

MEHNAT SOHASIDA KAMSITISHGA YO‘L QO‘YMASLIKNING XALQARO STANDARTLARI VA ULARNI O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT QONUNCHILIGIDA QO‘LLASH ISTIQBOLLARI

Turxunov Shaxzodbek Xamza o‘g‘li

E-mail: turxunovshaxzod@gmail.com

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112-Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada zamonaviy xalqaro mehnat huquqi tizimidagi dolzarb masalalardan biri - mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslikning nazariy va amaliy jihatlarini tadqiq etilgan. Tadqiqot davomida Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) asosiy konvensiyalari tahlil qilinib, kamsitishning “to‘g‘ridan-to‘g‘ri” va “bilvosita” shakllari o‘rtasidagi huquqiy farqlar hamda “teng qiymatdagi ish uchun teng haq to‘lash” tamoyilining mazmun-mohiyati yoritilgan.

Maqolaning asosiy qismi O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksidagi xalqaro standartlarning aks etish darajasiga bag‘ishlangan. Tadqiqot davomida milliy qonunchilikdagi kamsitishga qarshi kafolatlarni xalqaro andozalar bilan qiyosiy tahlil qilib, amaliyotda yuzaga kelayotgan isbotlash majburiyati va kamsitishning yashirin shakllarini aniqlash muammolari ko‘rsatib o‘tiladi. Yakunda milliy mehnat bozorida huquqiy kafolatlarni qo‘llash mexanizmlarini takomillashtirishga qaratilgan takliflar ilgari surilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, kamsitish, XMT standartlari, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi, inson huquqlari, teng imkoniyatlar, bilvosita kamsitish, implementatsiya, mehnat munosabatlari.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Аннотация. В данной статье исследуются теоретические и практические аспекты одной из актуальных проблем современной системы международного трудового права - недопущения дискриминации в трудовых отношениях. В ходе исследования проанализированы основные конвенции Международной организации труда (МОТ), раскрыты правовые различия между «прямой» и «косвенной» формами дискриминации, а также сущность принципа «равная оплата за труд равной ценности».

Основная часть статьи посвящена степени отражения международных стандартов в новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан. В

процессе исследования проведён сравнительный анализ антидискриминационных гарантий в национальном законодательстве с международными стандартами, выявлены проблемы доказывания и сложности определения скрытых форм дискриминации на практике. В заключение предложены научные рекомендации, направленные на совершенствование механизмов реализации правовых гарантий на национальном рынке труда.

Ключевые слова: трудовое право, дискриминация, стандарты МОТ, новая редакция Трудового кодекса, права человека, равные возможности, косвенная дискриминация, имплементация, трудовые отношения.

INTERNATIONAL STANDARDS ON THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN LABOUR LAW AND THEIR APPLICATION IN THE LABOUR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract. This article examines the theoretical and practical aspects of one of the pressing issues in the modern system of international labour law - the prevention of discrimination in labour relations. The study analyses the key conventions of the International Labour Organization (ILO), highlights the legal differences between “direct” and “indirect” forms of discrimination, and explains the essence of the principle of “equal pay for work of equal value.”

The main part of the article is devoted to the extent to which international standards are reflected in the new edition of the Labour Code of the Republic of Uzbekistan. The research includes a comparative analysis of anti-discrimination guarantees in national legislation and international standards, and identifies problems related to the burden of proof and the detection of hidden forms of discrimination in practice. The conclusion puts forward academic recommendations aimed at improving the mechanisms for implementing legal guarantees in the national labour market.

Keywords: labour law, discrimination, ILO standards, new edition of the Labour Code, human rights, equal opportunities, indirect discrimination, implementation, labour relations.

MATERIAL VA METODLAR

Mazkur maqolani tayyorlash davomida bir qator xalqaro va milliy huquqiy hujjatlardan foydalanildi. Xususan, BMTning “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida”gi xalqaro pakti, Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) kamsitishga qarshi kurashga oid 111-sonli hamda teng haq to‘lashga oid 100-sonli konvensiyalari tahlil uchun asosiy manba bo‘lib xizmat qildi. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Konstitutsiyasi hamda 2022-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksi normalari tadqiqotning predmeti sifatida tanlab olindi. Tadqiqot jarayonida kamsitish shakllari va ularni isbotlash metodikasini o‘rganish maqsadida Sandra Fredman,

Sandra Fredman, A.M. Lushnikov va M.Yu. Gasanov kabi xorijiy va mahalliy olimlarning nazariy qarashlari, shuningdek, Yevropa Ittifoqi Adliya sudining soha bo'yicha chiqargan muhim qarorlari (pretsedentlari) o'rganildi.

Tadqiqot metodologiyasi bir-birini to'ldiruvchi ilmiy usullarga tayanadi. Birinchidan, qiyosiy-huquqiy tahlil metodi orqali xalqaro standartlar va milliy qonunchilik normalari o'rtasidagi muvofiqlik darajasi aniqlandi. Ikkinchidan, tizimli-strukturali yondashuv yordamida mehnat huquqidagi kamsitishni taqiqlash prinsiplari yaxlit bir tizim sifatida ko'rib chiqildi. Uchinchidan, mantiqiy deduksiya usuli qo'llanilib, umumiy xalqaro qoidalardan milliy qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan aniq va xususiy takliflar ishlab chiqildi. Shuningdek, tadqiqotda huquqiy normalarni sharhlash usullaridan foydalanilgan holda, amaliyotda yuzaga kelayotgan protsessual muammolarning huquqiy yechimlari asoslab berildi.

KIRISH

Insoniyat sivilizatsiyasining hozirgi bosqichida mehnat huquqlari shunchaki iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi emas, balki shaxsning qadr-qimmati va ijtimoiy barqarorligini ta'minlovchi birlamchi ustun sifatida e'tirof etiladi. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasida mustahkamlangan “har bir insonning mehnatga, ishni erkin tanlashga, adolatli va qulay mehnat sharoitlariga ega bo'lish hamda ishsizlikdan himoyalaniş huquqi” mehnat sohasidagi kamsitmaslik prinsipining xalqaro-huquqiy poydevorini yaratdi. Buni to'ldiruvchi 1966-yildagi “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida”gi xalqaro paktning 2- va 7-moddalari har bir shaxsning irqi, rangi, jinsi, tili, dini va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hech qanday kamsitishlarsiz teng mehnat huquqlariga ega bo'lishini xalqaro imperativ darajasiga ko'tardi [1].

Xalqaro mehnat huquqi doktrinasida kamsitmaslik (non-discrimination) prinsipi shunchaki deklarativ xarakterdagi norma emas, balki “majburiy huquq” tabiatiga ega bo'lgan universal huquqiy qadriyatdir. Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 1944-yildagi Filadelfiya deklaratsiyasida ilgari surilgan “mehnat tovar emas” hamda “hamma insonlar o'zlarining moddiy farovonliklarini va ma'naviy rivojlanishlarini erkinlik va qadr-qimmat, iqtisodiy barqarorlik va teng imkoniyatlar sharoitida amalga oshirish huquqiga ega” degan g'oyalar zamonaviy kamsitishga qarshi kurashning ontologik ildizlarini tashkil etadi. XMTning 1998-yildagi “Mehnat sohasidagi fundamental prinsiplar va huquqlar to'g'risida”gi Deklaratsiyasi kamsitishni bartaraf etishni tashkilotning to'rtta asosiy yo'nalishidan biri sifatida belgilab, a'zo davlatlar uchun ushbu prinsiplarga rioya qilishni tashkilotga a'zolik faktining o'zi bilan majburiy qilib qo'ydi [2].

Global iqtisodiyotning raqamlashuvi, “gig-ekonomika” (platformali bandlik) ning kengayishi hamda sun'iy intellekt algoritmlarining kadrlar tanlash va boshqaruv jarayoniga tatbiq etilishi natijasida kamsitishning yangi, an'anaviy huquqiy mezonlar

orqali aniqlash mushkul bo‘lgan “bilvosita”, “tizimli” va “algoritmik” ko‘rinishlari yuzaga kelmoqda. Xususan, mehnat dunyosida gender tengsizligi, “ko‘rinmas to‘siq” (glass ceiling) effekti, ish joyidagi zo‘ravonlik va tazyiq masalalari ham kamsitishning eng og‘ir va murakkab shakllari sifatida xalqaro hamjamiyat diqqat markazida turibdi [3]. Bu esa xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka shunchaki ko‘chirish emas, balki ularni milliy huquqiy ong va amaliyotga chuqur singdirish (implementatsiya) zaruratini keltirib chiqaradi.

O‘zbekiston Respublikasining yangilangan huquqiy strategiyasi doirasida mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga, xususan XMT konvensiyalariga moslashtirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishiga aylandi. Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har bir fuqaroga munosib mehnat sharoitida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqi qat‘iy mustahkamlanishi - mamlakatda “Inson qadri uchun” tamoyilining amaliy ifodasidir [4]. 2023-yildan to‘liq kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi esa ushbu konstitutsiyaviy kafolatlarni amalda tatbiq qilishda muhim institutsional mexanizm bo‘lib xizmat qilmoqda. Kodeksning 4-moddasida kamsitishni taqiqlash prinsiplari xalqaro andozalarga to‘liq muvofiqlashtirilgan bo‘lsada, nazariy jihatdan “teng qiymatdagi ish uchun teng haq to‘lash” konsepsiyasini milliy amaliyotga tatbiq etish, bilvosita kamsitish faktini isbotlash metodologiyasini shakllantirish hamda mehnat bozoridagi subyektiv to‘siqlarni bartaraf etish dolzarb ilmiy va huquqiy muammo bo‘lib qolmoqda [5].

Shu nuqtayi nazardan, kamsitishga qarshi kafolatlarning nazariy-huquqiy va konseptual asoslarini tadqiq etish nafaqat qonun ijodkorligi, balki huquqni qo‘llash amaliyoti (sudlar, prokuratura va mehnat inspeksiyalari faoliyati) uchun ham yuksak ahamiyatga ega. Ushbu tadqiqotda kamsitmaslik kafolatlarining nazariy asosi, xalqaro va milliy mexanizmlar uyg‘unligi, XMTning nazorat organlari tavsiyalarining o‘rni hamda O‘zbekiston qonunchiligini xalqaro standartlar bilan yanada integratsiya qilishning istiqbolli yo‘nalishlari kompleks tahlil qilinadi. Tadqiqotning bosh maqsadi - xalqaro mehnat standartlarini milliy huquqiy tizimga samarali implementatsiya qilish orqali xodimlarning kamsitishdan himoyalanih darajasini oshirish bo‘yicha takliflar va amaliy tavsiyalar shakllantirishdan iborat.

TADQIQOT NATIJALARI

O‘zbekiston Respublikasining 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xalqaro mehnat standartlarini, xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 111-sonli “Kamsitish (ishga joylashish va kasb-hunar egallash sohasida) to‘g‘risida”gi konvensiyasini milliy huquqiy tizimga implementatsiya qilishda sifat jihatidan yangi bosqichni boshlab berdi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, mazkur Kodeksning 4-moddasida kamsitish tushunchasining elementlari xalqaro andozalarga to‘liq muvofiqlashtirilgan bo‘lib, kamsitish deb hisoblanadigan harakatlar doirasi

hamda uning oqibati bo'lgan mehnat sohasida teng imkoniyatlardan foydalanish huquqining cheklanishi universal prinsiplar asosida talqin qilinmoqda. Rossiyalik taniqli olim A.M. Lushnikov ta'kidlaganidek, bunday huquqiy kafolatlarning samaradorligi bevosita “himoyalangan belgilar” (protected characteristics) doirasining naqadar aniq va keng belgilanganligiga bog'liq bo'lib, bu shaxsning mehnat huquqi subyektligi daxlsizligini ta'minlaydi [6]. Shu nuqtayi nazardan, milliy qonunchilikda kamsitish taqiqlangan asoslar ro'yxati xalqaro minimal talablardan ancha kengroq shakllantirilib, unga yoshi, oilaviy ahvoli, e'tiqodi va yashash joyi kabi mezonlar kiritilgani o'zbekistonlik olim M.Yu. Gasanov tomonidan “milliy mehnat bozoridagi subyektiv to'siqlarni bartaraf etishning muhim institutsional kafolati” sifatida baholanadi [7].

Xalqaro mehnat huquqi doktrinasida kamsitishning shakllari bo'yicha konseptual yondashuvlarning o'zgarishi milliy huquqiy ong va amaliyotda ham o'z aksini topmoqda. Yevropalik huquqshunos olim Sandra Fredman kamsitishni simmetrik va asimmetrik yondashuvlar orqali tahlil qilar ekan, bilvosita kamsitishni aniqlash mexanizmini inson huquqlari himoyasining eng yuqori darajasi deb hisoblaydi [8]. O'zbekiston qonunchiligida ham aynan mana shu zamonaviy yondashuv - bir qarashda neytral va barcha uchun teng ko'ringan, ammo amalda muayyan guruhlarni (masalan, yosh bolali ayollarni yoki nogironligi bor shaxslarni) obyektiv asoslarsiz noqulay ahvolga soluvchi mezonlarni taqiqlash prinsipi o'z ifodasini topdi. Bu borada Yevropa Ittifoqi Adliya sudining “Bilka-Kaufhaus” ishi bo'yicha chiqargan qarori kamsitishni aniqlashning obyektiv zaruriyat va mutanosiblik (proportionality) o'lchovlarini yaratishda fundamental pretsedent bo'lib xizmat qiladi va milliy sud amaliyoti uchun nazariy tayanch hisoblanadi [9].

Shu bilan birga, zamonaviy mehnat huquqi tushunchasida kamsitishga qarshi kurash nafaqat passiv taqiqlarni, balki “ijobiy kamsitish” (affirmative action) choralari orqali jamiyatda real va moddiy tenglikka erishishni ham nazarda tutadi. Olim N.L. Lyutov ta'kidlaganidek, ayollar, nogironligi bor shaxslar yoki ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlar uchun belgilangan qo'shimcha imtiyoz va kafolatlar kamsitish emas, balki xalqaro huquqdagi “tenglik natijasi”ga erishishning huquqiy vositasidir [10]. O'zbekiston Mehnat kodeksi ushbu xalqaro andozalarga muvofiq, ma'lum toifadagi shaxslarni ijtimoiy muhofaza qilishga qaratilgan choralarni kamsitish deb hisoblamasligini qat'iy belgilab, ijtimoiy davlat tamoyillarini mehnat munosabatlariga tatbiq etdi.

Biroq, moddiy huquq normalarining bunday takomillashishi protsessual mexanizmlar va isbotlash metodikasi bilan hamohang bo'lishi lozimligi dolzarb muammo bo'lib qolmoqda. Xalqaro tajriba, xususan, Yevropa Ittifoqining 2000/78/EC direktivasi kamsitish holatlarida isbotlash yukini taqsimlashni talab qiladi: agar xodim kamsitishni taxmin qiluvchi asosli faktlarni yoki statistik ma'lumotlarni keltirsa,

isbotlash yuklamasi ish beruvchiga ko‘chishi shart [11]. O‘zbekistonlik olim Y.S. Tursunov qayd etganidek, hozirgi kunda milliy protsessual qonunchilikda ushbu yuklamaning hali ham to‘liq xodim (da‘vogar) zimmasida qolayotgani, mehnat munosabatlaridagi axborot asimmetriyasi sharoitida kamsitishga qarshi normalarning real samaradorligini sezilarli darajada pasaytirib, ularni deklarativ holatga keltirib qo‘ymoqda [12].

Gender tengligi va iqtisodiy adolat masalasida XMTning 100-sonli konvensiyasidagi “teng qiymatdagi ish uchun teng haq to‘lash” tamoyili MKning 244-moddasiga implementatsiya qilingan bo‘lsa-da, uni hayotga tatbiq etishda metodologik bo‘shliqlar ko‘zga tashlanadi [13]. Britaniyalik tadqiqotchilar G. Pitt va J. Lewis fikriga ko‘ra, ishning haqiqiy “qiymati”ni xolis baholash uchun malaka darajasi, jismoniy va aqliy sa’y-harakat, mas’uliyat hamda ish sharoiti kabi gender-neytral mezonlar asosida ishlab chiqilgan ishni baholash tizimi zarurdir [14]. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda bunday baholash mexanizmlarining yo‘qligi ish haqidagi yashirin gender tafovutini aniqlash va bartaraf etish imkoniyatlarini cheklab qo‘ymoqda, bu esa kamsitishning ushbu turini yashirin holatda saqlab turibdi. Shuningdek, 190-sonli konvensiya doirasida ish joyidagi tazyiq, kamsitish va zo‘ravonlik tushunchalari o‘zaro uzviy bog‘liqlikda inson huquqlarining poymol etilishi sifatida baholanishi lozimligi tadqiqotning muhim xulosalaridan biridir [15].

TADQIQOT NATIJALARI TAHLILI (DISCUSSION)

Tadqiqot davomida aniqlangan natijalarni ilmiy-nazariy jihatdan izohlash shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston mehnat huquqi kamsitishga qarshi kurashning “statik” bosqichidan (normativ taqiqlarni belgilash) “dinamik” bosqichga (samarali va real himoya mexanizmlarini yaratish) o‘tishi bugungi kunning kechiktirib bo‘lmas zaruriyatidir. Tahlillarimizga ko‘ra, yangi Mehnat kodeksi 4-moddasining huquqiy salohiyati to‘liq yuzaga chiqishi uchun nafaqat moddiy, balki protsessual qonunchilikda ham fundamental o‘zgarishlar amalga oshirilishi shart. Xususan, Sandra Fredman tomonidan ilgari surilgan “substantiv tenglik” konsepsiyasi shuni talab qiladiki, qonun nafaqat qog‘ozda hamma uchun bir xil bo‘lishi, balki amaliyotda har bir shaxsning o‘ziga xos ehtiyojlarini, jumladan, xotin-qizlarning reproduktiv funksiyasi, oilaviy majburiyatlari yoki nogironligi bor shaxslarning jismoniy holatini inobatga olgan holda munosabatda bo‘lishi kerak [8, 10].

Ushbu tahlillar asosida kamsitishga qarshi kurashning amaliy samaradorligini oshirish bo‘yicha quyidagi konseptual yo‘nalishlar ilgari suriladi:

Birinchidan, milliy protsessual qonunchilikka isbotlash majburiyatini (burden of proof) oqilona taqsimlash mexanizmini kiritish tizimli muammolarni hal qilishning kalitidir. Yevropa Ittifoqi tajribasi va olim Y.S. Tursunovning qarashlari shuni tasdiqlaydiki, kamsitish holatlari ko‘p hollarda ish beruvchining subyektiv irodasi va

tashqi kuzatuvchi uchun yopiq bo‘lgan hujjatlar (ichki buyruqlar, suhbat protokollari, maxfiy nizomlar) asosida sodir bo‘ladi [11, 12]. Mehnat munosabatlaridagi axborot asimmetriyasi va xodimning ish beruvchiga iqtisodiy bog‘liqligini inobatga olib, agar da’vogar kamsitish faktini taxmin qilishga asos bo‘ladigan jiddiy dalillarni taqdim etsa, isbotlash yukini ish beruvchiga o‘tkazish lozim. Bu mexanizm nafaqat adolatni tiklaydi, balki ish beruvchilarni kadrlar siyosatida maksimal darajada shaffof bo‘lishga majbur qiladigan profilaktik vosita bo‘lib xizmat qiladi.

Ikkinchidan, bilvosita kamsitishni aniqlashda “obyektiv asoslanganlik” va “mutanosiblik” (proportionality) mezonlarini qonuniy va amaliy darajada mustahkamlash zarur. “Bilka-Kaufhaus” ishi ko‘rsatib berganidek, agar ish beruvchi qo‘ygan talab (masalan, faqat to‘liq stavkada ishlash sharti) ma’lum bir guruh uchun (masalan, ayollar uchun) bajarish qiyin bo‘lgan to‘siqqa aylansa, ish beruvchi bu talabning naqadar zarurligini isbotlashi kerak. Ya’ni, u sudda ushbu talab korxona faoliyati uchun o‘ta muhimligini va ko‘zlangan iqtisodiy maqsadga erishish uchun bundan boshqa yo‘l yo‘qligini isbotlab berishi shart. [9]. O‘zbekiston Oliy sudi Plenumining kamsitishga oid ishlar bo‘yicha tushuntirishlarida aynan mana shu “mutanosiblik testi”ni qo‘llash metodikasini belgilab berish, sudlarga ish beruvchilarning “neytral” ko‘rinishdagi cheklovlari ortiga yashiringan kamsitishlarini fosh etishga yordam beradi.

Uchinchidan, XMTning 100-sonli konvensiyasida mustahkamlangan “teng qiymatdagi ish uchun teng haq to‘lash” tamoyilini hayotga tatbiq etish uchun milliy darajada gender-neytral ish baholash metodologiyasini ishlab chiqish taklif etiladi. G. Pitt va J. Lewis tomonidan taklif etilgan malaka, mas’uliyat va sa’y-harakat kabi mezonlar asosida har bir lavozimning jamiyat va korxona uchun haqiqiy qiymatini ballar tizimida hisoblash metodikasi joriy etilishi kerak [14]. Bu tizim O‘zbekiston mehnat bozoridagi gender tafovutini (gender pay gap) matematik aniqlikda tahlil qilish va “ayollar sohasi” deb qaraladigan yo‘nalishlarda ish haqining tizimli ravishda pastligini huquqiy baholash imkonini yaratadi. Shu bilan birga, 190-sonli konvensiya ruhida ish joyidagi tazyiq va zo‘ravonlikni kamsitishning eng og‘ir ko‘rinishi sifatida baholab, unga nisbatan “nol bardoshlilik” (zero tolerance) prinsipini joriy etish lozim [15].

Yakuniy tahlil shuni ko‘rsatadiki, kamsitish natijasida yetkazilgan ma’naviy zararni undirish masalasi ham tubdan isloh qilinishi lozim. Bugungi kunda sud amaliyotida qo‘llanilayotgan tovon pullari ish beruvchi uchun sezilarli huquqiy yoki moliyaviy xavf tug‘dirmaydi, bu esa qonun buzilishining takrorlanishiga sharoit yaratadi. Olim M.Yu. Gasanov ta’kidlaganidek, kamsitish uchun sanksiyalar nafaqat kompensatsiya, balki “tiyib turuvchi” (deterrent) xarakterga ega bo‘lishi shart [7]. Shu sababli, Mehnat kodeksiga kamsitish holatlari isbotlanganda yetkazilgan ma’naviy zararining eng kam miqdorini qonuniy belgilash xodimning huquqiy himoyasini real

kuchaytirgan va davlatning kamsitishga nisbatan muvosiis pozitsiyasini mustahkamlagan bo‘lar edi. Ushbu kompleks va tizimli yondashuv O‘zbekistonda xalqaro mehnat standartlarining shunchaki deklarativ emas, balki real va hayotiy integratsiyasini ta‘minlashga xizmat qiladi [16, 17].

XULOSALAR

O‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida O‘zbekistonda mehnat sohasida kamsitishga qarshi kurashni takomillashtirish bo‘yicha bir qator xulosalarga kelindi. Avvalambor, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xalqaro talablarga konseptual jihatdan to‘liq javob bersa-da, qonundagi ushbu normalar amaliyotda samarali ishlashi uchun ularni qo‘llash mexanizmlarini soddalashtirish zaruriyati mavjud. Hozirgi kunda mehnat munosabatlarida barcha rasmiy hujjatlar ish beruvchining tasarrufida bo‘lganligi sababli, xodimning kamsitilganini isbotlashi o‘ta murakkab kechmoqda. Shu bois, protsessual qonunchilikka isbotlash yukini taqsimlash prinsipini joriy etish lozim; ya‘ni xodim kamsitish haqida asosli shubha uyg‘otuvchi faktlarni keltirsa, o‘z harakatlarining qonuniyligini isbotlash majburiyati ish beruvchi zimmasiga yuklanishi shart. Bu mexanizm nafaqat sud adolatini ta‘minlaydi, balki kadrlar siyosatida shaffoflikni oshiradi. Shuningdek, ko‘pincha barcha uchun umumiy ko‘ringan, ammo amalda ma‘lum guruhlar uchun bajarib bo‘lmas to‘siqqa aylanadigan yashirin (bilvosita) kamsitishlarni aniqlash metodikasini ishlab chiqish dolzarb vazifadir. Bunda ish beruvchi sudda o‘zi o‘rnatgan tartib yoki talabdan boshqa chorasi yo‘qligini, ya‘ni ishni boshqacha yo‘l bilan tashkil qilishning mutlaqo iloji yo‘qligini isbotlab berishi kerak. Iqtisodiy tenglikni ta‘minlash maqsadida esa “teng qiymatdagi ish uchun teng haq to‘lash” tamoyili deklarativlikdan amaliyotga ko‘chishi, buning uchun har bir kasbning mas‘uliyati va qiyinchilik darajasini xolis baholaydigan gender-neytral tizim ishlab chiqilishi shart. Nihoyat, kamsitish uchun belgilanadigan javobgarlik choralari, xususan, ma‘naviy zararni undirish miqdori shunchalik salmoqli bo‘lishi kerakki, u ish beruvchini huquqbuzarlikdan tiyib turuvchi real omilga aylansin. Xulosa qilib aytganda, O‘zbekistonda xalqaro mehnat standartlarining muvaffaqiyati nafaqat taqiqlarning mavjudligi, balki xodimning o‘z huquqini sudda oson isbotlay olishi va yetkazilgan zarar uchun munosib kompensatsiya olishi bilan belgilanadi.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. United Nations. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 16.12.1966. OHCHR Official Website. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
2. International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 18.06.1998 (updated 2022). ILO Official Portal. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
3. International Labour Organization. Violence and Harassment Convention (No. 190). 21.06.2019. ILO Official Portal. URL: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190/>.
4. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. 30.04.2023. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6445145>.
5. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6257288>.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. – М.: Статут, 2009.
7. Гасанов М.Ю. Мехнат ҳуқуқи: Дарслик. – Тошкент: ТДЮУ, 2022.
8. Fredman S. Discrimination Law. Oxford University Press, 2nd ed., 2011.
9. European Court of Justice. Case C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz [1986] ECR 1607.
10. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право. Москва: Волтерс Клувер, 2011.
11. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.
12. Турсунов Й.С. Мехнат ҳуқуқи: Ўқув қўлланма. – Тошкент: Adolat, 2021.
13. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention (No. 100). 29.06.1951. ILO NORMLEX Database. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C100.
14. Pitt G., Lewis J. Employment Law. London: Sweet & Maxwell, 2020.
15. International Labour Organization. Violence and Harassment Convention (No. 190). 21.06.2019. URL: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190/>.
16. United Nations. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 16.12.1966. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
17. International Labour Organization. General Survey on the fundamental Conventions. Report III (Part 1B), ILC, 101st Session. Geneva, 2012.