



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-yil 5-son

VOLUME 4 / ISSUE 5 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.5.



Crossref
Content
Registration

ISSN: 2181-1938

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence

MUASSIS: TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

“Yurisprudensiya” –
“Юриспруденция” – “Jurisprudence”
huquqiy ilmiy-amaliy jurnali O‘zbekiston
matbuot va axborot agentligi tomonidan 2020-yil 22-dekabrda
1140-sonli guvohnoma bilan davlat
ro‘yxatidan o‘tkazilgan.

Jurnal O‘zbekiston Respublikasi
Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar
vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya
komissiyasi jurnallari ro‘yxatiga kiritilgan.

Mualliflik huquqlari Toshkent
davlat yuridik universitetiga tegishli.
Barcha huquqlar himoyalangan. Jurnal
materiallaridan foydalanish, tarqatish
va ko‘paytirish muassis ruxsati bilan
amalgan oshiriladi.

Sotuvda kelishilgan narxda.

Nashr bo‘yicha mas‘ul:

O. Choriyev

Muharrirlar:

Sh. Jahonov, Y. Yarmolik, E. Mustafayev,
K. Abduvaliyeva, Y. Mahmudov,
M. Sharifova, Sh. Beknazarova

Musahhih:

S. Rasulova

Texnik muharrir:

U. Sapayev

Dizayner:

D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahri,
Sayilgoh ko‘chasi, 35.
Tel.: (0371) 233-66-36 (1169)

Veb-sayt: jurisprudence.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1387

Jurnal 24.10.2024-yilda bosmaxonaga
topshirildi. Qog‘oz bichimi: A4.
Shartli 12 b.t. Adadi: 100.
Buyurtma raqami: 152.

TDYU bosmaxonasida chop etildi.

© Toshkent davlat yuridik universiteti

BOSH MUHARRIR

B. Xodjayev – Toshkent davlat yuridik universiteti Ilmiy ishlar va
innovatsiyalar bo‘yicha prorektori, yuridik fanlar doktori, professor

BOSH MUHARRIR O‘RINBOSARI

J. Allayorov – Toshkent davlat yuridik universiteti Ilmiy
boshqarmasi boshlig‘i, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori,
dotsent

MAS‘UL MUHARRIR

N. Ramazonov – Toshkent davlat yuridik universiteti O‘zbek tili
va adabiyoti kafedrasini mudiri, filologiya fanlari bo‘yicha falsafa
doktori, dotsent

TAHRIR HAY‘ATI A‘ZOLARI

J. Blum – Boston kolleji Huquq maktabi professori, huquq doktori
(Boston, AQSH)

M. Vishovatiy – Gdansk universiteti professori (Gdansk, Polsha)

A. Hoshimxonov – Toshkent davlat yuridik universiteti professori,
yuridik fanlar doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

M. Axmedshayeva – Toshkent davlat yuridik universiteti professori,
yuridik fanlar doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

X. Xayitov – O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Davlat boshqaruvi akademiyasi professori, yuridik fanlar doktori
(Toshkent, O‘zbekiston)

I. To‘raboyev – Toshkent davlat yuridik universiteti dotsenti v.b.,
yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

S. Xolboyev – O‘zbekiston Respublikasi Sudyalari oliy kengashi
huzuridagi Sudyalari oliy maktabi dotsenti, yuridik fanlar nomzodi
(Toshkent, O‘zbekiston)

N. Raxmonkulova – Jahon iqtisodiyoti va diplomatiyasi universiteti
dotsenti, yuridik fanlar doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

Z. Esanova – Toshkent davlat yuridik universiteti professori, yuridik
fanlar doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

J. Ne‘matov – Toshkent davlat yuridik universiteti professori,
yuridik fanlar doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

M. Kurbanov – Toshkent davlat yuridik universiteti dotsenti, yuridik
fanlar bo‘yicha falsafa doktori (Toshkent, O‘zbekiston)

R. Kuchkarov – Toshkent davlat yuridik universiteti dotsenti v.b.,
filologiya fanlari nomzodi (Toshkent, O‘zbekiston)

**УЧРЕДИТЕЛЬ: ТАШКЕНТСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Правовой научно-практический журнал «Юриспруденция – Yurisprudensiya – Jurisprudence» зарегистрирован Агентством печати и информации Узбекистана 22 декабря 2020 года с удостоверением № 1140.

Журнал включён в перечень журналов Высшей аттестационной комиссии при Министерстве Высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан.

Авторские права принадлежат Ташкентскому государственному юридическому университету. Все права защищены. Использование, распространение и воспроизведение материалов журнала осуществляется с разрешения учредителя.

Реализуется по договорной цене.

Ответственный за выпуск:

О. Чориев

Редакторы:

Ш. Жахонов, Е. Ярмолик,
Э. Мустафаев, К. Абдувалиева,
Й. Махмудов, М. Шарифова,
Ш. Бекназарова

Корректор:

С. Расулова

Технический редактор:

У. Сапаев

Дизайнер:

Д. Ражапов

Адрес редакции:

100047. Город Ташкент,
улица Сайилгох, 35.
Тел.: (0371) 233-66-36 (1169)

Веб-сайт: jurisprudence.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Подписной индекс: 1387

Журнал передан в типографию
24.10.2024.

Формат бумаги: А4.

Усл. п. л. 12. Тираж: 100 экз.

Номер заказа: 152.

Отпечатано в типографии ТГЮУ.

© Ташкентский государственный
юридический университет

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Б. Ходжаев – доктор юридических наук, профессор, проректор по научной работе и инновациям Ташкентского государственного юридического университета

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Ж. Аллаёров – доктор философии по юридическим наукам, доцент, начальник управления по науке Ташкентского государственного юридического университета

ОТВЕТСТВЕННЫЙ РЕДАКТОР

Н. Рамазонов – доктор философии по филологическим наукам, доцент, заведующий кафедрой узбекского языка и литературы Ташкентского государственного юридического университета

ЧЛЕНЫ РЕДКОЛЛЕГИИ

Дж. Блум – доктор права, профессор Школы права колледжа Бостона (Бостон, США)

М. Вишоватый – профессор Гданьского университета (Гданьск, Польша)

А. Хошимхонов – доктор юридических наук, профессор Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

М. Ахмедшаева – доктор юридических наук, профессор Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

Х. Хаитов – доктор юридических наук, профессор Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан (Ташкент, Узбекистан)

И. Турабоев – доктор философии по юридическим наукам, и.о. доцента Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

С. Холбоев – кандидат юридических наук, доцент Высшей школы судей при Верховном судейском совете Республики Узбекистан (Ташкент, Узбекистан)

Н. Рахмонкулова – доктор юридических наук, доцент Университета мировой экономики и дипломатии (Ташкент, Узбекистан)

З. Эсанова – доктор юридических наук, профессор Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

Ж. Нематов – доктор юридических наук, профессор Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

М. Курбанов – доктор философии по юридическим наукам, доцент (Ташкент, Узбекистан)

Р. Кучкаров – кандидат филологических наук, и.о. доцента Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан)

**FOUNDER: TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF LAW**

“Yurisprudensiya” –
“Юриспруденция” – “Jurisprudence”
legal scientific and practical journal
was registered by the Press and Infor-
mation Agency of Uzbekistan on De-
cember 22, 2020 with certificate No.
1140.

The journal is included in
the list of journals of the Higher
Attestation Commission under the
Ministry of Higher Education, Science
and Innovations of the Republic of
Uzbekistan.

Copyright belongs to Tashkent
State University of Law. All rights re-
served. Use, distribution and reproduc-
tion of journal materials are carried
out with the permission of the founder.

Agreed-upon price.

Publication Officer:

O. Choriev

Editors:

Sh. Jakhonov, Y. Yarmolik, E. Mustafaev,
K. Abduvalieva, Y. Makhmudov,
M. Sharifova, Sh. Beknazarova

Proofreader:

S. Rasulova

Technical editor:

U. Sapaev

Designer:

D. Rajapov

Editorial office address::

100047. Tashkent city,
Sayilgokh street, 35.
Phone: (0371) 233-66-36 (1169)

Website: jurisprudence.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Subscription index: 1387.

The journal is submitted to the Printing
house on 24.10.2024.
Paper size: A4.
Cond. p.p. 12. Unit: 100.
Order: 152.

Published in Printing house of TSUL.

© Tashkent State University of Law

CHIEF EDITOR

B. Xodjaev – Deputy Rector for Scientific Affairs and Innovations of
Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor

DEPUTY EDITOR

J. Allayorov – Head of the Scientific Department of Tashkent State
University of Law, Doctor of Philosophy in Legal Sciences, Associate
Professor

EXECUTIVE EDITOR

N. Ramazonov – Head of the Department of Uzbek Language and
Literature of Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy
in Philology, Associate Professor

MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

J. Blum – Professor of Law School of Boston College, Doctor of Law
(Boston, USA)

M. Vishovatiy – Professor of the University of Gdańsk (Gdansk,
Poland)

A. Khoshimxonov – Professor of Tashkent State University of Law,
Doctor of Law (Tashkent, Uzbekistan)

M. Axmedshaeva – Professor of Tashkent State University of Law,
Doctor of Law (Tashkent, Uzbekistan)

X. Xayitov – Professor of the Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Law
(Tashkent, Uzbekistan)

I. Turaboev – Acting Associate Professor of Tashkent State
University of Law, Doctor of Philosophy in Legal Sciences (Tashkent,
Uzbekistan)

S. Xolboev – Associate Professor of the Supreme School of Judges
under the Supreme Judicial Council of the Republic of Uzbekistan,
Candidate of Legal Sciences (Tashkent, Uzbekistan)

N. Raxmonkulova – Associate Professor of the University of World
Economy and Diplomacy, Doctor of Law (Tashkent, Uzbekistan)

Z. Esanova – Professor of Tashkent State University of Law, Doctor
of Law (Tashkent, Uzbekistan)

J. Ne'matov – Professor of Tashkent State University of Law, Doctor
of Law (Tashkent, Uzbekistan)

M. Kurbanov – Associate Professor of Tashkent State University of
Law, Doctor of Philosophy in Legal Sciences (Tashkent, Uzbekistan)

R. Kuchkarov – Acting Associate Professor of Tashkent State
University of Law, Candidate of Philological Sciences (Tashkent,
Uzbekistan)

MUNDARIJA

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

- 8 **ODILQORIYEV HOJIMUROD TO'XTAMURODOVICH**
O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyaviy sudining mamlakatda konstitutsiyaviy qonuniylilikni ta'minlashdagi roli va ahamiyati

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

- 19 **XUDAYBERGENOV BEXZOD BAXTIYOROVICH**
Qurilish pudrati shartnomasining huquqiy tabiati bilan bog'liq xorijiy davlatlar qonunchiligi
28 **SAYDIVALIYEVA XURSHIDA XODJIAKBAROVNA**
Oilada mulkiy nizolarni sudgacha hal etishning alternativ vositasi sifatida oilaviy huquqiy shartnomalarning yuridik tabiati

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI. IJTIMOY TA'MINOT HUQUQI

- 40 **RAXIMOV MIRYOQUB AKTAMOVICH**
Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipining ayrim jihatlar

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

- 54 **KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA**
Yaroqli va yaroqsiz jinoyatga suiqasd qilish
70 **YUSUPOVA FARINGIZ O'KTAM QIZI**
Sog'liqni saqlash sohasida shaxsiy ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlashning huquqiy jihatlar

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

- 78 **ALISHAYEV SOBIR TURSUNBOYEVICH**
Sun'iy intellekt va tahliliy tizimlarni hukm chiqarishda qo'llash: istiqbollar va muammolar
92 **SHONAZAROV ABDUVALI SHONAZAROVICH**
Qalbakilashtirilgan hujjatlarni va qimmatli qog'ozlarni aniqlashda e'tibor berilishi zarur bo'lgan jihatlar

СОДЕРЖАНИЕ

12.00.02 – КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО. ФИНАНСОВОЕ И
ТАМОЖЕННОЕ ПРАВО

8 **ОДИЛКОРИЕВ ХОДЖИМУРОД ТУХТАМУРДОВИЧ**

Роль и значение Конституционного суда Республики Узбекистан в обеспечении конституционной законности в стране

12.00.03 – ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО. СЕМЕЙНОЕ ПРАВО.
МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО

19 **ХУДАЙБЕРГЕНОВ БЕХЗОД БАХТИЁРОВИЧ**

Законодательство зарубежных государств относительно правовой природы договора строительного подряда

28 **САЙДИВАЛИЕВА ХУРШИДА ХОДЖИАКБАРОВНА**

Правовая природа семейно-правового договора как альтернативное средство разрешения семейных имущественных споров до суда

12.00.05 – ТРУДОВОЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

40 **РАХИМОВ МИРЁКУБ АКТАМОВИЧ**

Некоторые аспекты принципа запрещения дискриминации в сфере труда и занятий

12.00.08 – УГОЛОВНОЕ ПРАВО. КРИМИНОЛОГИЯ. УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

54 **КАМАЛОВА ДИЛДОРА ГАЙРАТОВНА**

Годное и негодное покушение на преступление

70 **ЮСУПОВА ФАРИНГИЗ УКТАМ КИЗИ**

Правовые аспекты обеспечения безопасности персональных данных в сфере здравоохранения

12.00.09 – УГОЛОВНЫЙ ПРОЦЕСС. КРИМИНАЛИСТИКА. ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЕ
ПРАВО. СУДЕБНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

78 **АЛИШАЕВ СОБИР ТУРСУНБОЕВИЧ**

Применение искусственного интеллекта и аналитических систем при вынесении приговора: перспективы и вызовы

92 **ШОНАЗАРОВ АБДУВАЛИ ШОНАЗАРОВИЧ**

Аспекты, которые необходимо учитывать при обнаружении поддельных документов и ценных бумаг

CONTENTS

12.00.02 – CONSTITUTIONAL LAW. ADMINISTRATIVE LAW. FINANCE AND CUSTOMS LAW

8 **ODILQORIEV KHOJIMUROD TUKHTAMURODOVICH**

Role and significance of the Constitutional court of the Republic of Uzbekistan in ensuring constitutional legality in the country

12.00.03 – CIVIL LAW. ENTREPRENEURSHIP LAW. FAMILY LAW.
INTERNATIONAL PRIVATE LAW

19 **KHUDAYBERGENOV BEHZOD BAKHTIYOROVICH**

Legislation of foreign countries on the legal nature of the construction contract

28 **SAYDIVALIEVA KHURSHIDA KHODJIABBAROVNA**

The legal nature of family-legal contracts as an alternative means of pre-trial solution of property dispute in the family

12.00.05 – LABOR LAW. THE LAW OF SOCIAL SECURITY

40 **RAKHIMOV MIRYOQUB AKTAMOVICH**

Some aspects of the principle of prohibition of discrimination in the field of work and training

12.00.08 – CRIMINAL LAW, PREVENTION OF OFFENSES. CRIMINOLOGY.
CRIMINAL PROCEDURAL LAW

54 **KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA**

Viable and unviable attempt to commit a crime

70 **YUSUPOVA FARINGIZ UKTAM KIZI**

Legal aspects of ensuring the security of personal data in the field of healthcare

12.00.09 – CRIMINAL PROCEEDINGS. CRIMINOLOGY, INVESTIGATIVE LAW AND FORENSIC
EXPERTISE

78 **ALISHAEV SOBIR TURSUNBOEVICH**

Application of artificial intelligence and analytical systems for sentencing: prospects and challenges

92 **SHONAZAROV ABDUVALI SHONAZAROVICH**

Aspects to consider when detecting fake documents and securities

Kelib tushgan / Получено / Received: 11.10.2024
Qabul qilingan / Принято / Accepted: 18.10.2024
Nashr etilgan / Опубликовано / Published: 24.10.2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.5./ECID2484

UDC: 349.2(045)(575.1)

MEHNAT VA MASHG'ULOTLAR SOHASIDA KAMSITISHNI TAQIQLASH PRINSIPINING AYRIM JIHATLARI

Raximov Miryoqub Aktamovich,
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrası dotsenti,
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD)
ORCID: 0000-0002-5922-9876
e-mail: miryoqub.rahimov@gmail.com

Annotatsiya. O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplari mustahkamlab qo'yildi. Xususan, mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipida yangicha g'oyalar aks etdi. Maqolada mazkur prinsipning mazmun-mohiyati, kamsitishning oldini olish maqsadida qabul qilingan qonun hujjatlari, xalqaro standartlar tahlil qilingan. To'g'ridan to'g'ri va bilvosita kamsitish tushunchasi, uning o'ziga xos jihatlari, xodimlarning "ishchanlik sifatleri" va "mehnat natijalari" terminlari ochib berilgan. Bundan tashqari, kamsitishning darajalari sifatida bilvosita kamsitish, bevosita kamsitish hamda milliy darajadagi kamsitish kategoriyalari tadqiq qilingan. Shu bilan birga, O'zbekiston huquq tizimiga yaqin bo'lgan xorijiy mamlakatlar (Qozog'iston, Qirg'iziston, Tojikiston, Turkmaniston, Rossiya Federatsiyasi, Belarus, Ukraina) qonunchiligining o'ziga xos tomonlari ochib berilgan. Kamsitishga oid nizolar yuzasidan xodimlarning sudga murojaat qilish tartibi, mavzuga oid sud amaliyoti hujjatlari tahlil qilingan. Maqolada mehnat sohasida kamsitish uchun javobgarlik masalalari ham tavsiflangan. Shu bilan bir qatorda mavjud muammolar yechimi bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: to'g'ridan to'g'ri kamsitish, bilvosita kamsitish, tizimli kamsitish, ishchanlik sifatleri, mehnat natijalari, sud orqali himoyalaniş, jinoiy javobgarlik

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ

Рахимов Мирёкуб Актамович,
доктор философии по юридическим наукам (PhD),
доцент кафедры «Трудовое право»
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. В новом Трудовом кодексе Республики Узбекистан закреплены основные принципы правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений. В частности, новые идеи нашли отражение в принципе равенства трудовых прав, запрета дискриминации в сфере труда и занятий. В статье проанализировано содержание данного принципа, законодательные акты, принятые в

целях недопущения дискриминации, международные стандарты. Раскрыто понятие прямой и косвенной дискриминации, её специфика, термины «деловые качества» и «результаты труда» работников. Кроме того, в качестве категорий дискриминации были исследованы косвенная, прямая дискриминации и дискриминация на национальном уровне. При этом выявлены специфические аспекты законодательства зарубежных стран, близких к правовой системе Узбекистана (Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан, Российская Федерация, Беларусь, Украина). Проанализированы порядок обращения работников в суд по спорам о дискриминации, документы судебной практики по данному предмету. В статье также описаны вопросы ответственности за дискриминацию в сфере труда. Параллельно разрабатываются предложения и рекомендации по решению существующих проблем.

Ключевые слова: прямая дискриминация, косвенная дискриминация, системная дискриминация, деловые качества, результаты труда, судебная защита, уголовная ответственность

SOME ASPECTS OF THE PRINCIPLE OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF WORK AND TRAINING

Rakhimov Miryoqub Aktamovich,

Associate Professor at the
Department of Employment Law,
Tashkent State University of Law,
Doctor of Philosophy in Law (PhD)

Abstract. The new Labor Code of the Republic of Uzbekistan enshrines the basic principles of legal regulation of individual labor relations and related other public relations. In particular, the new ideas are reflected in the principle of equality of labor rights, prohibition of discrimination in the field of work and occupation. The article analyzes the content of this principle, legislative acts aimed at preventing discrimination, as well as international standards in this area. The concepts of direct and indirect discrimination, their features, as well as the terms “business qualities” and “work results” of employees are considered. In addition, the categories of direct and indirect discrimination, as well as discrimination at the national level, have been studied as levels of discrimination. The specific aspects of the legislation of foreign countries (Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan, Russian Federation, Belarus, and Ukraine) close to the legal system of Uzbekistan are described. The procedure for employees to apply to the court for discrimination disputes is analyzed, as well as documents of judicial practice are considered. The article also describes issues of liability for discrimination in the field of labor. Along with this, proposals and recommendations have been developed to address existing problems.

Keywords: direct discrimination, indirect discrimination, systemic discrimination, business qualities, labor results, judicial protection, criminal liability

Kirish

Mamlakatimizda so'nggi yillarda kamsitishga qarshi kurash va gender tenglikni ta'minlash bo'yicha muhim chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, Xalqaro hamkorlik doirasida O'zbekiston Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) Teng haq to'lash to'g'risidagi 100-sonli, Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risidagi 111-sonli, Ishlayotgan erkaklar va ayollar

uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyalarini ratifikatsiya qildi. Bundan tashqari, mehnat sohasida kamsitishni bartaraf etish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi hamda Mehnat kodeksida asosiy prinsiplar mustahkamlab qo'yildi. Ayniqsa, “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi Qonun kamsi-

tishga qarshi kurashda muhim qadam bo'ldi. Shu bilan birga, "Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi Prezident qarori bilan ayollar mehnatini qo'llashga nisbatan ilgari belgilangan cheklovlar, ya'ni muayyan soha yoki kasblarda ishlashga qo'yilgan taqiqlar bekor qilindi. Bu qaror ayollar mehnatini kengaytirishga va ularning iqtisodiy faolligini oshirishga xizmat qiladi.

Olib borilayotgan ishlar mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishning oldini olishda muhim asos bo'lib xizmat qilmoqda. Shu bilan bir qatorda ijtimoiy munosabatlarning o'zgarishi huquqiy qarashlarga ham ta'sir qilmay qolmaydi. Natijada kamsitishning oldini olishga qaratilgan tadqiqot ishlarini tashkil etishga asos bo'ladi. Tanlangan mavzuning dolzarbligi haqida so'z yuritarkanmiz, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi zamonaviy huquqiy tizimlarning ajralmas asoslaridan biri bo'lib, inson huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy adolatni ta'minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Kamsitish bu tenglikni buzishdir. Tadqiq etilayotgan prinsipning asosiy maqsadi – har bir insonning mehnat bozorida teng huquq va imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlashdir. O'zbekiston xalq shoiri A. Ori-pov tenglikning mohiyatini o'z satrlarida quyidagicha ochib beradi:

*Birimiz oqdirmiz, birimiz qora,
Birimiz bug'doyrang, shundoqmiz, xullas.
Taroq tishlaridek tengmiz va sara,
Bir xildir hamisha orzu va havas.*

("Oddiy haqiqat", 2009-yil)

Ishga kirish, lavozimga ko'tarilish, mehnatga haq to'lash, mehnat shartnomasini bekor qilish va shu kabi boshqa jarayonlardagi kamsitish faqatgina individual darajada zarar yetkazmaydi, balki jamiyatda iqtisodiy tengsizlik va ijtimoiy adolatsizlik ham sabab bo'ladi. Kamsitish natijasida iqtidorli shaxslar imkoniyatlardan mahrum bo'ladi, jamiyatning salohiyati to'liq rivojlanmaydi. Oqibatda

nafaqat mehnat bozori, balki butun iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish jarayonlari zarar ko'radi. Kamsitishga qarshi kurashish munosib mehnatni rag'batlantirishning muhim qismidir. Bu jabhadagi erishilgan yutuqlar mehnat munosabatlaridan tashqari sohalarda ham seziladi.

Xalqaro mehnat standartlari yondashuvi doirasida fikr bildirgan tadqiqotchi J. Begatovning so'zlariga ko'ra, 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 [1, 4–9-b.]. XMT tomonidan tayyorlangan adabiyotlarda qayd etilishicha, kamsitish insonni boshqalarga nisbatan noqulay ahvolga solib qo'yadi, uning ishga joylashish va martaba olish imkoniyatlarini cheklaydi, shuningdek, ish joyida teng munosabatlarga zarar yetkazadi [2, 8–10-b.].

Inson huquqlari himoyasi bo'yicha professor, yuridik fanlar doktori M. Usmonova kamsitishga quyidagicha ta'rif beradi: mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishi sohasida tengsizlikka yo'l qo'yilishi kamsitish deb nomlanib, inson huquqlarini eng qo'pol shaklda poymol etilishi sifatida xalqaro qonunchilikda ham davlatlarning milliy huquq tizimlariga oid qonunchilik normalarida ham qattiq qoralanadi va qonunbuzarlik sifatida baholanadi [3, 194–199-b.]. Diskriminatsiya turli shakllarda bo'lishi mumkin, ularning har biri jabrlanuvchining hayotiga turli yo'llar bilan ta'sir qiladi. Mehnat sohasida kamsitish tizimli, kompaniya darajasida yoki individual darajada bo'lishi va diskriminatsiyaning har bir shakli ishchi, kompaniya va umuman jamiyat uchun salbiy oqibatlar olib kelishi mumkin [4, 8–12-b.].

Ijtimoiy adolat yondashuvi doirasida aytilgan fikrlarga ko'ra, ayrimlar "agar siz kuchli kadr bo'lsangiz, istagan joyda ishingizni topa olasiz" mazmunida izohlar bildirishadi. Ammo shuni ham unutmaslik kerakki, hamma odamda turli mehnat potentsiali, qobiliyat

va shu potensialga erishish uchun sharoitlar bo'ladi. Kishilarni mehnat potensialiga ko'ra ajratib qo'yish ham ijtimoiy diskriminatsiyaning bir ko'rinishidir[5]. Amerikalik olim M. Bendikning fikriga ko'ra, mehnat sohasidagi kamsitish o'z qurbonlari ongida tengsizlik va kuchsizlik hissini keltirib chiqaradi, bu esa milliy ijtimoiy birdamlikka tahdid soladi [6, 17–39-b.].

Munosib mehnat yondashuvi doirasida o'z fikrlarini ilgari surgan B. Heppning ta'kidlashicha, tenglik "munosib mehnat" tushunchasining asosida yotadi [7, 1–2-b.]. S. Matkarimovanning ta'kidlashicha, mehnat sohasidagi kamsitish fuqarolarning mehnat huquqlari va erkinliklarining buzilishiga olib keladi, shu bilan birga, xodimlarning sha'ni va qadr-qimmatini jinsi, ijtimoiy kelib chiqishi, ularning xizmatlari va ushbu ish uchun qo'yilgan talablar bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlarga qarab kamsitadi. Bu o'z navbatida, ishchilarning ongini buzadi, mehnat munosabatlari sohasida keskinlikni keltirib chiqaradi, ba'zi ishchi guruhlarining boshqalariga nisbatan dushmanligini ko'rsatadi [8, 314–320-b.]. Ushbu fikrlardan anglashiladiki, kamsitish nafaqat uning qurbonini muayyan huquq va imtiyozlardan mosuvo etadi, balki xodimlar o'rtasida birining tasavvurida boshqasiga nisbatan salbiy hislar uyg'onishiga sabab bo'ladi.

Gender tenglik yondashuvi bo'yicha jinsga doir masalalarni tadqiq qilgan S. Muradova ayollar ustunlik qiladigan kasblarda (masalan, ofis menejeri va call-markaz operatori) erkaklar, erkaklar ustunlik qiladigan kasblarda esa ayollar kamsitilgan [9, 10–14-b.]. K. Aliyevaga ko'ra, mehnat munosabatlarida kamsitishlarga barham berish faqat huquqiy yoki siyosiy masala emasligini tan olish kerak, bu inson huquqlari va ijtimoiy taraqqiyotning mohiyatini anglatuvchi axloqiy talabdir [10, 35–39-b.]. Muallif kamsitishning oldini olishda qonun normalari bilan cheklanmasdan, jamiyatdagi qarashlar hamda munosabatni o'zgartirishga ham urg'u beradi.

Teng bo'lmagan muomala doktrinasini (Disparate Treatment Doctrine) vakili Tristan K. Green ish beruvchining xodimga yoki xodimlar guruhiga ularning mehnatining natijalariga emas, balki muayyan himoyalangan toifa a'zosi bo'lgani sababli qasddan noxolis munosabatda bo'lishini anglatadi [11, 111-b.].

Teng bo'lmagan ta'sir doktrinasini (Disparate Impact Doctrine) doirasida L. Sleiman diskriminatsiya bilan kurashish va mehnat sohasida tenglikka erishish uchun muhim va kuchli vositadir. Teng ishga joylashish imkoniyatlaridagi to'siqlarni olib tashlash jamiyat uchun hayotiy maqsaddir [12, 2728-b.].

Dushmanona ish muhiti doktrinasini (Hostile Work Environment Doctrine) to'g'risida fikr yuritgan Sharon T. Branfordning fikricha, bunday muhitda ishchi diskriminatsiya sababli ishdan bo'shatilgan yoki ish joyida dushmanona muhitda ta'qibga uchragan bo'lsa, uning ko'rgan zararlarini (masalan, ruhiy yoki emotsional zararlarini) qoplash yoki kelgusi diskriminatsiyaning oldini olish maqsadida biror-bir moliyaviy kompensatsiya yoki jazolovchi zararlar qoplab berilmaydi [13, 1630-b.].

Qasos doktrinasini (Retaliation Doctrine) ta'limotiga ko'ra, ish beruvchi xodimning diskriminatsiya bo'yicha shikoyat qilganligi munosabati bilan ta'qib qilishi yoki qasos olishi tushuniladi. D. Shervinning fikricha, qasos olish holatlarini an'anaviy diskriminatsiya holatlariga qaraganda isbotlash osonroqdir [14, 479-b.].

Material va metodlar

Maqolada foydalanish uchun asosiy materiallar sifatida quyidagilar keltiriladi: O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va mehnat sohasida kamsitishni taqiqlovchi normativ-huquqiy hujjatlar muhim manbalar sifatida xizmat qiladi. Shuningdek, XMT konvensiyalari, xususan, xorijiy mamlakatlar qonunchiligi tajribasi va talablari tahlil qilindi. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining statistik ma'lumotlariga ko'ra gender va ijtimoiy toifalar bo'yicha kamsitishga doir

ko'rsatkichlar o'rganiladi. Ilmiy maqolalar va ekspert tadqiqotlari, sud amaliyotiga oid ma'lumotlar tadqiq etiladi. Bundan tashqari, kamsitishni taqiqlashga doir doktrinalar haqidagi tavsifiy xulosalar tahlil qilinadi.

Tadqiqot uchun tanlangan asosiy metodlar qatoriga huquqiy tahlil metodi, milliy va xalqaro me'yorlarni taqqoslash uchun solishtirma-huquqiy metod, statistik ma'lumotlar yordamida tahlil qilish uchun statistik metod, sud qarorlari va amaliyotlar asosida huquqiy muammolarni aniqlash uchun amaliyot tahlili, shuningdek, soha ekspertlari bilan o'tkazilgan suhbatlar asosida bilimlarni boyitish uchun intervyu metodi kiradi. Ushbu metodlar yordamida kamsitishga oid mehnat qonunchiligining qo'llanishi va samaradorligi, muammolar va yechimlar o'rganiladi.

Tadqiqot natijalari

Ma'lumki, yangi Mehnat kodeksi 2023-yil 30-apreldan kuchga kirdi. O'zbekiston Respublikasining Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, eski Mehnat kodeksi 1995-yilda qabul qilingan bo'lib, o'sha davrda iqtisodiyotdagi xususiy sektor ulushi atigi 21 foiz bo'lgan, bugungi kunda esa 83 foizdan oshgan. Ya'ni ish beruvchilarning ko'p qismi xususiy sektorga to'g'ri kelmoqda. Bu esa o'z navbatida, yangi mehnat instrumentlari hamda mehnat munosabatlari shakllarining kengayib borayotganidan dalolat beradi. Shu bilan birga, yangi Mehnat kodeksida mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipining ifodalanishi bilan bog'liq bir qator o'ziga xosliklar aks ham etdi:

a) kamsitish kategoriyasi va terminologiyasi kengaydi

Eski Mehnat kodeksining 6-moddasida (*Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning taqiqlanishi*) kamsitishni taqiqlash "mehnatga oid munosabatlar" doirasida cheklangan bo'lsa, yangi Mehnat kodeksining 4-moddasida (*Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi*) bu atama "mehnat va

mashg'ulotlar sohasida" shaklida kengaytirildi. Mazkur o'zgarish milliy qonunchilikni xalqaro standartlarga moslashtirishga xizmat qildi. Zero, XMTning 111-sonli hujjati Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risidagi konvensiya deb nomlanadi. Ushbu konvensiya ishchilarni kamsitishdan himoya qilishda mehnatga oid munosabatlardan tashqari, bandlik va mashg'ulotlar sohasidagi nohaqliklarga qarshi kurashni ham o'z ichiga oladi. Yangi Mehnat kodeksi ushbu xalqaro hujjatni hisobga olgan holda ishlab chiqilgan bo'lib, mehnat va bandlik jarayonlarida xodimlarning huquqlarini kengroq himoya qilish imkonini beradi. Shu tariqa, O'zbekiston qonunchiligi xalqaro me'yorlar bilan uyg'unlashtirilib, milliy mehnat bozorida kamsitishlarga qarshi kurashda yanada samarali vositalar yaratiladi;

b) to'g'ridan to'g'ri va bilvosita kamsitish shakllari alohida ajratildi

Eski Mehnat kodeksida mehnatga oid munosabatlar sohasida xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va mehnat natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlarga qarab har qanday cheklashlar yoki imtiyozlar kamsitish deb hisoblanadi. Bunda kamsitishning shakli yoki turi (to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita) ko'rsatilmagan. Yangi Mehnat kodeksida cheklovlar va imtiyozlarning shakli ko'rsatilgan bo'lib, kamsitish faqat to'g'ridan to'g'ri emas, balki bilvosita amalga oshirilishi ham ta'kidlangan. Kamsitish tushunchasi yanada kengaytirilgan, ya'ni faqat ochiqdan ochiq kamsitish emas, balki bilvosita (ya'ni yashirin) shakllari ham qamrab olingan. So-haga oid O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'RQ-562-sonli Qonunida jins bo'yicha bevosita kamsitish va jins bo'yicha bilvosita kamsitish tushunchalariga huquqiy ta'rif berib o'tildi. To'g'ridan to'g'ri kamsitish aniq belgilangan diskriminatsion harakatlarni o'z ichiga oladi, bilvosita kamsitish esa mehnatga oid jarayonlar orqali turli guruhlar uchun

nomutanosib ta'sir ko'rsatuvchi qoidalar yoki amaliyotlarni qamrab oladi. Qonunchilikdagi mazkur o'zgarish yashirin yoki ko'rinmas kamsitish holatlarini aniqlash va bartaraf etishga imkon yaratadi;

d) kamsitishga asos bo'luvchi jihatlar doirasi kengaydi.

Eski Mehnat kodeksida jins, yosh, irq, millat, til, ijtimoiy kelib chiqish, mulkiy holat, mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabat, e'tiqod, jamoat birlashmalariga mansublik kabi tugal bo'lmagan 11 holat nazarda tutilgan edi. Yangi kodeksda esa bu ro'yxat 12- va 13-jihatlar – *“yashash joyi, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi”* bilan kengaytirildi. Buni ta'bir joiz bo'lsa, hududiy kamsitishlarning oldini olishga yo'naltirilgan muhim qadam deyish mumkin. Eski Mehnat kodeksining 80-moddasida shunday norma mavjud edi: ishga kirayotgan shaxs vaqtincha yoki doimiy propiskasiz yoxud yashash joyi bo'yicha ro'yxatga olinmagan bo'lsa, ishga qabul qilish rad etilishi mumkin. *“Ishga qabul qilish rad etilishi mumkin”* shaklidagi me'yor amalda *“Ishga qabul qilish rad etiladi”* mazmunida qo'llangan. Sababi mansabdor shaxslar vaqtincha yoki doimiy propiskasiz yashab turgan fuqarolarni ishga qabul qilganlik uchun O'zbekiston Respublikasining ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi 223²-moddasi asosida eng kam ish haqining besh baravaridan o'n besh baravarigacha miqdorda jarima bilan jazolangan. Asosan Toshkent shahrida 2019-yil 9-yanvargacha bo'lgan davrda qo'llangan kamsituvchi tartiblar, o'sha vaqtda kuchda bo'lgan shaxsning bir joydan ikkinchi joyga ko'chish (28-modd), mehnat qilish (37-modd) kabi konstitutsiyaviy huquqlari hamda mehnat bozori qonuniyatlariga mutlaqo zid bo'lgan.

Qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi sababli kamsitishni taqiqlanishi zaruratini davlat rahbari Sh. Mirziyoyevning so'zlari bilan ifodalaymiz: *“Nima sababdan bir jinoyat uchun butun avlod javob berishi kerak? O'tasining qilmishi uchun nega far-*

zandlari yoki aka uchun uka javob berishi lozim? Bunday adolatsiz “tizim”dan endi butunlay voz kechamiz. Chunki xalqimizga nisbatan sobiq tuzum davrida, ayniqsa, o'tgan asrning 30-yillaridagi siyosiy qatag'onlarning o'zi yetarli emasmi?! Shu bois, Konstitutsiyamizga “Shaxsning sudlanganligi va undan kelib chiqadigan huquqiy oqibatlar uning qarindoshlari huquqlarini cheklashga asos bo'lishi mumkin emas”, deb qat'iy yozib qo'yishimiz kerak”;

e) kamsitishga oid norma yangi shaklda ifodalandi

Amaldagi Mehnat kodeksi 3-moddasida mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash, mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik, mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlan-ganligi, xodimning huquqiy holati yomonla-shishiga yo'l qo'yilmasligi asosiy prinsiplar sifatida mustahkamlandi. Eski Mehnat kodeksida mohiyatan prinsiplar mavjud bo'lsa-da, moddalarning nomlanishida *“prinsip”* atamasi qo'llangan edi. Prinsiplarning mavjudligi 4-moddadan 8-moddagacha bo'lgan oraliqdagi normalar mazmunidan anglashilishi lozim edi. Bu o'quvchiga biroz qiyinchilik tug'dirgan. Eski Mehnat kodeksining 6-moddasi esa *“Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning taqiqlanishi”* deb atalgan bo'lib, unda prinsip termini qo'llanmagan edi. Yangi Mehnat kodeksining 4-moddasi *“Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi”* deb nomlandi. Yangi nom mehnat huquqlari tengligi va kamsitishning oldini olish bir-biridan ajralmas bir butun tushunchalar ekanligini ifodaladi.

Kamsitishni taqiqlash bo'yicha possovet mamlakatlari qonunchiligi

Kamsitishni taqiqlash possovet davlatlari mehnat huquqining asosiy tamoyillaridan biri sanaladi. Mazkur davlatlar qonunchiligi huquqiy ildizlari bir-biriga yaqin, biroq kam-

sitishga qarshi kurashish masalasida har bir davlatning o'z yondashuvi bor. Mamlakatlar ijtimoiy va huquqiy ehtiyojlariga mos ravishda kamsitish sabablari va ularga qarshi kurashish choralarini belgilab olgan.

Masalan, Rossiya Federatsiyasining 2001-yildagi Mehnat kodeksining 3-moddasi "Mehnat sohasida kamsitishlarni taqiqlash" deb nomlanadi. Normada kamsitishga sabab bo'luvchi 10 ta aniq jihat sanab o'tilgan. Xodimning *teri rangi, oilaviy holati, ijtimoiy guruhlariga mansubligi* kabilar O'zbekiston qonunchiligida mavjud emas. Shu bilan birga, xodimlarning *ishchanlik sifatlari bog'liq bo'lmagan boshqa* holatlar bo'yicha kamsitish ham taqiqlangan.

Qozog'istonda 2015-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksi 6-moddasining nomi "Mehnat sohasida kamsitishlarni taqiqlash"dir. Unda kamsitishga sabab bo'luvchi 8 ta jihat ko'rsatilgan. *Jismoniy nuqsonlar* mavjudligiga ko'ra xodimni kamsitishning taqiqlanishi qozoq mehnat qonunchiligining o'ziga xosligidir. Yuqoridagi 8 ta jihat qat'iy emas, qo'shimcha *boshqa jihatlar* ham kamsitishga sabab bo'ladi. Biroq boshqa jihatlar qanday mezon bo'yicha shakllantirilishi O'zbekiston va Rossiyada bo'lgani kabi aniqlashtirilmagan.

2016-yildagi Tojikiston Mehnat kodeksining 7-moddasi "Mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash" deb nomlangan. Tojik mehnat qonunchiligining o'ziga xos tomoni shundaki, unda kamsitishga sabab bo'luvchi jihatlar soni 10 ta va hisob tugaldir. Normada xodimlarning *ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa* jihatlariga qarab kamsitishning taqiqlanishi haqidagi masala ko'tarilmagan. Xodimlarning *ma'lumoti va siyosiy e'tiqodiga* ko'ra kamsitishning taqiqlanishiga alohida e'tibor qaratilgan.

Qirg'iz Respublikasining 2004-yildagi Mehnat kodeksining 9-moddasi "Mehnat sohasida kamsitishlarni taqiqlash" deb ataladi. Unda ham kamsitishga sabab bo'luvchi 10 ta

jihat aks etgan. Bundan tashqari, *xodimlarning ishchanlik sifatlari va ularning mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga* qarab kamsitish taqiqlangan. Sanab o'tilganlar orasidagi *siyosiy e'tiqodiga* ko'ra kamsitishning taqiqlanishi e'tiborga molik. Bundan tashqari, Qirg'izistonda ham bizda bo'lgani kabi *sudlanganlik holati (mehnat munosabatlarida sohasidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan cheklovlar bundan mustasno)* bo'yicha xodimlar huquqlarining buzilishiga yo'l qo'yilmaydi.

2009-yildagi Turkmaniston Mehnat kodeksining 7-moddasida "Mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash" mustahkamlangan. Unda sanab o'tilgan 10 ta jihat orasida milliy qonunchiligimizda mavjud bo'lmagan, xodimning *terisi rangi, siyosiy e'tiqodi va partiyaga mansubligi* bo'yicha kamsitish taqiqlanishi ko'rsatilgan. Bundan tashqari, xodimlarning *ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga* qarab kamsitish taqiqlangan.

Belarus Respublikasining 1999-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksining 14-moddasi "Mehnat munosabatlarida sohasida kamsitishni taqiqlash" deb nomlanadi. Mazkur normada kamsitishga sabab bo'luvchi 12 ta jihat aks ettirilgan. *Tegishli mehnat majburiyatlarini bajarishga xalaqit bermaydigan, xodimdagi jismoniy yoki ruhiy kamchiliklari*, shuningdek, xodimlarning *kasaba uyushmalaridagi ishtirokiga* oid farqlashlar kamsitish sanaladi. Shuningdek, xodimlarning *ishchanlik sifatlari va mehnat funksiyasining o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar* bo'yicha kamsitish taqiqlangan.

1971-yilda qabul qilinib, hozirga qadar amalda bo'lgan Ukrainaning Mehnat haqidagi qonunlar kodeksi 2 (1)-moddasi "Ukraina fuqarolarining mehnat huquqlarining tengligi, mehnat sohasida kamsitishning oldini olish" deb nomlanadi. 16 ta kamsitishga sabab bo'luvchi jihat ko'rsatilgan mazkur norma nafaqat taqqoslanayotgan mamlakatlar qonunchiligidan keskin farqlanadi. Xususan,

xodimning terisi rangi, siyosiy e'tiqodi, etnik va xorijiy kelib chiqishi, sog'lig'i, nogironligi, gender identifikatsiyasi, jinsiy oriyentatsiyasi, OIV / OITS kasalligi yoki kasallik haqida shubhaning mavjudligi, oilaviy holati, oilaviy majburiyatlari, kasaba uyushmasiga a'zoligi, ish tashlashda ishtirok etishi munosabati bilan kamsitish taqiqlangan. Bundan tashqari, xodimning o'z huquqlarini himoya qilish yoki boshqa xodimlarga aloqa huquqlarini himoya qilishda yordam berish uchun sudga yoki boshqa organlarga murojaat qilishi yoki murojaat qilish niyati mavjudligi, korrupsiya yoki korrupsiya bilan bog'liq huquqbuzarliklar, Ukrainaning "Korrupsiyaning oldini olish to'g'risida"gi Qonuni normalarining buzilish holatlari to'g'risida xabar berganlik, shaxslarga bunday xabarni yetkazishda ko'maklashganlik uchun ish beruvchi xodimni kamsitishi qonunga ziddir.

Tadqiqot natijalari tahlili

Kamsitish tushunchasining mohiyatini ochib berishda xodimlarning "ishchanlik sifatleri" va "mehnat natijalari" terminlari ahamiyatini to'g'ri anglash muhimdir. Sababi ishchanlik sifatleri va mehnat natijalariga bog'liq bo'lmagan holatlar asosida xodimlarga nisbatan nohaq cheklovlar yoki imtiyozlar belgilanishi kamsitish hisoblanadi. E'tiborli jihati shundaki, amaldagi Mehnat kodeksida "ishchanlik sifatleri" tushunchasiga ta'rif berilmagan. Turli qonun hujjatlari "ishchanlik sifatleri" tushunchasi ma'nosiga yaqin terminlar qo'llangan. Masalan, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunning 109-moddasiga asosan, oliy ma'lumotli, talab qilingan mutaxassislik yoxud diplomidagi mutaxassislik bo'yicha kamida besh yillik ish tajribasiga ega bo'lgan, O'zbekiston Respublikasida mehnat faoliyatiga jalb etish shartlarida yiliga o'ttiz ming AQSh dollari ekvivalentidagi summadan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi (mukofot puli) olishi nazarda tutilgan chet ellik fuqarolar "malakali mutaxassislar" hisoblanadi. Biroq bu ishchanlik sifati tushunchasi bilan bir ma'noni anglatmaydi. Shuni ham ta'kidlash

kerakki, qonunchilikda "ishchanlik sifatleri" va "mehnat natijalari" terminlariga berilgan aniq ta'rifni uchratmaymiz.

S. Filchakovanning fikriga ko'ra, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 3-moddasi 2-qismi va 64-moddasi 2-qismida, shuningdek, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunning 25-moddasi 6-qismida "ishchanlik sifatleri" atamasi aniqlashtiruvchi belgilarsiz qo'llangan. Boshqa huquqiy hujjatlarda kasbiy, shaxsiy fazilatlar, ish tajribasi, mutaxassisligi, sog'liq holati kabi xususiyatlar "ishchanlik sifatleri" kategoriyasi bilan bir qatorda qo'llanadi. Ammo ular ushbu atamani belgilaydigan tarkibiy elementlar emas. Shu bilan birga "ishchanlik sifatleri" toifasining mazmuni ham ochib bermaydi [15, 27-b.].

M. Filipova "ishchanlik sifatleri" tushunchasining tarkibiy elementini quyidagicha ifodalaydi: 1) kasbiy sifatlar (ish tajribasi, ta'lim turi, kasbiy bilim va ko'nikmasi, bir nechta xorijiy tillarni bilishi); 2) shaxsiy sifatlar (sog'liq holati yuzasidan bajarayotgan ishiga loyiqligi); 3) alohida formal-yuridik sifatlar (Rossiya fuqaroligining mavjudligi); 4) ish beruvchi tomonidan belgilangan qoidalar asosida bajariladigan ishning xususiyatidan kelib chiqadigan maxsus sifatlar (M. Drachukning maqolasidan olindi) [16, 149-b.].

Yana bir ta'rifda xodimning ishchanlik sifatleri deganda, uning kasbiy va malakaviy fazilatlarini (masalan, unda ma'lum bir kasb, mutaxassislik, malakaning mavjudligi), bundan tashqari, xodimning shaxsiy fazilatlarini (masalan, sog'liq holati, ma'lum bir ma'lumot darajasi, ushbu mutaxassislik bo'yicha ish tajribasi) hisobga olgan holda sanoat tarmoqlari ma'lum bir mehnat funksiyasini bajarish qobiliyatini tushunish kerak.

Bizning fikrimizcha, *xodimlarning ishchanlik sifatleri* – xodimning ish jarayonida ko'rsatadigan individual va kasbiy xususiyatlari bo'lib, uning samarali mehnat qilish qobiliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ishchanlik sifatleri quyidagi omillarni o'z ichiga olishi mumkin: intizom va vaqtni bosh-

qarish – ishga vaqtida kelish, topshiriqlarni belgilangan muddatlarda bajarish; mas'uliyat – o'z vazifalariga jiddiy yondashish va majburiyatlarni to'liq bajarish; tashabbuskorlik – yangi fikrlar kiritish va tashabbuslarni ilgari surish qobiliyati; jamoada ishlash qobiliyati – boshqa hamkasblar bilan yaxshi hamkorlik qilish, kommunikativlik; ish sifati – vazifalarni bajarishda aniq, sifatli va puxta ishlash; moslashuvchanlik – yangi vaziyatlarga yoki o'zgaruvchan sharoitlarga tezda moslasha olish; qobiliyatlar – texnik yoki kasbiy bilimlar, malaka va mahorat darajasi; tushunuvchanlik va yangiliklarni o'zlashtirish – yangi bilim va ko'nikmalarni tezda o'rganish va amalda qo'llay olish. Bu sifatlar xodimning ishdagi samaradorligini va kasbiy muvaffaqiyatini ta'minlaydi.

Ta'kidlash joizki, rossiyalik olimlar xodimning ishchanlik sifatleri tushunchasi ustida mulohaza va bahslar olib borgan, biroq xodimlarning mehnat natijalari tushunchasi yuzasidan alohida to'xtalmagan. Buning sababi Rossiya Mehnat kodeksidagi kamsitishni taqiqlashga oid normada faqat xodimning ishchanlik sifatleri haqida gap ketadi.

Nazarimizda, *xodimlarning mehnat natijalari* – xodimning ish faoliyati davomida erishgan aniq yutuqlar va ko'rsatkichlar bo'lib, ular xodimning ishchanligi va mehnatining samaradorligini aks ettiradi.

Mehnat natijalari quyidagi ko'rinishlarda namoyon bo'lishi mumkin: ish hajmi – belgilangan vaqt ichida bajarilgan ishning miqdori yoki ishlab chiqarilgan mahsulotlar soni; ish sifati – bajarilgan ishning aniqligi, puxtaligi va sifat ko'rsatkichlariga mos kelishi; muddati – topshiriqlarni belgilangan vaqt ichida yoki undan tezroq bajarish; innovatsiyalar va yangiliklar – yangi usullar, texnologiyalar yoki mahsulotlarni yaratish, taklif etish; moliyaviy natijalar – kompaniyaga yoki tashkilotga qo'shgan iqtisodiy hissasi, masalan, daromadlarni oshirish, xarajatlarni kamaytirish; mahsulot yoki xizmatlar – ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlarning si-

fatli bo'lishi va mijozlar talabiga mos kelishi; xavfsizlik va ekologiya – ish joyida xavfsizlik va ekologik talablar buzilmasdan ish faoliyatini olib borish; ijodiy yondashuv – muammolarni hal qilishda ijodkorlik ko'rsatish va samarali yechimlarni taklif etish. Xodimning mehnat natijalari uning professional faoliyatining samaradorligi va tashkilotga qo'shgan hissasini o'lchash imkonini beradi.

Bizning fikrimizcha, xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari kategoriyasi bo'yicha yagona mezonni shakllantirish imkonsizdir. Chunki turli kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha talablar turlicha bo'lib, ular doimo o'zgarib turadi. Biroq umumiy qoidalar asosida mazkur tushunchalarning ta'rifini normativ-huquqiy hujjatlar yoki Oliy Sud plenumi qarorlarida aks ettirishga zarurat bor deb hisoblaymiz. Sababi xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnat natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlar ish beruvchining harakatlarida kamsitish mavjudligini aniqlashda mezon sanaladi. Bundan tashqari, Mehnat kodeksining 167-moddasi bo'yicha texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq holda tashkilot, yakka tartibdagi tadbirkor xodimlarining soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi kodeks 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bo'yicha bekor qilinganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga berilishi belgilangan. Aynan mazkur jarayonda ham yuqorida nazarda tutilgan kategoriyalarning mohiyatini tushuntirib berish muhimdir.

Kamsitishning darajalari

Amaldagi Mehnat kodeksining 4-moddasidan anglashiladiki, unda sanab o'tilgan mezonlar va xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash,

xuddi shuningdek, biror-bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitish sanaladi.

Norma mazmunidan mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni ikki katta guruhga ajratish mumkin. Ular bevosita kamsitish hamda bilvosita kamsitish. Normada aks etmagan, biroq mehnat munosabatlarida uchraydigan tizimli kamsitish turi ham mavjud.

1. *Bevosita kamsitish* – mehnat munosabatlarida xodimlarning huquqlari hamda erkinliklarni tan olmaslikka qaratilgan har qanday tarzda farqlash, istisno etish yoki cheklash.

Kamsitishning mazkur ko'rinishi o'z navbatida to'g'ridan to'g'ri cheklovlar belgilash hamda to'g'ridan to'g'ri imtiyozlar berish shaklida namoyon bo'ladi. To'g'ridan to'g'ri yoki bevosita kamsitish bir yoki bir nechta asoslarda aniq farq, afzallik yoki istisno qilinganida yuzaga chiqadi. Masalan, "ishga faqat erkaklar qabul qilinadi" shaklidagi e'lonlar to'g'ridan to'g'ri kamsitishning ko'rinishi sanaladi.

To'g'ridan to'g'ri kamsitish odatda zo'ravonlik xarakteriga ega emas, lekin u shaxsning ishga qabul qilish yoki ishda rivojlanish qobiliyatiga zarar yetkazishi mumkin [17, 10–14-b.]. Jurnalist D. Elamanova ishga kirish bo'yicha tanlovdan eng yuqori ball bilan o'tganligini aytadi. Keyinroq ish beruvchi uning turmush qurganligi va homiladorligi haqida xabar topgach, ishga qabul qilish haqidagi fikridan qaytib, unga qaytib qo'ng'iroq qilmaganligini yozgan [18.]. Bu mehnat sohasidagi bevosita kamsitishga misol bo'ladi. Telegram messengeridagi bir milliondan ortiq obunachiga ega "Ishbor" kanalida berib boriladigan e'lonlardan ayrim misollarni keltiramiz. Masalan, o'yinchoq ishlab chiqarish sexi ishchisi uchun 30 yoshdan yuqori bo'lgan ayollar, bodroq sotuvchiligi uchun 18–40 yoshdagi faqat erkaklar, yuk tashuvchilikka 18–30 yoshdagi talaba bo'lmagan erkaklar, fotomodellik uchun 18–30 yosh oralig'idagi

qizlar, telefon aksessuari sotuvchisi uchun toshkentlik 17–25 yoshdagi shaxslar ishga qabul qilinishi belgilangan. E'lonlarning aksar qismida yosh va jins bo'yicha to'g'ridan to'g'ri (bevosita) cheklov hamda imtiyozlarni kuza-tish mumkin.

2. *Bilvosita kamsitish* – bir xodimni boshqa xodimga nisbatan noqulayroq holatga tushirib qo'yadigan vaziyatlar, holatlar va mezonlarni yaratish, muayyan xodimlar uchun salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin bo'lgan shart-sharoitlar yoxud talablar belgilash.

Bilvosita kamsitish tashqi tomondan neytral bo'ladi. Aslida esa ma'lum bir guruhdagi shaxslarga salbiy ta'sir ko'rsatadigan vaziyatlar, choralar yoki amaliyotlarni keltirib chiqarish uchun joriy qilinadi. Ushbu diskriminatsiya turining yashirin tabiati tufayli u bilan kurashish qiyin. Bunga shakliy jihatdan kamsitish uchun mo'ljallanmagan, lekin adolatsiz munosabatga olib keladigan ish joyiga xos qarorlar, harakatlar yoki siyosatlar kiradi. Masalan, avtomobil boshqarish xodimning mehnat majburiyatiga kirmasa-da, undan haydovchilik guvohnomasini talab qilish, nogironligi bo'lgan shaxsga nisbatan bilvosita kamsitishdir.

Ijtimoiy himoya sohasidagi xizmatlar qamrovini yanada kengaytirish bo'yicha ustuvor vazifalar yuzasidan o'tgan videoselektor yig'ilishida Prezident Sh. Mirziyoyev quyidagilarni ta'kidlagandi: 500 mingdan ortiq korxona va tashkilotning bor-yo'g'i 43 mingtasida nogironligi bo'lgan shaxslar ishlaydi. Ayrim vazirlik, idoralar va viloyat hokimliklarida nogironligi bo'lgan birorta odam ishga olinmagan. Yana boshqa misol, ish beruvchi ingliz tilini bilish talab etilmaydigan kasb yoki lavozim uchun, mazkur tilni bilish shartligi talabini qo'yadi. Bu talab tashqi tomondan neytral ko'rinsa-da, aslida mazkur holat ish izlovchilarni irqiy yoki ijtimoiy kelib chiqish jihatdan kamsitishga olib kelishi mumkin [19, 23–24-b.]. Bilvosita kamsitish odatda yashirin shaklda muayyan toifadagi shaxslar uchun maxsus cheklovlar

belgilash yoki imtiyozlar berishda namoyon bo'ladi.

3. *Tizimli kamsitish* – davlat darajasida qabul qilingan qonunlar va siyosatlar orqali ma'lum bir guruh fuqarolarning huquqlarini cheklash va ularning ma'lum sohalarda ishlashini taqiqlashdir.

Bunday kamsitish (milliy kamsitish ham deb nomlanadi) insonlarning millati, dini, jinsi yoki boshqa himoyalangan xususiyatlari asosida mehnat huquqlari yoki boshqa fuqarolik huquqlarini cheklash shaklida namoyon bo'ladi. Tizimli kamsitish o'z mohiyatiga ko'ra, butun davlat siyosati va qonunchiligiga singdirilgan bo'lib, jamiyatda adolatsizlik va tengsizlikka sabab bo'ladi.

1. Masalan, eski tahrirdagi Mehnat kodeksida tizimli kamsitishning yoshga doir shakli ham mavjud edi. Xususan, O'zbekiston Respublikasining 2010-yil 22-dekabrda O'RQ-272-sonli Qonuniga muvofiq, kodeksning 100-moddasi 7-band bilan to'ldirilgan. Unga ko'ra xodimning pensiya yoshiga to'lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lganda, u bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga asos hisoblangan. Natijada pensiya yoshiga to'lgan xodimlarning mehnat qilish huquqi cheklanib ular kamsitilgan. Mazkur tizimli kamsitish 2019-yil 7-martdagi PQ-4235-sonli qaror bilan ayollar uchun qisman bartaraf etildi. Unga ko'ra, ayollarning pensiya yoshiga to'lganligi yoki qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi vujudga kelganligi sababli ular bilan tuzilgan nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini 60 yoshga to'lgunga qadar yoki muddatli mehnat shartnomasini muddati tugagunga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish taqiqlangan. Ma'lumot o'rnida "Yagona milliy mehnat tizimi"dan olingan ma'lumotlarga ko'ra, 2024-yil 27-avgust holatiga rasman ishlayotgan pensionerlar soni 583 785 nafarni tashkil etmoqda (<https://t.me/mehnatvazirli>

gi/17508). Yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi bilan pensiya yoshidagi xodimlarning mehnat huquqlarini tizimli kamsitishga chek qo'yildi. Ish beruvchi xodimni pensiyaga chiqqanligini asos qilib u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qila olmaydi.

Kamsitish uchun javobgarlik

Amaldagi mehnat qonunchiligida mehnat va (yoki) mashg'ulotlar 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 ziyoning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin. Mehnat kodeksining 558-moddasiga asosan, o'zini mehnat qilish va mashg'ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning shikoyatlari fuqarolik ishlari bo'yicha sudlarda ko'rib chiqiladi. Biroq fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan internet tarmog'ida e'lon qilingan qarorlar (<https://public.sud.uz/report/CIVIL>) orasida kamsitish turkumiga xos sud qarorlari joylashtirilmagan. Biroq ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etganlik bilan bog'liq da'vo ishlari tarkibida ishga qabul qilishdagi kamsitish holatlari uchraydi. Asosan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ish beruvchi tomonidan ishga qabul qilmaslik holatlari mavjud.

Xususan, fuqarolik ishlari bo'yicha Karmana tumanlararo sudi 2023-yil noyabr oyining 3-kuni da'vogar Navoiy shahar kambag'allikni qisqartirish va bandlikka ko'maklashish bo'limi Davlat mehnat huquq inspektorining fuqaro O.R.ning manfaatida javobgar Navoiy shahar 7-umumiy o'rta ta'lim maktabiga nisbatan ishga qabul qilish majburiyatini yuklash hamda ma'naviy zararni undirish haqidagi da'vo arizasi bo'yicha 2-2101-2303/14001-sonli fuqarolik ishini ko'rib chiqqan. Ish yakuniga ko'ra, da'vogarning vajlari qanoatlantirilib, ish beruvchiga ishga qabul qilish va ma'naviy za-

rarni to'lash majburiyati yuklangan. Bunga fuqaro O.R. Vazirlar Mahkamasining 965-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash va zaxiraga qo'yish tartibi to'g'risida"gi Nizomga asosan, ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslar toifasiga kirganligi sabab bo'lgan.

O'rganilgan yuqoridagi va boshqa sud ishlari bo'yicha xulosa qilish mumkinki, ish beruvchi odatda oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqa xodimlarni aynan ularning huquqiy holati sababli emas, balki ish o'rinlari yo'qligi bahonasi bilan ishga qabul qilmagan. Ish beruvching harakatlariga kamsitish elementlari mavjud bo'lgan. Aksar ko'pchilik hollarda xodimlar bilvosita kamsitilgan. Shuni qayd etish kerakki, jamiyatda uchrab turgan kamsitish holatlarini o'z nomi bilan atamayapmiz, balki ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy rad etish, ishdan noqonuniy bo'shatish yoki bosh mehnat sohasidagi huquqbuzarliklar shaklida ifoda etyapmiz. Amaliyotni o'rganish asnosida fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan internet tarmog'ida e'lon qilingan qarorlar orasida kamsitish turkumiga xos sud qarorlarini portalga joylashtirish lozim deb hisoblaymiz. Bu mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlashga doir sud ishlari amaliyotining umumlashuviga xizmat qiladi.

Mehnat sohasidagi kamsitishlarga qarshi kurashning samarali huquqiy modelini yaratish uchun bir qator masalalarni hal qilish kerak: kamsitishni isbotlashni soddalashtirish modelini yaratish, mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish sifatini oshirish, ish beruvchiga shikoyat qilgan xodimlarning kafolatlarini oshirish va boshqalar. Shu bi-

lan birga, mehnat sohasidagi kamsitish tushunchasini aniqlashda va uni qonuniy farqlash, boshqa harakatlardan ajratishda aniqlik bo'lmaguncha kamsitishga qarshi tartibga solishning sanab o'tilgan jihatlaridan hech biri xodimni kamsitishdan to'liq himoya qila olmaydi [20, 1043-b.].

Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish uchun qonunchilikda javobgarlik belgilanmagan. O'zbekiston Respublikasining 2023-yil 31-oktabrdagi O'RQ-874-sonli Qonuni bilan Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi jins bo'yicha kamsitishni targ'ib qilish bo'yicha 189²-moddasi bilan to'ldirildi. Unga asosan, jins bo'yicha kamsitishni targ'ib qilish, shu jumladan, xotin-qizlar va erkaklar teng huquqliligini ochiqdan ochiq inkor etish, ushbu mazmundagi qarashlar, g'oyalar yoki chaqiriqlarni tarqatish, xuddi shuningdek, bunday xatti-harakatlarni omma oldida oqlash va (yoki) rag'batlantirish, bazaviy hisoblash miqdorining o'n baravaridan yigirma baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi. Mazkur norma jins bo'yicha kamsitish uchun javobgarlikni nazarda tutadi.

Bundan tashqari, Jinoyat kodeksining 148-moddasida ayolning homiladorligi yoki shaxsning yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish, bazaviy hisoblash miqdorining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi. Ushbu normada ayolning homiladorligi yoki shaxsning yosh bolani parvarish qilayotganligi sababli xodimni kamsitish uchun javobgarlik belgilangan.

Yuqorida ta'kidlangan har ikkala kodeksda diskriminatsiyaning muayyan turlari, jins, homiladorlik yoki shaxsni yosh bolani parvarish qilayotganligi munosabati bilan kamsitganlik uchun javobgarlik nazarda tutilgan. Biroq boshqa jihatlar xodimning yoshi, irqi,

millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi bo'yicha jinoiy yoki ma'muriy javobgarlik belgilanmagan.

Xulosalar

Mehnat huquqlarining tengligini ta'minlash, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash sohasida jahonda Teng bo'lmagan muomala doktrinasini (Disparate treatment doctrine), Teng bo'lmagan ta'sir doktrinasini (Disparate Impact Doctrine), Dushmanona ish muhiti doktrinasini (Hostile Work Environment Doctrine), Qasos doktrinasini (Retaliation Doctrine), Vijdonli kasbiy malaka doktrinasini (Bona Fide Occupational Qualification Doctrine), Ijobiy harakatlarni doktrinasini (Affirmative Action Doctrine), maqbul moslashuv (Reasonable Accommodation Doctrine) va Teng ish haqi doktrinasini (Equal Pay Doctrine) kabi turli ilmiy yondashuvlar mavjud.

O'rganilgan xorijiy mamlakatlar mehnat bozorida xodimlarni himoya qilishga qaratilgan umumiy tamoyillarga amal qilsa-da, kamsitish sabablari va ularni taqiqlashga bo'lgan yondashuv turlicha. Ayrim mamlakatlar mehnat qonunchiligida nafaqat klassik kamsitish omillari, balki xodimning OIV/OITS kasalligi, ish tashlashlarda ishtirok etganlik, sudga murojaat qilish orqali huquqini himoya qilganlik, korrupsiyaviy huquqbuzarliklar haqida xabar berganlik kabi o'ziga xos jihatlarni ham kamsitish sifatida e'tirof etilgan.

Bevosita kamsitish mehnat munosabatlarida xodimlarning huquqlari va erkinliklarini tan olmaslik orqali farqlash, istisno etish yoki cheklash shaklida namoyon bo'ladi. Bu kamsitish turi to'g'ridan to'g'ri cheklovlar yoki imtiyozlar orqali amalga oshiriladi. Kamsitishning bu turi O'zbekiston tajribasida asosan yosh, jins, oilaviy holat kabi mezonlar asosida ishga qabul qilish jarayonida ko'p ku-

zatiladi. Masalan, faqat erkaklar yoki ma'lum yosh oralig'idagi shaxslarni ishga olish haqidagi e'lonlar bu turdagi kamsitishga misol bo'ladi.

Bilvosita kamsitish bu ish joyida ma'lum bir xodimni boshqa xodimlarga nisbatan noqulayroq holatga tushirishga olib keladigan shart-sharoitlar va talablar belgilash orqali amalga oshiriladi. Ushbu kamsitish shakli tashqi tomondan neytral ko'rinsa-da, aslida ma'lum bir guruhdagi shaxslarga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Masalan, nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga olishda yuzaga keldigan cheklovlar yoki mehnat majburiyatlariga aloqasi bo'lmagan talablarni qo'yish, ko'p hollarda yashirin, ammo muammoli natijalar sabab bo'ladi.

Tizimli kamsitish davlat darajasida qabul qilingan qonunlar va siyosatlar orqali ma'lum bir guruh odamlarning huquqlarini cheklashni nazarda tutadi. Bu kamsitish shakli milliy, diniy, jinsiy yoki boshqa himoyalangan xususiyatlar asosida mehnat huquqlari yoki fuqarolik huquqlarini cheklashga olib keladi. Tizimli kamsitish, o'z mohiyatiga ko'ra, butun davlat siyosati va qonunchiligiga singdiriladi. Mamlakatimizda yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi pensiya yoshidagi xodimlarning mehnat huquqlarini tizimli kamsitishga chek qo'yib, ish beruvchilar uchun kamsituvchi talablardan qochish imkoniyatini yaratdi.

Kamsitish tushunchasining mohiyatini aniqlashda xodimlarning "ishchanlik sifatлари" va "mehnat natijalari" terminlarini to'g'ri talqin qilish muhim ahamiyatga ega. Bu ikki termin xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini, malakasini va mehnat faoliyatining samaradorligini o'lchashda asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. Zero, nohaq cheklovlar yoki imtiyozlar xodimning ishchanlik sifatleri va mehnat natijalariga bog'liq bo'lmagan holatlarda amalga oshirilsa, bu kamsitish deb hisoblanadi.

REFERENCES

1. Begatov J.N. Mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash prinsipining nazariy-huquqiy asoslari [Theoretical and legal foundations of the principle of prohibition of discrimination in labor relations]. *Scholar*, 2023, vol. 1, no. 17, pp. 4–9.
2. Equality and Human Rights Commission. Protected Characteristics, 2023. ILO, Business, Non-discrimination and Equality, 2023.
3. Usmonova M. Inson huquqlari tizimida mehnat qilish huquqining o'рни [The role of the right to work in the system of human rights]. *Eurasian Journal of Law, Finance and Applied Sciences*, 2023, vol. 3, no. 2, pp. 194–199.
4. Workplace Discrimination, a Picture of Hope and Concern. 2023. Martin Searle Solicitors, Employee Discrimination & Harassment Advice. ILO, 2023.
5. Elamanova D. Moddiy qiyinchilik yomonroqmi yoki ruhiy? [Is financial hardship worse or mental?]. Available at: <https://www.xabar.uz/uz/post/moddiy-qiyinchilik-yomonroqmi-yoki-ruhiy?category=tahlil>
6. Bendick Jr.M. Situation testing for employment discrimination in the United States of America. *Horizons Stratégiques*, 2007, no. 3, pp. 17–39.
7. Hepple B. Equality and empowerment for decent work. *Int'l Lab. Rev.*, 2001, vol. 140, p. 1.
8. Matkarimova S.D. Diskriminatsiya zhenshchin v trudovyykh otnosheniyakh [Discrimination against women in labor relations]. *Economy and Society*, 2023, vol. 1/1/104, pp. 314–320.
9. Muradova S., Seitz, W., 2021. Gender Discrimination in Hiring: Evidence from an Audit Experiment in Uzbekistan, World Bank, Washington, DC. United States of America. Available at: <https://coilink.org/20.500.12592/2p3sxxk>
10. Kamola A. Discrimination of Women and People with Disabilities in Labor Relations: Unraveling Challenges and Pursuing Equity in Uzbekistan. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies*, 2023, vol. 1. no. 6, pp. 35–39.
11. Green T.K. Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. *Harv. CR-CLL Rev.*, 2003, vol. 38, p. 111.
12. Sleiman L. A Duty to Make Reasonable Efforts and a Defense of the Disparate Impact Doctrine in Employment Discrimination Law. *Fordham L. Rev.*, 2003, vol. 72, p. 2728.
13. Bradford S.T. Relief for Hostile Work Environment Discrimination: Restoring Title VII's Remedial Powers. *The Yale Law Journal*, 1990, vol. 99, no. 7, p. 1630.
14. Sherwyn D., Heise M., Eigen Z.J. Experimental evidence that retaliation claims are unlike other employment discrimination claims. *Seton Hall L. Rev.*, 2014, vol. 44, p. 479.
15. Fil'chakova S.Yu. Delovyye kachestva v trudovom prave [Business qualities in labor law]. *Siberian Law Bulletin*, 2021, vol. 3/94, p. 27.
16. Drachuk M.A. Upravlencheskiye resheniya rabotodatelaya v otsenke delovyykh kachestv rabotnika [Management decisions of the employer in assessing the business qualities of the employee]. *Bulletin of Omsk University. Series Law*, 2011, no. 1, p. 149.
17. Work Wise Youth: A guide to youth rights at work, Geneva: International Labour Office, 2024. Available at: <https://adestra.ilo.org/c/111DtkJbszj6uvPeSBULQpD0H0Y>
18. Elamanova D. Homiladorligimni aytdim. Shundan keyin men bilan umuman bog'lanishmadi – Homiladorligi sabab ishga olinmagan ayol hikoyasi. [I told you I was pregnant. After that, they didn't contact me at all – the story of a woman who was not hired because of her pregnancy]. Available at: <https://xabar.uz/uz/jof2>
19. Code of Good Practice and Employment Discrimination. Available at: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2208/Code%20of%20Good%20Practice%20and%20Employment%20Discrimination%20-%20s109%20Industrial%20Relations%20Act.pdf>
20. Lyutov N.L. Opredeleniye diskriminatsii v sfere truda: mezhdunarodnyye trudovyye standarty i rossiyskiy podkhod [Definition of discrimination in the sphere of labor: international labor standards and the Russian approach]. *Bulletin of St. Petersburg University of Law*, 2022, vol. 13, no. 4, pp. 1041–1057.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-YIL 5-SON

VOLUME 4 / ISSUE 5 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.5.