



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-yil 1-son

VOLUME 4 / ISSUE 1 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.1.



Crossref
Content
Registration

ISSN: 2181-1938

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence

MUNDARIJA

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY HUQUQ. MA’MURIY HUQUQ. MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 5 HOSHIMXONOV AHROR MO’MINOVICH**
O‘zbekistonda boshqaruv tizimini takomillashtirish
istiqbollari
- 14 ERGASHEV IKROM ABDURASULOVICH**
Soliq nazorati tadbirlarini amalga oshirish orqali soliq
intizomini ta’minlashning nazariy-huquqiy mexanizmlari
- 24 ABDULLAYEVA MAFTUNA MUROT QIZI**
Huquq va qonun ustuvorligi konstitutsiyaviy-huquqiy
prinsip sifatida
- 31 MAXMUDOV FIRUZ BAXTIYOR O’G’LI**
Davlat xaridlari tizimida manfaatlar to’qnashuvining
oldini olishning tashkiliy-huquqiy jihatlari
- 44 BOKIYEV JAHONGIR NURMATJON O’G’LI**
Sun’iy intellektni ta’lim olish jarayoniga tatbiq
etishning ayrim jihatlari

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI. TADBIRKORLIK HUQUQI. OILA HUQUQI. XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 53 XAZRATQULOV ODILBEK TURSUNOVICH**
Raqamli moliyaviy xizmatlar tushunchasi, tarixiy
rivojlanish va huquqiy asoslari
- 64 АЪЗАМХУЖАЕВ УМИДХОН ШАВКАТ УГЛИ**
Национальные правовые аспекты реализации
функций государства при создании и развитии
международных транспортных коридоров
- 73 NAEEM ALLAHRAKHA**
Practices of the advertisement legislation of the
Republic of Uzbekistan

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI. IJTIMOIY TA’MINOT HUQUQI

- 91 JAVLIYEVA GULLOLA ABDURAHIM QIZI**
Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlari
transformatsiyasi va notipik mehnat munosabatlari

12.00.06 – TABIIY RESURLAR
HUQUQI. AGRAR HUQUQ.
EKOLOGIK HUQUQ

101 MAXKAMOV DURBEK NEMATOVICH

Flora qonunchiligini takomillashtirish istiqbollari va zamonaviy tendensiyalar

110 XAYITOV PANJI BUXAROVICH

“Yashil” energetikani rivojlantirishning huquqiy asoslari va istiqbollari

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI.
HUQUQBUZARLIKLARNING
OLDINI OLISH.KRIMINOLOGIYA.
JINOYAT-IJROIYA HUQUQI.

117 KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA

Jinoyat sodir etishdan ixtiyoriy qaytish va majburan to'xtatish holatlari tahlili

127 MIRZARAIMOV SARDOR TAXIROVICH

Bezorilik: jinoiy-huquqiy kvalifikatsion muammolar

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI.
KRIMINALISTIKA,
TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA
SUD EKSPERTIZASI

141 RASHIDOV BEXZOD NURBOEVICH

**ABDUVAHOBOV SHERZODBEK
ABDUVAHOBOVICH**

Jinoyat ishlarini tergov qilishda mutaxassisning protsessual maqomi

12.00.10 – XALQARO HUQUQ

149 BEGATOV JASURBEK NUMONJANOVICH

Mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish bo'yicha rivojlangan davlatlar tajribasi (AQSh va Yaponiya misolida)

**160 ZAHMATKASH, FIDOIY, SIVILIST OLIM VA
USTOZ RUZINAZAROV SHUXRAT
NURALIYEVICHNING YORQIN VA IBRATLI
HAYOT YO'LI**

DOI: <https://dx.doi.org/10.51788/tsul.jurisprudence.4.1./FUOX4051>
UDC: 34(0435)(575.1)

MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISHNING OLDINI OLIISH BO'YICHA RIVOJLANGAN DAVLATLAR TAJIRIBASI (AQSH VA YAPONIYA MISOLIDA)

Begatov Jasurbek Numonjanovich,
O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi
Davlat va huquq instituti tayanch doktoranti
ORCID: 0000-0002-7301-9525
e-mail: jbegatov96@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu ilmiy maqolada rivojlangan mamlakatlarning mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish bo'yicha tajribasi o'rganildi. Ushbu mamlakatlar tomonidan qabul qilingan strategiyalar va amaliyotlarni tahlil qilib global ishchi kuchida teng imkoniyatlar va adolatli munosabatni yaratish masalasi haqida ma'lumot berildi. Maqolada kamsitishlarga qarshi kurashishda samarali yondashuvlar, qonunchilik asoslari, ijro mexanizmlari va ish beruvchilar amaliyoti ko'rib chiqiladi. Turli rivojlangan davlatlar kamsitishlarga qarshi kurashish va ish joyida teng munosabatni targ'ib qilish bo'yicha muhim chora-tadbirlarni amalga oshirmoqda. Har bir davlatning yondashuvi ularning huquqiy mexanizmi va qonun manbalariga qarab farq qilishi mumkin. Mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishning asosiy jihatlaridan biri keng qamrovli qonunchilik mavjudligidir. Rivojlangan mamlakatlarda irqi, etnik kelib chiqishi, jinsi, yoshi, nogironligi va boshqalar kabi turli himoyalangan xususiyatlar asosida shaxslarni kamsitishdan himoya qilish uchun mustahkam huquqiy asos yaratilgan. Bu qonunlar ishga qabul qilish, ishga olish, lavozimga ko'tarilish, ishdan bo'shatish va mehnatga oid boshqa qarorlar qabul qilishda kamsituvchi holatlarning oldini olishga yordam beradi.

Kalit so'zlar: diskriminatsiya, gender tengligi, huquqiy mexanizm, monitoring, qonunchilik, strategiyalar, mehnat munosabatlari, davlat siyosati, xalqaro tajriba.

ОПЫТ РАЗВИТЫХ СТРАН ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ (НА ПРИМЕРЕ США И ЯПОНИИ)

Бегатов Жасурбек Нумонжанович,
базовый докторант Института государства и права
Академии наук Республики Узбекистан

Аннотация. В данной научной статье рассматривается опыт развивающихся стран по предотвращению дискриминации в трудовых отношениях. Путём анализа стратегий, принятых этими странами, и практики предоставляется информация по вопросу создания равных возможностей и справедливого отношения к глобальной рабочей силе. В статье рассматриваются эффективные подходы к борьбе с дискриминацией, правовые рамки, механизмы правоприменения и практика работодателей. Развитые страны принимают важные меры по борьбе с дискриминацией и обеспечению равного отношения на рабочем месте. Подход каждой страны может различаться в зависимости от их правового механизма и источников права. Одним из ключевых аспектов предотвращения дискриминации в сфере труда является наличие комплексного законодательства. Развитые страны, как правило, имеют прочную правовую основу для защиты людей от дискриминации на почве различных

характеристик, таких как раса, этническая принадлежность, пол, возраст, инвалидность. Эти законы помогают предотвратить дискриминацию при приёме на работу, найме, продвижении по службе, увольнении и в других ситуациях, связанных с трудоустройством.

Ключевые слова: дискриминация, гендерное равенство, правовой механизм, мониторинг, законодательство, стратегии, трудовые отношения, государственная политика, международный опыт.

EXPERIENCE OF DEVELOPED COUNTRIES IN PREVENTING DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS (EXAMPLES OF THE USA AND JAPAN)

Begatov Jasurbek Numonjanovich,

Basic Doctoral Student at the Institute of State and Law
of the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan

Abstract. This scientific article examines the experience of developing countries in preventing discrimination in labor relations. By analyzing the strategies and practices adopted by these countries, information is provided on the issue of creating equal opportunities and fair treatment in the global workforce. The article examines effective approaches to combating discrimination, legal frameworks, enforcement mechanisms, and employer practices. Various developed countries are implementing important measures to combat discrimination and promote equal treatment in the workplace. Each country's approach may differ depending on its legal mechanisms and sources of law. One of the key aspects of preventing discrimination in employment is the existence of comprehensive legislation. Developed countries generally have a strong legal framework to protect individuals from discrimination based on a variety of protected characteristics, such as race, ethnicity, gender, age, disability, etc. These laws help prevent discrimination in hiring, promotion, firing, and other employment-related decisions.

Keywords: discrimination, gender equality, legal mechanism, monitoring, legislation, strategies, labor relations, state policy, international experience.

Kirish

Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini ta'minlash dunyo davlatlari o'rtasida eng dolzarb masalalardan biriga aylanib bormoqda. Rivojlangan mamlakatlar mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni bartaraf etish va ularning oldini olish bo'yicha muhim sa'y-harakatlarni amalga oshirib kelmoqda. Ushbu maqolada rivojlangan mamlakatlarning mehnatga oid munosabatlarda kamsitishga qarshi kurashishi hamda muammoni hal qilish bo'yicha tajribasini ko'rib chiqamiz.

Dastlab xalqaro tashkilotlar hamda ular tomonidan qabul qilingan normalarga to'xtalib o'tsak, maqsadga muvofiq bo'ladi. Sababi har qanday davlat qonunchiligi uchun xalqaro normalar muhim huquq manbayi hisoblanadi. Jumladan, BMTning 1966-yil 7-martdagi Irqiy kamsitishning har qanday shakllarini tugatish to'g'risidagi konvensiyasi a'zo dav-

latlar zimmasiga barcha ko'rinishdagi irqiy kamsitishlarga barham berish, insonning irqi, millati, terisining rangi, etnik kelib chiqishi va boshqa belgilaridan qat'i nazar, qonun oldida tengligini ta'minlash, shu jumladan, mehnatga oid huquqlarini amalga oshirish chog'ida irqiy yoki boshqa biologik belgilariga ko'ra kamsitishga yo'l qo'ymaslik majburiyatini yuklaydi. Mazkur qoida mehnatga oid munosabatlarda eng dolzarb qoidalardan biri hamda eng ko'p poymol qilinadigan huquqlardan biri hisoblanadi. Mehnat va (yoki) bandlik 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.

Qonunchilik mehnat dunyosidagi kamsitish muammosini bevosita tartibga solish va mehnatdan tashqari masalalarda tenglikni bilvosita kafolatlash orqali ushbu maqsadga erishishga yordam beradi. Diskriminatsiyaga barham berish yo'lidagi eng muhim qadam uning qonun bilan taqiqlanishi, tartibga solishning izchilligi va keng qamrovli bo'lishi lozim [1].

Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash bilan bog'liq masalalar so'nggi yillarda xalqaro mehnat huquqi, milliy va xorijiy qonunchilik, huquqni qo'llash amaliyotida tobora ko'proq o'z aksini topmoqda. Ularda yuridik fanga, jumladan, mehnat huquqi faniga e'tibor kuchaymoqda. Xususan, diskriminatsiyani taqiqlashni xalqaro huquqiy tartibga solish N.G. Prisekina-ning "Xalqaro mehnat huquqidagi kamsitish muammolari", O.V. Vashanovanning "Xalqaro huquqda shaxslarni kamsitishning oldini olish tamoyili", S.V. Perederianing "Ishchilarning mehnat huquqlarini ta'minlashning protsessual vositalari va usullari" nomli yuridik fanlar nomzodi ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiyalarda maxsus tadqiqot predmetiga aylandi. Xalqaro va milliy mehnat qonunchiligida o'z aksini topgan mehnat siyosatining huquqiy me'yorlaridan biri sifatida diskriminatsiyani taqiqlash bo'yicha K.D. Krilov, I.Y. Kisilyov, N.N. Semenyutalar ilmiy tadqiqot olib borgan. Fuqarolarning ayrim toifalarini kamsitish masalalari bo'yicha olimlar L.N. Zavadskaya, A.G. Osipov, B.R. Karabelnikov va boshqalar ilmiy izlanishlarini olib borgan.

E.A. Isayeva tomonidan "Mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish: nazariy jihatlar va huquqiy amaliyot: AQSh tajribasi misolida" mavzusida tadqiqot ishi olib borilgan bo'lsa-da, ammo mazkur tadqiqot ishi asosan mamlakatning bir necha guruhlarini tadqiqot obyekti sifatida olingan.

Mehnat qonunchiligining asosiy prinsipi sifatida mehnat bozorida kamsitishlarni taqiqlash va uni mehnat munosabatlarini

huquqiy tartibga solishni amalga oshirish bilan bog'liq masalalarni nazariy jihatdan har to, har tomonlama mustaqil o'rganish bugungi kunga qadar dolzarb masalalardan biri bo'lib qolmoqda.

Bugungi kunda barcha rivojlangan davlatlarga xos umumiy tendensiyalar mavjud.

Qonunchilik va huquqiy asoslar. Rivojlangan mamlakatlar mehnat munosabatlarida kamsitishlarga qarshi kurashish uchun turli qonun va qoidalar ishlab chiqishgan hamda faol ravishda amaliyotga joriy etib kelmoqda. Ushbu qonunlar ko'pincha irq, jins, yosh, nogironlik va jinsiy oriyentatsiya kabi omillarga asoslangan kamsitishni taqiqlaydi. Ular shaxslarning shikoyat qilishlari, shuningdek, kamsitishlarga duchor bo'lishsa, ularni bartaraf etishlari uchun mexanizmlarni belgilaydi. Misol uchun, AQShda 1964-yildagi "Fuqarolik huquqlari to'g'risida"gi Qonun irqi, rangi, dini, jinsi yoki milliy kelib chiqishiga ko'ra ishga joylashishni kamsitishni taqiqlaydi.

Teng imkoniyatlar siyosati. Rivojlangan mamlakatlar ish joyida adolat va inklyuzivlikni rag'batlantirishga qaratilgan teng imkoniyatlar siyosatini amalga oshiradi. Mazkur siyosat ish beruvchilarni har xil inklyuziv muhit yaratishga undaydi. Bunday tashabbuslar kamsitish amaliyotlarini minimallashtirish va meritokratiyani rivojlantirishga yordam beradi [2].

Mehnat munosabatlarida o'qitish tizmi. Dunyoning aksariyat rivojlangan mamlakatlarida insonlarning mehnatga oid munosabatlarida huquqiy savodxonligini ta'minlovchi o'qitish tizimlari mavjud. Qisqa muddatli o'qitish tizmi va trening dasturlari ish joyida bag'rikenglik, xilma-xillik va inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirishga yordam beradi. Odamlarni kamsitishning salbiy oqibatlari haqida ma'lumot berish orqali bu harakatlar yanada adolatli ish muhitini yaratishga yordam beradi.

Ma'lumotlarni to'plash va monitoring qilish. Mamlakatda mehnatga oid munosabatlarida tenglikka erishishda bandlik sohasida

kamsitishning darajasini baholash uchun ma'lumotlar to'plash va monitoring qilishni talab etadi. Dunyoning aksariyat mamlakatlari monitoring tizimini belgilagan: ishga qabul qilish, ko'tarilish darajalari, ish haqi va xilma-xillik statistikasi kabi turli bandlik ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumotlarni to'playdi.

Majburiy choralar va jazolar. Rivojlangan mamlakatlarda mehnatdagi kamsitishlar haqidagi shikoyatlarga javob berish uchun ijro mexanizmlari mavjud. Bu mexanizmlar tergov organlari, tribunallar yoki sudlarni jalb qilishi mumkin. Diskriminatsiyaga qarshi qonunlarni buzganlik uchun jazo moliyaviy zararni qoplash, ishni tiklash yoki hatto ekstremal holatlarda jinoiy javobgarlikka tortishni o'z ichiga olishi mumkin. Jazoning o'g'irligi kamsitishni to'xtatuvchi ta'sirni yaratishga ko'maklashadi va kamsituvchi amaliyotlarga yo'l qo'yilmasligi haqida signal beradi [3].

Shuni ta'kidlash kerakki, yuqorida qayd etilgan chora-tadbirlarning samaradorligi madaniy, huquqiy va siyosiy tafovutlar tufayli turli mamlakatlarda farq qilishi mumkin.

Mehnat sohasida kamsitishning quyidagi turlari mavjud:

- ishga qabul qilishda;
- ishdan bo'shatishda;
- lavozimga ko'tarilishda kamsitish;
- ish haqini belgilashda va miqdorida.

Yuqoridagi barcha turlar bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ular o'zaro bog'langan kamsitishning yangi turlarini keltirib chiqaradi [4].

Hozirgi kunda mamlakatimizda mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini kamsitishni taqiqlash masalasi bo'yicha xorijiy huquqiy tajriba yetarlicha o'rganilmagan. O'zbekiston va xorijiy mamlakatlarda mehnat munosabatlaridagi kamsitish muammosini hal qilish yo'llarini qiyosiy o'rganishga bag'ishlangan keng qamrovli ilmiy ishlar mavjud emas. Shu bilan birga, O'zbekistonda mehnatga oid munosabatlardagi muammoning ko'p jihatlari hali ham zarur darajada

ishlab chiqilmaganligi sababli ular chuqur ilmiy tadqiqotlarni talab qiladi. Bularga quyidagilar kiradi: mehnat munosabatlarida kamsitish tushunchasi, shakllari, turlari va asoslari, kamsitish faktini sudda isbotlash mexanizmlari va boshqalar.

Mehnat va bandlik sohasidagi kamsitishlarga qarshi kurashish bo'yicha muayyan chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun uning barcha ko'rinishlarini aniqlash lozim. Diskriminatsiyaning paydo bo'lishi va mavjudligining sabablarini obyektiv (shaxsning shaxsiy xarakteriga bog'liq bo'lmagan) va subyektiv (shaxsning maxsus xarakteriga bog'liq) ajratish mumkin. Xalqaro qonunchilik tahlili shuni ko'rsatadiki, xalqaro mehnat huquqi quyidagi asoslar bo'yicha kamsitishning o'n ikki xil ko'rinishini ajratadi: Ular irqi, jinsi, dini, tili, siyosiy e'tiqodi, milliy kelib chiqishi, ijtimoiy mavqeyi, oilaviy majburiyatlari, kasaba uyushmalaridagi faoliyati, yoshi va nogironligiga qarab ajratilish mumkin. Tadqiqot ishida mazkur guruhlarining ayrimlariga to'xtalib o'tamiz.

Diskriminatsiyaga barham berish uchun mehnatga oid munosabatlarda nafaqat tenglikni targ'ib qilish, balki Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilingan normativ hujjatlarga amal qilish masalasi ham muhim hisoblanadi [5]. Ushbu masalalar XMTning bir qancha konvensiyalari va tavsiyalarida ishlab chiqilgan bo'lib, ulardan eng muhimlari quyidagilardir:

- Diskriminatsiya (mehnat va kasb) konvensiyasi, 1958-yil (111);
- Teng haq to'lash to'g'risidagi konvensiya, 1951-yil (№ 100) va tegishli tavsiyalar.

XMTning 1998-yilgi deklaratsiyasi qoidalariga muvofiq, XMTga a'zo davlatlar mehnat va kasb sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish tamoyilini hurmat qilishlari, ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari shart.

Material va metodlar

Mazkur tadqiqot ishida analiz, sintez, induksiya, deduksiya, kuzatish, tarixiylik va

tizimlashtirish, qiyosiy-huquqiy tahlil, mantiqiy, germevntik va ilmiy bilishning boshqa metodlaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

Diskriminatsiya – ijtimoiy va mehnat munosabatlari subyektlarining huquqlarini bilmaslik yoki atayin g'araz maqsadlarda cheklash, ularning mehnat bozorida teng imkoniyatlardan foydalanishini inkor etish. Xodim va ishchilarni turli sabablarga (diniy, irsiy, millatiga va mulkiga) qarab kamsitish yo'llari [6].

Ko'pgina mamlakatlarda tenglik yoki kamsitmaslik tamoyilini amalga oshirish, birinchi navbatda, milliy konstitutsiya bilan kafolatlanadi, bu ko'pincha barcha fuqarolar teng huquqli bo'lgan tenglikning umumiy qoidasini o'z ichiga oladi.

Diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik prinsipi. Tenglik tamoyilini shakllantirishga batafsil yondashadigan milliy qonunchilikda quyidagilar aks etadi:

- Xodimlarning ishchanlik qobiliyati va *mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan* (jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi va h.k.) jihatlari-ga qarab har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

- Mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar (ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar va b.) g'amxo'rli-gi bilan bog'liq farqlash kamsitish deb hisoblanmaydi [7].

Xalqaro mehnat standartlari mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solishning asosiy natijasi bo'lib, davlatlar o'rtasidagi ke-lishuvlar orqali yollanma mehnatdan foydalanish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnatni muhofaza qilish, xodimlarning shaxsiy va jamoaviy manfaatlarini himoya qilish bilan bog'liq masalalarni tartibga solishdir [8].

Dunyoning bir qator rivojlangan davlatlarining mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash va uni oldini olish bo'yicha tajribalarini tahlil qilib chiqamiz.

AQSh ish bilan ta'minlashda diskriminatsiyaga qarshi choralarni amalga oshirishda birinchi o'rinda turadi [9]. AQSh tajribasi-ning ba'zi muhim jihatlarini tahlil qilib chiqamiz.

Qonunchilik: Qo'shma Shtatlarda mehnat kamsitishlariga qaratilgan asosiy qonunchilik 1964-yildagi "Fuqarolik huquqlari to'g'risida"gi Qonunning VII bobi hisoblanadi. Ushbu qonun irqi, rangi, dini, jinsi va milliy kelib chiqishiga ko'ra xodimni kamsitishni taqiqlaydi. Yillar davomida odamlarni kamsitishdan himoya qilish bo'yicha qator qonunlar qabul qilingan. Masalan, "Ishda yoshni kamsitish to'g'risida"gi Qonun (ADEA) va "Amerika nogironlari to'g'risida"gi Qonun (ADA) [10]. Teng Bandlik Imkoniyatlari Komissiyasi (EEOC) bandlik munosabatlarida kamsitishlarni taqiqlovchi federal qonunlarni amalga oshirish uchun javobgardir. Tashkilot shikoyatlarni tekshiradi, nizolarni hal qilishda vositachilik qiladi va kamsitish holatlarini hal etishda yordam beradi. EEOC diskriminatsiyaga qarshi qonunlarni qo'llash va ish joyida teng imkoniyatlarni targ'ib qilishda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Davom etayotgan muammolar. Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishga qarshi ijobiy natijaga erishganligiga qaramasdan AQShda mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishda muammolar saqlanib qolmoqda. Irqiy tarafdashlik, ish haqi bo'yicha farqlar va rahbarlik lavozimlarida aholining ayrim toifalarini egallashiga bo'lgan salbiy munosabat kabi muammolar tashvishli soha bo'lib qolmoqda.

AQSh federal tizimga ega, ya'ni alohida shtatlar ham o'zlarining kamsitishlarga qarshi qonunlarini qabul qilishlari mumkin. Bu, o'z navbatida, turli shtatlarda kamsitishlarga qarshi qonunchilik va ularni qo'llashning o'ziga xos xususiyatlarida farq qilishi mumkin.

AQShda mehnatga oid munosabatlarda eng katta muammolardan biri xodimlarni ishga qabul qilishda irqiy kamsitish bo'lib qolmoqda. 2018-yilgi umummilliy so'rovda qora tanli amerikaliklarning 56 %, lotin millatiga mansub respondentlarning 33 %, tubjoy amerikaliklarning 31 %, osiyoliklarning 27 %i va ayollarning 31 %i ariza berishda kamsitishlarga duchor bo'lganliklarini aytishgan. Ularning irqi, etnik kelib chiqishi, jinsi yoki jinsiy o'ziga xosligi tufayli ishga qabul qilishni rad etishgan [11].

Insonlarning mehnatga oid huquqlarini yaxshi bilmasligi ko'plab ishchilar, jumladan, ayollarni, keksa va nogiron kishilarning kamsitishlarga duchor bo'lishiga olib kelmoqda [12]. 2018-yilda mamlakatda mehnatga oid munosabatlarda kamsitish bilan bog'liq holatlar bo'yicha milliy so'rovnoma o'tkazildi. Qora tanli amerikaliklarning 57 %, lotin millatiga mansub respondentlarning 32 %, tubjoy amerikaliklarning 33 %, osiyolik amerikaliklarning 25 %, ayollarning 41 %i foizi teng maosh yoki lavozim ko'tarilishi bo'yicha shaxsan kamsitishlarga duch kelganliklarini ta'kidlashgan.

Amerika Qo'shma Shtatlarining har bir shtatida mehnatga oid munosabatlarda alohida qonunchilik va o'ziga xos xususiyatlar mavjud bo'lib, Kaliforniya shtatining mehnatga oid munosabatlarda qonunchilik va ijro mexanizmini ko'rib chiqamiz. Ishda yoshga qarab kamsitish ko'p uchraydigan, lekin jiddiy e'tibor qilinmaydigan huquqbuzarlik hisoblanadi. Masalan, keksa yoshli xodimni yangi yosh ishchini olish tufayli bo'shatish yoki lavozimini pasaytirish (bunda asosan yangi xodim yosh, jismoniy holati yaxshi bo'lganligi hamda samaradorligi yuqoriligi sabab qilib ko'rsatiladi). Shunday bo'lsa-da, yoshga oid kamsitishlarning oldini olish bo'yicha bir qator chora-tadbirlar ishlab chiqilgan. Masalan, ish beruvchilar yoshga oid imtiyozlar, cheklovlar yoki talablar bilan ochiq ish o'rinlarini e'lon qila olmaydilar.

Yaponiya mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning oldini olish bo'yicha ilg'or davlatlardan biri hisoblanadi. Mazkur davlatni xotin-qizlar bandligini ta'minlash va ularni erkaklar bilan teng sharoitda ishlash bo'yicha amalga oshirgan tizimli ishlari hamda ularning natijalari haqida qisqacha tahliliy ma'lumotlarni ko'rib chiqamiz.

Yaponiyada 1972-yilda "Ayollarning kasbiy hayotga faol jalb etilishini rag'batlantirish to'g'risida"gi Qonun qabul qilindi. Qonun ayollarga nisbatan kamsituvchi munosabatni, shu jumladan, jinsiy zo'ravonlikni tartibga solishga ijobiy ta'sir qilgan bo'lsa ham, ayollarning mehnatga faolroq jalb etilishiga olib kelmadi.

Mazkur qonunda xotin-qizlarning kasbiy hayotga faol jalb etilishi, mehnat faoliyatini tanlagan yoki ishlamoqchi bo'lgan ayollarni bandlikni faol ta'minlash orqali kasbiy hayotda faol ishtirok etish bo'yicha gender tafovutlari holatini hisobga olgan holda, o'z imkoniyatlarini to'liq namoyon etishlariga imkon yaratishni nazarda tutadi (imkoniyatlar, ta'lim, ish joyida ko'tarilish va professional hayot bilan bog'liq boshqa imkoniyatlar).

Nikoh, homiladorlik, tug'ish, bola parvarishi yoki shaxsiy hayot bilan bog'liq boshqa sabablarga ko'ra ishdan ketishga majbur bo'lish ko'plab ayollarning kasbiy hayotiga salbiy ta'sir ko'rsatishini hisobga olgan holda, ayollarning kasbiy hayotga faol jalb qilinishini rag'batlantirishga jiddiy e'tibor qaratilmoqda. Davlat tomonidan jinsidan qat'i nazar, barcha odamlarning kasbiy va shaxsiy hayoti o'rtasida uzluksiz muvozanatni ta'minlash, oilali ayollar uchun bola parvarish qilish kabi o'z oilaviy majburiyatlarini bajarishga imkon beradigan qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratishni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga harakat qilinmoqda.

Yaponiya hukumati tomonidan milliy va mahalliy davlat hokimiyati organlariga mehnatga oid munosabatlarda gender tengligini ta'minlash bo'yicha bir qator vazifalar belgilangan. Jumladan, milliy va mahalliy

hokimiyat organlari uchta asosiy tamoyilga muvofiq, ayollarning kasbiy faoliyatga faol jalb etilishini rag'batlantirish bo'yicha zarur chora-tadbirlarni ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari kerak. Milliy hukumat kasbga yo'naltirish va o'qitish, ishga joylashtirish, birinchi marta ishga kiruvchilarni qo'llab-quvvatlash va boshqa zarur choralarni ko'rish lozim. Mahalliy hokimiyat organlari esa ayollar, ularning oilalari va boshqa tegishli shaxslarning so'rovlariga javob beradilar.

Yaponiyada xodimlar huquqlarini himoya qilish uchun ish beruvchilarga ko'plab majburiyatlar yuklatilgan. Jumladan, ish beruvchilar ayollarning kasbiy faoliyati uchun yetarli sharoit yaratib berishi hamda ayollarning kasbiy hayotga faol jalb etilishini rag'batlantirish bo'yicha boshqa tashabbuslarni amalga oshirish talab qilinadi. Shuningdek, ish beruvchilar milliy yoki mahalliy hukumatlar tomonidan mehnat munosabatlari bo'yicha qabul qilingan normalarning ijrosini ta'minlashi lozim. Yaponiya qonunchiligi bo'yicha 100 dan ortiq doimiy ishlaydigan ishchilari bo'lgan korxonalar ish beruvchining umumiy harakat rejasini ishlab chiqishi va Sog'liqni saqlash, mehnat va farovonlik vazirligini xabardor qilishi kerak (MHLW) [13].

Ish beruvchi korxonalar 2022-yildan boshlab erkaklar va ayollar ish haqi o'rtasidagi farqlar haqidagi ma'lumotlarni e'lon qilishlari shart (ayollar va erkaklar uchun o'rtacha yillik ish haqining har bir oddiy ishchi va barcha ishchilar uchun nisbati ko'rsatilishi shart). Yaponiyada mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash maqsadida "Ish bilan ta'minlash uchun teng imkoniyatlar to'g'risida"gi Qonun qabul qilingan. "Teng bandlik imkoniyatlari to'g'risida"gi Qonunning 1-moddasi ishda erkaklar va ayollar o'rtasida teng imkoniyatlar hamda munosabatni ta'minlashga ko'maklashish va boshqa chora-tadbirlarni qo'llab-quvvatlashni nazarda tutadi.

Yaponiyaning "Bandlik imkoniyatlarining tengligi to'g'risida"gi Qonuni mehnat munosabatlarining barcha bosqichlarida, jumladan, ishga yollash, ishga joylashtirish, tayinlash (jumladan, vazifalarni taqsimlash va vakolat berish), lavozimga ko'tarilish, lavozimdan tushirish, o'qitish, nafaqaga chiqishni rag'batlantirish, majburiy nafaqa yoshi, ishdan bo'shatish va mehnat shartnomasini yangilash masalasi mustahkamlangan. Mazkur qonun nafaqat to'g'ridan to'g'ri diskriminatsiyani, balki ba'zi bilvosita kamsitishlarni ham taqiqlaydi (7-modda).

Nikoh, homiladorlik, tug'ish yoki boshqa shunga o'xshash sabablarga ko'ra noqulay munosabatda bo'lish ham taqiqlanadi (9-modda).

Ish beruvchi tomonidan ayollarni mehnatga oid munosabatlarda taqiqlangan xatti-harakatlarga: muddatli shartnomani uzaytirmaslik, ishchining ish soatlarini qisqartirish, lavozimni pasaytirish, ish haqini kamaytirish yoki noqulay ish muhitiga o'tkazishni o'z ichiga oladi. Mazkur qonun 2006-yilda qayta ko'rib chiqildi hamda qonunga tegishli o'zgartirish kiritildi. Natijada qonun jinsidan qat'i nazar gender asosidagi kamsitishni taqiqlovchi qonunchilikka aylantirildi [14].

Ish beruvchining ayol xodimlarga homiladorlik, tug'ish va boshqa sabablarga ko'ra kamsitishning oldini olish bo'yicha choralar ko'rish majburiyati yuklatildi. Mehnatga oid munosabatlarda teng imkoniyat yaratib berish uchun ish beruvchilardan ish joyida jinsiy zo'ravonlikning oldini olish uchun zarur choralarni ko'rishni talab qiladi (11-modda). 2017-yil yanvar oyidan kuchga kirgan "Mehnat imkoniyatlari tengligi to'g'risida"gi Qonunga kiritilgan o'zgartirish ish beruvchilardan homiladorlik, tug'ish va boshqa sabablarga ko'ra noqulayliklarning oldini olish uchun zarur choralarni ko'rishni talab qiladi.

Yaponiya mehnat qonunida barcha ayol xodimlarga homiladorlik paytida himoya qilish chorasi sifatida tug'ruq ta'tiliga chiqish-

ga ruxsat beradi. Xususan, agar homilador ayol ishchi olti hafta ichida tug'ishi kerak bo'lsa (ko'p homiladorlik holatida 14 hafta), ish beruvchi uning ishlashiga ruxsat berishi taqiqlanadi. Ta'til muddati tabiiy tug'ilishning kutilgan sanasiga asoslanadi. Ko'pincha bolani parvarish qilish bo'yicha uzoq muddatli ta'tilning cho'zilishi martaba rivojlanishi uchun salbiy ta'sir qilishi mumkinligi ta'kidlanadi [15]. Iqtisodiy chora-tadbirlar nuqtayi nazaridan ayollar mehnati ko'lamini kengaytirish uchun Yaponiya hukumati 2016-yilda kuchga kirgan "Ayollarning ish joyida ishtirokini va rivojlanishini rag'batlantirish to'g'risida"gi Qonunni qabul qildi. Biroq ba'zi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, erkak ishchilar bilan solishtirganda ayol ishchilar lavozimga ko'tarilishga kuchli intilmaydilar [16]. Ayol ishchilarni rag'batlantirish va ish joyida ayol rahbarlar sonini ko'paytirish uchun ko'pincha ish vaqti yanada moslashuvchan bo'lishi va qo'shimcha ish vaqtini qisqartirish kerakligi ta'kidlanadi [17].

Yuqoridagilardan kelib chiqib, mehnat munosabatlari sohasida samarali ishlar amalga oshirilgan bo'lsa ham, bir qator muammolar saqlanib turibdi. Masalan, agar ayollar tug'ruqdan keyin yangi ish topishga harakat qilsalar, uzoq muddatli ishga joylashishni qo'llab-quvvatlaydigan Yaponiya bandlik tizimiga ko'ra ularning ko'pchiligi oddiy ishchiga aylanadi va faqat past darajadagi mehnat sharoitlaridagi ishlarda ishlashga majbur bo'ladi.

Tadqiqot natijalari tahlili

Mehnat huquqining tamoyillaridan biri kamsitishga yo'l qo'yilmaslikdan iborat. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, 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 [17].

Jamoatchilik munosabatlarining deyarli barcha sohalariga ta'sir ko'rsatgan holda mehnat munosabatlarida diskriminatsiya muammosi xalqaro hamjamiyatni normativ hujjatlarda ham, huquqni qo'llash amaliyotida ham kamsitishni bartaraf etishga chorlamogda. Shuningdek, diskriminatsiya muammosini nazariy tushunish darajasi huquqiy amaliyotning mavjud ehtiyojlaridan orqada qolayotganini ta'kidlash lozim [16].

Rivojlangan mamlakatlarda bandlikning turli jabhalarida kamsitishlarni aniq taqiqlovchi keng qamrovli huquqiy baza yaratilgan. Ushbu qonunlar himoyalangan xususiyatlarining keng doirasini qamrab oladi va shaxslarning kamsitish amaliyotida huquqni himoya qilish uchun asos yaratadi.

Shuni ta'kidlab o'tish joizki, kamsitishning oldini olishda samarali ijro mexanizmlari hal qiluvchi rol o'ynaydi. Rivojlangan mamlakatlarda ko'pincha kamsitish haqidagi shikoyatlarni tekshirish va ko'rib chiqish uchun mas'ul bo'lgan maxsus ijro organlari mavjud (Mehnat inspeksiyalari, bandlik standartlari agentliklari, tenglik bo'yicha komissiyalar yoki inson huquqlari bo'yicha komissiya va boshqalar). Ushbu organlar kamsitishda aybdor deb topilgan ish beruvchilarga nisbatan jazo yoki sanksiyalar qo'llash huquqiga ega.

Empirik tahlillar shuni ko'rsatadiki, ayrim rivojlangan davlatlar hamda Yaponiyada kasb faoliyati bilan bog'liq malakalarda gender tafovuti asta-sekin yo'qolib borayotgan bo'lsa-da, farzandli va farzandsiz ayollar o'rtasida malaka darajasi bo'yicha tafovut oshmogda. Doimiy bo'lmagan (to'liq bo'lmagan) ishlarda ayollarning yuqori ulushi ham Yaponiyadagi asosiy muammolardan biri bo'lib qolmogda.

Fikrimizcha, ayollar malakasidan yetarli darajada foydalanmaslik muammosini hal qilish uchun ish va hayot muvozanatini ta'minlovchi qonunlar hamda tizimlarni ishlab chiqishning o'zi kifoya qilmaydi. Ish haqi bo'yicha gender tafovutini kamaytirish uchun ayollarning mehnatdagi ishtirokini shun-

chaki rag'batlantirishning o'zi yetarli emas. Ayollarga oila va kasbiy faoliyat bilan bog'liq bo'lgan moslashuvchan ish muhitini yaratish lozim.

Yaponiyaning "Erkaklar va ayollar o'rtasida teng mehnat imkoniyatlari to'g'risida"gi Qonuni ish beruvchilarni ish joyidagi jinsiy zo'ravonlikning oldini olish va ularga javob berish choralari ko'rish majburiyatini yuklaydi. Biroq u jinsiy zo'ravonlikni taqiqlamaydi yoki jabrlanuvchi qoplashni nazarda tutmaydi. Fikrimizcha, mazkur qonunga o'zgartirish kiritish hamda mehnatga oid munosabatlarida kamsitishni taqiqlash bo'yicha aniq belgilangan qoidalarni kiritish lozim.

Yapon ayollarining hozirgi holatini xalqaro miqyosda solishtirganda, Jahon iqtisodiy forumining 2022-yildagi gender farqi hisobotida Yaponiya 146 ta mamlakat ichida 116-o'rinni egalladi hamda rivojlangan iqtisodiyotlar orasida eng quyi o'rinni egalladi. Xususan, iqtisodiy va siyosiy sohalarda gender nomutanosibliigi umumiy reytingining pastligiga sabab bo'ldi. Oxirgi 35 yil ichida mamlakatda ayollarning bandligi "miqdori"-da yaxshilanishlar kuzatilgan bo'lsa-da, xalqaro taqqoslashlar "sifat" nuqtayi nazaridan muammolar saqlanib qolayotganini ko'rsatadi [17].

Mehnat munosabatlarida qarama-qarshi muammolar ularni hal etishga asos bo'lgan huquqiy himoyani kuchaytirish, ijro mexanizmlarini takomillashtirish, ijtimoiy xabardorlikni oshirish va mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishda yuzaga keladigan muammolarni hal qilish bo'yicha doimiy harakatlar zarurligini ta'kidlaydi. So'nggi yillarda diskriminatsiya darajasini o'lchash va diskriminatsiyaga qarshi kurashish sohasidagi yutuqlarni baholash uchun Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning munosib mehnat ko'rsatkichlari va Yevropa Ittifoqining asoslari kabi yangi baholash metodlari ishlab chiqildi. Ushbu yutuqlarga qaramay, ma'lumotlarning to'liq mavjud emasligi va milliy darajada kamsitish asoslarining aniq ta'rifi yo'qligini

hisobga olsak, muammolar saqlanib qolmoqda [18].

Xulosalar

Diskriminatsiyaga barham berishda na faqat mehnatga oid munosabatlarida tenglikni targ'ib qilish, balki XMT tomonidan qabul qilingan normativ-hujjatlarga amal qilish masalasi ham muhim hisoblanadi.

Mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitishni taqiqlash bilan bog'liq masalalar ko'p qirrali bo'lib, doimiy e'tibor va kompleks yechimlarni talab qiladi. Yuqoridagi keltirilgan davlatlarda mehnatga oid munosabatlarida kamsitishni taqiqlash bo'yicha tahlillardan kelib chiqib, quyidagilarni tavsiya etamiz:

1. Diskriminatsiyaga qarshi keng qamrovli qonunchilik tizimini yaratish:

- irqi, jinsi, yoshi, nogironligi, dini, jinsiy oriyentatsiyasi 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, mehnatga oid munosabatlarida kamsitish tushunchasiga aniq ta'rif ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish lozim.

2. Kengaytirilgan ijro mexanizmlari:

- kamsitish haqidagi shikoyatlarni samarali tekshirish va ko'rib chiqish uchun ijro etuvchi mexanizmlarini takomillashtirish lozim. Bu tegishli idoralarga puxta tergov o'tkazishga, qonunbuzarliklar uchun jazo qo'llash va jabrlangan shaxslarga o'z huquqlarini tiklash yo'llarini taqdim etish huquqini berishni o'z ichiga oladi. Amaldagi qonun hujjatlari o'zgartirish kiritgan holda huquqbuzarlik uchun javobgarlik masalasini kuchaytirish va vakolatli davlat organlariga bandlik sohasidagi aniq vakolatlar tizimini belgilash maqsadga muvofiq bo'lar edi.

3. Mehnat xodimlari haqida hisobot va monitoring tizmi:

- diskriminatsiyaga oid shikoyatlar bo'yicha ma'lumotlarni to'plash uchun hisobot

monitoringi tizimlarini yaratish, tendensiyalarni, kamsitish mavjud bo'lgan sohalarini davriy tekshiruvlarni ta'minlash lozim. Davlat organlari kamsitishlarni aniqlash va bartaraf etish uchun mehnat munosabatlari monitoring qiladi, 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.

4. Ish haqi haqidagi ma'lumotlarni har chorakda oshkor e'lon qilish tizimini yaratish (Yaponiya tajribasi asosida):

- jinsi, irqi yoki boshqa himoyalangan xususiyatlariga ko'ra yuzaga kelishi mumkin bo'lgan ish haqi bo'yicha farqlarni fosh qilish hamda teng ish uchun teng ish haqi tamoyillarini ta'minlashda shaffoflikni ta'minlash mexanizmlarini amalga oshirish lozim.

5. Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishga uchragan insonlarni qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini yaratish (AQSh tajribasi asosida):

- diskriminatsiyaga uchragan shaxslarni qo'llab-quvvatlashning qulay va samarali mexanizmlarini, shu jumladan, huquqiy yordam, maslahat xizmatlarini, buzilgan

huquqlarini qayta tiklashga ko'maklashish mexanizmini ishlab chiqish hamda amaliyotga joriy qilish.

6. Mamlakatimizda gender tengligini ta'minlash hamda ayollarga mehnat faoliyati bilan samarali shug'ullanishi uchun teng imkoniyat yaratib berish maqsadida xotin-qizlarni ishga qabul qilish, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomalarini o'zgartirish va bekor qilishga oid qoidalar yanada takomillashtirishni talab etadi.

Jumladan, homilador va uch yoshgacha farzandi bor ayollarga xususiy sektorda ishga qabul qilish, mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq noqonuniy harakatlar uchun javobgarlik masalasi Jinoyat kodeksida va Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodekslar normalariga kiritilishi lozim.

Homilador va nogironligi bor ayollarga masofaviy hamda moslashuvchan ish muhitini yaratib bergan ish beruvchiga imtiyozlar ro'yxatini kengaytirish zarur.

7. Mamlakatimizda mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash bo'yicha aniq qonun qabul qilinishi lozim.

Yaponiya va AQSh tajribasiga e'tibor bersak, ular kamsitish shakllarini taqiqlovchi alohida qonun hujjatlarini qabul qilgan holda, huquqbuzarlikka qarshi samarali ijro mexanizmini yarata olishgan.

REFERENCES

1. Equality at work: looking for answers to problems. ILO Director General's speech. Available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_884257/lang-en/index.htm

2. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. *Proceedings of the International Labour Conference*, 2011, 100th Session.

3. Global employment trends for youth, special issue on the impact of the global economic crisis on youth. 2010, p. 10.

4. Komandirov A.A. Zapret diskriminatsii v sfere truda: osobennosti zakrepleniya printsipa v Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii, konstitutsiyakh i ustavakh yeyo sub'yektov [Prohibition of discrimination in the sphere of labor: features of enshrining the principle in the Constitution of the

Russian Federation, the constitutions and charters of its constituent entities]. *Bulletin of the Volga Region Institute of Management*, 2011, pp. 76–77.

5. Biyatto Ye.V. Diskriminatsiya v sfere trudovoykh otnosheniy [Discrimination in labor relations]. *Sciencetime*, 2015, pp. 52–59.

6. Annotated glossary of labor and employment terms. Available at: <https://mehnat.uz/oz/pages/azbuka-trudovoyh-otnosheniy>

7. Prohibition of discrimination in employment relations. Available at: <https://advice.uz/oz/document/2192>

8. Nurutdinova A., Chikanova L. Mehnat qonunchiligi: davlat va rivojlanish istiqbollari [Labor legislation: state and development perspectives]. *Economics and Law*, 2009, no. 8, p. 40.

9. Buyanova A.V., Petryakova D.A. Sovershenstvovaniye trudo-pravovogo statusa beremennykh zhenshchin i lits, imeyushchikh detey [Improving the labor and legal status of pregnant women and people with children]. *Gaps in Russian Legislation*, 2014, pp. 122–124.

10. National Public Radio, Robert Wood Johnson Foundation, and Harvard T.H. Chan School of Public Health, *Discrimination in America: Final Summary*, 2018, January.

11. Americans with Disabilities Act. Available at: <https://www.dol.gov/general/topic/disability/ada>

12. Frye J., Holmes K. Wage Discrimination: Behind the Numbers. Center for American Progress, 2015, July 5.

13. Duty to endeavor in this same regard was also imposed on employers with 300 or less full-time employees, but the 2019 revision of the law makes it mandatory for employers with more than 100 employees, effective April 2022.

14. Hiroya N. “Phase III ” of the Japanese Equal Employment Opportunity Act. *Japan Labor Review*, 2007, vol. 4, no. 3.

15. Zhou Y. Is the Utilization of Maternal Leave Hindering the Surviving to Management? *Japanese Journal of Research on Household Economics*, 2016, pp. 53–62.

16. Kawaguchi A. Gender Difference in Ambition for Promotion. *The Japanese Journal of Labour Studies*, 2012, pp. 42–57.

17. Japan’s Married Stay-at-Home Mothers in Poverty. *Japan Labor Issues*, 2018, pp. 4–9.

18. Sexual harassment at work, fact sheet. 2007. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf (accessed 25.01.2011).

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-YIL 1-SON

VOLUME 4 / ISSUE 1 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.1.

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, professor, yuridik fanlar doktori

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

J. Allayorov

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: N. Ramazonov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov, M. Sharifova,
Y. Yarmolik, E. Mustafayev

Musahhih: K. Abduvaliyeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

Veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 26.03.2024-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli bosma tabog'i 19,3.

Adadi: 100. Buyurtma raqami: 37.

TDYU tipografiyasida chop etildi.