

ORCID: 0000-0002-7301-9525

MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISHNI TA'QIQLASH PRINSIPINING NAZARIY-HUQUQIY ASOSLARI

Begatov Jasurbek Numonjanovich

Davlat va huquq instituti tayanch doktoranti

jbegatov96@gmail.com

***Annotatsiya.** Mazkur maqolda insonlarning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri bo'lgan erkin mehnat qilish, har qanday kamsitishlarni ta'qiqlash: jinsi, irqi, millati, tili, kelib chiqishi, mulkiy va rasmiy maqomi, yashash joyi, dinga munosabati, e'tiqodi, a'zolidan qat'iy nazar, inson va fuqaroning huquq va erkinliklarining tengligini ta'minlash masalalari haqida ma'lumot berilgan. Fuqarolarning huquqlarini ijtimoiy, irqiy, milliy, til yoki diniy mansubligiga qarab cheklashning har qanday shakli ta'qiqlanadi.*

***Kalit so'zlar:** nogironlik, mehnat qilish, diskriminatsiya, inson huquqlari, xalqaro standartlar, ijtimoiy himoya, normalar, ish haqqi, adolat, demokratiya,*

KIRISH

So'nggi yillarda bozor munosabatlari sharoitida xodimning huquqlarini, shu jumladan kamsitishdan himoya qilish muammolari tobora muhim ahamiyatga ega bo'lib bormoqda. Iqtisodiy qiyinchiliklar bozor iqtisodiyotiga keskin o'tish bilan yanada kuchaydi. Mehnatga oid munosabatlarda tengligi hozirgi kunda insonlarning eng muhim huquqlaridan biri hisoblanadi. Bu demokratik jamiyatning eng asosiy huquqlaridan biridir. Mehnatga oid munosabatlarda tenglik xalqaro hujjatlar va milliy qonunchilikda mustahkamlangan. Biroq, sezilarli taraqqiyotga qaramay, deyarli butun

dunyoda erkaklar va ayollar o'rtasida, irqiy, diniy, siyosiy qarashlar, milliy va ijtimoiy kelib chiqishi kabi sabablarga ko'ra tengsizliklar mavjud.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Mehnat va kasbda kamsitishlarga barham berish XMT tomonidan hal etiladigan eng muhim masalalardan biridir. XMTning ko'plab hujjatlarida kamsitishning eng xavfli sotsial hodisa sifatida baholanganligi tasodifiy emas. XMTning Mehnat va bandlik sohasidagi kamsitish to'g'risidagi 111-sonli, Ijtimoiy siyosatning asosiy prinsip va normalari to'g'risidagi 117-sonli konvensiyalari a'zo davlatlarga mehnat sohasidagi teng huquqlikni rag'batlantirish, kamsitishlarga barham berish majburiyatini yuklaydi. BMTning 1979-yil 18-dekabrda Ayollarga nisbatan har qanday kamsitishlarga barham berish to'g'risidagi konvensiyasiga [1, 104-b] ko'ra unga qo'shilgan davlatlar bandlik sohasida ayollarni har qanday kamsitishga barham berish, ularga erkaklar bilan teng huquqlarga ega bo'lish majburiyatini o'z zimmlariga oladilar. BMTning 1966-yil 7-martdagi Irqiy kamsitishning har qanday shakllarini tugatish to'g'risidagi konvensiya esa a'zo davlatlar zimmasiga barcha ko'rinishdagi irqiy kamsitishlarga barham berish, insonning irqi, millati, terisining rangi, etnik kelib chiqishi va boshqa belgilaridan qat'iy nazar qonun oldida tengligini ta'minlash, shu jumladan mehnat huquqlarini amalga oshirish chog'ida irqiy yoki boshqa biologik belgilariga ko'ra kamsitishga yo'l qo'yimaslik majburiyatini yuklaydi.[2,21-b] Garchi bunday hujjatlar mehnat oid munosabatlarda tenglik bilan bog'liq qoidalarni o'z ichiga olgan bo'lsa-da, ular umumiy xarakterga ega.

Diskriminatsiya fuqarolik, mehnat, ma'muriy va jinoyat huquqbuzarlikni keltirib chiqarishi mumkin.

Mehnat huquqining tamoyillaridan biri – kamsitishga yo'l qo'yilmaslikdan iborat. Jinsi, yoshi, 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. [2, 20-b]

NATIJALAR

Inson huquqlarini himoya qilishga ko‘plab ishlar bag‘ishlangan bo‘lib, ularda bu muammo huquqning umumiy nazariyasi nuqtai nazaridan, shuningdek, soha huquq fanlari doirasida ko‘rib chiqiladi.

Turli xalqaro mehnat standartlarida aniqlangan va taqiqlangan diskriminatsiya asoslariga quyidagilar kiradi:

a) Irq yoki terisining rangiga ko‘ra kamsitish:

Irqi yoki terisini rangga asoslangan kamsitishlar, asosan, ko‘p millatli va turli irq vakillari yashaydigan hududlarda yuzaga keladi. O‘tgan asrda jiddiy muammo bo‘lgan qora tanli insonlarni Yevropa va Shimloiy Amerikada mehnatga oid munosabatlarda kamsitishlari ko‘zga tashlanadi. Bugungi inson huquqlari yuksak darajada rivojlangan mazkur mintaqalarda ham hali ham kamsitishni ayrim elementlari ko‘zga tashlanadi.

b) Jinsiga ko‘ra kamsitish:

Jinsiy diskriminatsiya erkaklar va ayollarni bir-biridan ajratib turuvchi biologik belgilar va funksiyalar asosida amalga oshiriladigan farqlarni o‘z ichiga oladi; erkaklar va ayollar o‘rtasidagi ijtimoiy farqlarga asoslanadi. Jismoniy farqlar belgilangan vazifalarni bajarish uchun muhim bo‘lmagan har qanday ish xususiyatlar uchun turli yo‘llar bilan imtiyoz va huquqlarini kamroq taqdim etilishi jinoyat hisoblanadi.[3,18-b]

Jinsga ko‘ra kamsitishni taqiqlovchi qonunlar Avstraliya, Kanada, Daniya, Germaniya (Berlin), Irlandiya, Yangi Zelandiya, Puerto-Riko kabi mamlakatlarda eng muhim himoya manbai hisoblanadi.

c) Diniy kamsitish.

Diniy kamsitish diniy e‘tiqodni ifodalash yoki diniy guruhga a‘zolik asosida amalga oshiriladigan farqlarni o‘z ichiga oladi. Garchi diniy e‘tiqodga ko‘ra kamsitishlarga yo‘l qo‘yilmasligi kerak bo‘lsada, ish joyidagi mehnatning o‘ziga xos

xususiyatlariga ko'ra ma'lum bir cheklovlar bo'lishi mumkin. Bu kamsitishni istisno qiluvchi holat hisoblanadi va normativ asosi qonun hujjatlarida belgilangan bo'ladi. Masalan, diniy e'tiqod bo'yicha dam olish kunlari, diniy libos va udumlarni ado etish ish faoliyati samaradorligaga keskin salbiy ta'sir etishi mumkin.

d) Yashash hududiga ko'ra kamsitish.

Bunga shaxsning tug'ilgan joyi, nasl-nasabi yoki kelib chiqishi chet ellik yoki xorijdan kelganliga ko'ra mehnat faoliyatida cheklashlarni nazarda tutadi. Masalan, milliy yoki lingvistik ozchiliklar, fuqarolikni qabul qilish orqali fuqaroligini olgan fuqarolar yoki chet ellik immigrantlarni turli yo'llar bilan mehnatga oid huquqlari cheklanishi yoki huquqlarni kamroq taqdim etilish.

g) Ijtimoiy kelib chiqishiga ko'ra kamsitish.

Ijtimoiy kelib chiqishi sotsial sinf, ijtimoiy-kasbiy kategoriya va turli xil qatlamlarni o'z ichiga oladi. Ijtimoiy kelib chiqishi ma'lum guruhlarning turli toifadagi ishlarga kirishini rad etish yoki ularni muayyan faoliyat turlari bilan cheklash uchun foydalanish holatlari qonunga zid hisoblanadi.

e) Jismoniy holatiga ko'ra kamsitish

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.[4, 23-b]

Xalqaro mehnat standartlari mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solishning asosiy natijasi bo'lib, davlatlar o'rtasidagi kelishuvlar orqali yollanma mehnatdan foydalanish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnatni muhofaza qilish, xodimlarning shaxsiy va jamoaviy manfaatlarini himoya qilish bilan bog'liq masalalarni tartibga solishdir. . Xalqaro mehnat standartlarining mazmuni - bu ko'plab davlatlar tajribasining jamlangan ifodasi, mehnat huquqi milliy tizimlarining eng qimmatli va umumbashariy normalari va qoidalari to'plami, turli yondashuvlar va mafkuralar to'qnashuvi natijasi, murosali huquqiy formulalar. xalqaro normalarga aylantirilgan

Tenglik va kamsitishlarni ta'qiqlash tamoyillarini mustahkamlash sohasidagi eng muhim bosqich 1948-yil 10-dekabrda BMT Bosh Assambleyasi tomonidan tasdiqlangan Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi bo'lib, u dunyodagi birinchi universal xalqaro akt hisoblanadi. Mazkur norma asosida bir qator xalqaro aktlar qabul qilindi. Natijada mehnat huquqiga oid munosabatlarida inson huquqlarini ta'minlash maslasioga yangi bosqichga ko'tarildi.

XULOSA

Mehnat sohasida xodimlarning teng huquqlarga ega ekanligi va kamsitishga yo'l qo'yilmasligi masalasida Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat sohasida teng huquqlilikni ta'minlashga qaratilgan standartlari eng muhim va birinchi darajali sanaladi. Kamsitish, ya'ni milliy, irqiy, jinsiy yoki boshqa sotsial farqlar e'tiborga olinib huquqlarni cheklash yoki afzalliklar berish mehnat sohasidagi teng huquqlilikni buzishning eng qo'pol ko'rinishlaridandir.

Mehnat sohasida uning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki davlatning yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironlar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rliqi bilan bog'liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Umumiy ma'noda turli asoslarga ko'ra ish haqi va imtiyozlar, ish vaqti, qo'shimcha ish vaqti, maoshli ta'tillar, o'qitish, kasaba uyushmalariga a'zolik va jamoaviy bitimlar, turar joy va ijtimoiy ta'minot bo'yicha kamsitish holatlari ko'zga tashlanadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. "Международные Конвенции по защите прав человека и борьба с преступностью". –Сб. международных документов. –Т. –ИПК "Шарк", 1995. – с.104
2. Mualliflar-jamoasi.-Mehnat-huquqi.-Darslik.--Т.-TDYU-nashriyoti-2018.--- 505-bet.

3. For further details see Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and Recommendation (No. 191); and Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) and Recommendation (No. 165).

4. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168); United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities; text of all three instruments available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_103529.pdf