ISSN: 2181-3906 2026

International scientific journal
«MODERN SCIENCE AND RESEARCH»
VOLUME 5 / ISSUE 11 / UIF:8.2 / MODERNSCIENCE.UZ

MEHNAT VA MASHG‘ULOTLAR SOHASIDA KAMSITISHNI TAQIQLASHNING MILLIY VA XALQARO-HUQUQIY MEXANIZMLARI

Abdirazoqova Laylo Aziz qizi
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi yo‘nalishi magistranti.
E-mail: *layloabdirazoqova@gmail.com*
https://doi.org/10.5281/zenodo.24399691

Annotatsiya. *Ushbu maqolada mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashning xalqaro-huquqiy asoslari, uning huquqiy tabiati hamda mazkur prinsipni milliy huquq tizimida amalga oshirishning huquqiy va institutsional mexanizmlari kompleks tahlil qilinadi. Xususan, Xalqaro mehnat tashkilotining teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lashga oid 100-sonli hamda mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashga oid 111-sonli konvensiyalarida belgilangan xalqaro standartlar, ularning davlatlar zimmasiga yuklaydigan majburiyatlari va milliy huquq tizimlarida ushbu majburiyatlarni amalga oshirishning o‘ziga xos xususiyatlari o‘rganiladi.*

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida kamsitishni taqiqlash, teng imkoniyatlarni kafolatlash va buzilgan mehnat huquqlarini tiklashga qaratilgan normalar xalqaro standartlar bilan qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Maqolada xalqaro mehnat standartlarini milliy qonunchilikka implementatsiya qilishning mavjud huquqiy muammolari yoritilib, huquqni qo‘llash mexanizmlarini takomillashtirish hamda mehnat munosabatlarida haqiqiy tenglikni ta’minlash yuzasidan ilmiy-nazariy va amaliy takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: *mehnatda kamsitish, xalqaro mehnat standartlari, Xalqaro mehnat tashkiloti, XMTning 100 va 111-sonli konvensiyalari, bevosita va bilvosita kamsitish, teng imkoniyatlar, milliy qonunchilik, implementatsiya.*

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ

Аннотация. *В данной статье проводится комплексный анализ международно-правовых основ запрещения дискриминации в сфере труда и занятий, правовой природы данного принципа, а также правовых и институциональных механизмов его реализации в национальной правовой системе. В частности, рассматриваются международные стандарты, закреплённые в Конвенции Международной организации труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности и Конвенции № 111 о дискриминации в области труда и занятий, вытекающие из них международно-правовые обязательства государств, а также особенности реализации данных обязательств в национальных правовых системах.*

Кроме того, проводится сравнительно-правовой анализ положений трудового законодательства Республики Узбекистан, направленных на запрещение дискриминации, обеспечение равенства возможностей и восстановление нарушенных трудовых прав, с соответствующими международно-правовыми стандартами.

В статье исследуются существующие правовые проблемы имплементации международных трудовых стандартов в национальное законодательство, а также выдвигаются научно-теоретические и практические предложения по совершенствованию механизмов правоприменения и обеспечению фактического равенства в трудовых отношениях.

Ключевые слова: *дискриминация в сфере труда, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, Конвенции МОТ № 100 и № 111, прямая и косвенная дискриминация, равенство возможностей, национальное законодательство, имплементация.*

NATIONAL AND INTERNATIONAL LEGAL MECHANISMS FOR THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT AND OCCUPATION

Abstract. *This article provides a comprehensive analysis of the international legal foundations of the prohibition of discrimination in employment and occupation, the legal nature of this principle, and the legal and institutional mechanisms for its implementation within the national legal system. In particular, it examines the international standards enshrined in the International Labour Organization's Equal Remuneration Convention, (No. 100), and Discrimination (Employment and Occupation) Convention, (No. 111), the international legal obligations imposed on States by these conventions, and the specific features of implementing such obligations within national legal systems.*

Furthermore, the article presents a comparative legal analysis of the provisions of the labour legislation of the Republic of Uzbekistan aimed at prohibiting discrimination, guaranteeing equality of opportunity, and restoring violated labour rights in relation to the relevant international legal standards. The article explores existing legal challenges associated with the implementation of international labour standards into national legislation and puts forward theoretical and practical proposals for improving legal enforcement mechanisms and ensuring substantive equality in employment relations.

Keywords: *employment discrimination, international labour standards, International Labour Organization, ILO Conventions Nos. 100 and 111, direct and indirect discrimination, equality of opportunity, national legislation, implementation.*

KIRISH

Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida teng huquqlilikni ta’minlash hamda kamsitishning har qanday ko‘rinishlariga qarshi kurashish inson huquqlarini himoya qilishning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Zero, mehnat qilish huquqining kafolatlanishi nafaqat shaxsning mehnat faoliyati bilan shug‘ullanish imkoniyatiga, balki uning kasb va mashg‘ulot turini erkin tanlashi, munosib mehnat sharoitlariga ega bo‘lishi, teng qiymatli mehnati uchun adolatli haq olishi hamda kasbiy rivojlanishda teng imkoniyatlardan foydalanishiga ham bevosita bog‘liqdir.

Shu jihatdan, mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash prinsipi shaxsning konstitutsiyaviy huquqlarini ro‘yobga chiqarish bilan bir qatorda, ijtimoiy adolat va mehnat bozorida teng imkoniyatlarni ta’minlashning zarur huquqiy kafolati sifatida namoyon bo‘ladi.

Xalqaro mehnat huquqida mazkur prinsipning shakllanishi va rivojlanishida Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan qabul qilingan konvensiyalar alohida ahamiyat kasb etadi.

Xususan, XMTning 1951-yildagi “Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli hamda 1958-yildagi “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida”gi 111-sonli konvensiyalari mehnat sohasida tenglikni ta’minlashning asosiy xalqaro-huquqiy standartlarini belgilab berBunda 100-sonli Konvensiya teng qiymatli mehnat uchun jinsidan qat’i nazar teng haq to‘lash prinsipini mustahkamlasa, 111-sonli Konvensiya ishga joylashish, kasbiy tayyorgarlikdan foydalanish, muayyan kasb va mashg‘ulotlar bilan shug‘ullanish hamda mehnat sharoitlarida kamsitishga barham berishga qaratilgan davlat siyosatini amalga oshirish majburiyatini nazarda tutadi.

O‘zbekiston Respublikasi tomonidan mazkur konvensiyalarning ratifikatsiya qilinishi mehnat sohasida kamsitishga qarshi xalqaro standartlarni milliy huquq tizimiga tatbiq etish uchun muhim huquqiy asos yaratdi. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 3 va 4-moddalarida mehnat huquqlarining tengligi hamda mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplaridan biri sifatida mustahkamlangan [1]. Shuningdek, “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-son Qonunda mehnat munosabatlarida gender tengligini ta’minlash, ishga qabul qilish, mehnatga haq to‘lash va kasbiy o‘sishda teng imkoniyatlar yaratishga qaratilgan huquqiy kafolatlar belgilangan.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Tadqiqotda mantiqiy, tizimli, qiyosiy-huquqiy va statistik ma’lumotlar yordamida tahlil qilish uchun statistik metod, huquqiy tahlil metodlaridan foydalanildi. Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashga oid xorijiy va milliy olimlarning ilmiy qarashlari, Xalqaro mehnat tashkilotining 100 va 111-sonli konvensiyalari hamda O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi o‘rganiladi. Ushbu metodlar yordamida kamsitishga oid mehnat qonunchiligining qo‘llanishi va samaradorligi, muammolar va yechimlar o‘rganiladi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish mehnat munosabatlarining turli bosqichlarida, xususan, ishga qabul qilish, mehnat sharoitlarini belgilash, mehnatga haq to‘lash, kasbiy tayyorgarlikdan foydalanish hamda lavozimga ko‘tarilish jarayonlarida namoyon bo‘lishi mumkin.

Mazkur masala nafaqat xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, balki munosib mehnat sharoitlarini yaratish hamda jamiyatda ijtimoiy adolatni ta’minlash bilan ham uzviy bog‘liqdir. Shu sababli mehnat sohasida kamsitishga qarshi kurashishning huquqiy mexanizmlarini tadqiq etishda, avvalo, tenglik prinsipi va munosib mehnat konsepsiyasining o‘zaro aloqadorligini aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Ilmiy adabiyotlarda munosib mehnat tushunchasining mazmuni yuzasidan turli yondashuvlar ilgari surilgan. Xususan, Z. Sh. Matchanova munosib mehnatni kamsitishlarsiz mehnat qilish huquqini adolatli, xavfsiz va sog‘lom sharoitlarda amalga oshirish, xodimlar hamda ularning oilalari uchun munosib turmush darajasini ta’minlaydigan mehnat haqini olish,

shuningdek, lavozimga ko‘tarilish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo‘lish bilan bog‘laydi [2, 362-b.].

Mazkur yondashuvdan anglashiladiki, munosib mehnat tushunchasi faqat shaxsning ish bilan ta’minlanganligi yoki unga mehnat haqi to‘lanishi bilan cheklanmaydi. Aksincha, u mehnat faoliyatining barcha bosqichlarida inson huquqlari va qadr-qimmatiga hurmat bilan munosabatda bo‘lishni, xodim uchun adolatli mehnat sharoitlari va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratishni ham qamrab oladi.

Bu borada xorijiy olim B. Heppl tenglik prinsipini munosib mehnat konsepsiyasining asosiy tarkibiy qismlaridan biri sifatida baholaydi [3, 1–2-b.]. Uning yondashuviga ko‘ra, mehnat munosabatlarida teng imkoniyatlarning mavjudligi munosib mehnatni ta’minlashning zarur shartlaridan hisoblanadi.

Muallif fikricha, Z. Sh. Matchanova va B. Hepplning ilmiy qarashlari mazmunan bir-birini to‘ldiradi. Jumladan, Z. Sh. Matchanova munosib mehnatni ta’minlovchi huquqiy va ijtimoiy shart-sharoitlarga kengroq yondashsa, B. Heppl ushbu shart-sharoitlarning asosida tenglik prinsipi turishini ta’kidlaydi.

Mehnat sohasidagi kamsitishning ijtimoiy oqibatlarini tadqiq etgan amerikalik olim M. Bendik mazkur hodisani alohida shaxsning huquqlari buzilishi doirasidan kengroq baholaydi.

Uning fikricha, kamsitish shaxsda tengsizlik va himoyasizlik hissini shakllantirib, jamiyatdagi o‘zaro ishonch hamda ijtimoiy birdamlikka salbiy ta’sir ko‘rsatadi [4, 17–39-b.].

Mehnat munosabatlarida kamsitishning huquqiy belgilarini aniqlash masalasida amerikalik huquqshunos Tristan K. Grinning ilmiy yondashuvi alohida ahamiyatga ega. Olim teng bo‘lmagan muomala doktrinasi doirasida ish beruvchining xodimga uning kasbiy sifatlari yoki mehnat faoliyati natijalariga emas, balki muayyan himoyalangan guruhga mansubligiga asoslanib noqulay munosabatda bo‘lishini tahlil qiladi [5, 111-b.].

Mazkur nazariy yondashuvning muhim jihati shundaki, u mehnat munosabatlaridagi har qanday farqlashni kamsitish sifatida baholashdan farqli ravishda, ish beruvchi tomonidan qo‘llanilgan mezonlarning haqiqiy sabablarini aniqlashga e’tibor qaratadi.

Muallif fikricha, ushbu yondashuv bevosita kamsitish holatlarini aniqlashda muhim ahamiyatga ega bo‘lsa-da, kamsitishning barcha shakllarini to‘liq qamrab olmaydi. Chunki ayrim hollarda ish beruvchi muayyan toifadagi xodimlarni kamsitishni bevosita maqsad qilmagan bo‘lishi mumkin. Biroq tashqi jihatdan barcha xodimlarga bir xil tatbiq etiladigan talab yoki mezon amalda ayrim shaxslarni boshqalarga nisbatan noqulay ahvolga solishi mumkin.

Milliy olimlarning ilmiy qarashlariga e’tibor qaratadigan bo‘lsak, M. Usmonova mehnat huquqlarini amalga oshirish jarayonida tenglik prinsipining buzilishini inson huquqlariga jiddiy tajovuz sifatida baholaydi hamda bunday holatlarning xalqaro va milliy qonunchilikda taqiqlanganligiga alohida urg‘u beradi [6, 194–199-b.].

S. Matkarimova mehnat sohasidagi kamsitish xodimlarning huquq va erkinliklariga, shuningdek, ularning sha’ni va qadr-qimmatiga salbiy ta’sir ko‘rsatishini ta’kidlaydi.

ISSN: 2181-3906 2026

International scientific journal
«MODERN SCIENCE AND RESEARCH»
VOLUME 5 / ISSUE 11 / UIF:8.2 / MODERNSCIENCE.UZ

Tadqiqotchining fikricha, kamsitish mehnat jamoasidagi munosabatlarni keskinlashtirib, xodimlarning ayrim guruhlari o‘rtasida ziddiyatlar kelib chiqishiga sabab bo‘lishi mumkin [7, 314–320-b.].

Huquqshunos M. A. Raximov mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipining mazmunini ochib berishda xodimning “ishchanlik sifatlari” va “mehnat natijalari” tushunchalarini aniq huquqiy talqin qilish muhimligini ta’kidlaydi. Olimning fikricha, xodimning ishchanlik sifatlari uning samarali mehnat faoliyatini amalga oshirish qobiliyatiga bevosita ta’sir qiluvchi individual va kasbiy xususiyatlar majmuasini anglatadi. Shu bilan birga, tadqiqotchi mazkur tushunchalarning qonunchilikda yetarlicha aniqlashtirilmaganligiga e’tibor qaratib, xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan cheklovlar yoki beriladigan afzalliklarning asoslanganligini baholashda ushbu mezonlar alohida ahamiyat kasb etishini qayd etadi [8, 47–48-b.].

Mehnat munosabatlarida gender tengligi masalalarini tadqiq etgan S. Muradova ayrim kasb va faoliyat yo‘nalishlarida muayyan jins vakillarining ustunlik qilishi boshqa jins vakillariga nisbatan kamsituvchi munosabatlar yuzaga kelishi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkinligini qayd etadi [9, 10–14-b.]. Muallif fikricha, muayyan kasbda ayollar yoki erkaklarning ko‘pchilikni tashkil etishi o‘z-o‘zidan kamsitish mavjudligini tasdiqlamaydi. Bunday holatlarni huquqiy baholashda ishga qabul qilish, kasbiy tayyorgarlik, lavozimga ko‘tarilish va mehnatga haq to‘lashda qo‘llanilgan mezonlar obyektiv hamda bajariladigan ishning xususiyatlariga mos ekanligi aniqlanishi zarur.

Mazkur masalada XMTning 111-sonli konvensiyasi 1-moddasi 2-bandida belgilangan qoida alohida ahamiyat kasb etadi. Unga muvofiq, muayyan ishning o‘ziga xos talablariga asoslangan farqlash kamsitish sifatida baholanmaydi. Demak, xodimlarni malakasi, kasbiy tayyorgarligi, ishning murakkabligi yoki boshqa obyektiv mezonlarga ko‘ra farqlashning o‘zi kamsitishni anglatmaydi. Bunda asosiy masala qo‘llanilgan farqlashning qonuniy maqsadga ega ekanligi hamda muayyan mehnat faoliyatini amalga oshirish zarurati bilan asoslanganligidir.

Muallifning fikricha**,** kamsitish xodimlarning insoniy qadr-qimmatini kamsitadi, ularning ongiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi, mehnat munosabatlari sohasida keskinlikni yuzaga keltiradi, xodimlarning ayrim guruhlari o‘rtasida o‘zaro adovatni kuchaytiradi.

Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishning ayrim ko‘rinishlarini o‘rganish maqsadida 18 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan 63 nafar xodim ishtirokidagi so‘rovnoma o‘tkazildi. Natijalarga ko‘ra, respondentlarning 14 nafari (22,2 foiz) homiladorligi, 3 nafari (4,8 foiz) nogironligi, 7 nafari (11,1 foiz) pensiya yoshiga yetganligi, 9 nafari (14,3 foiz) jinsi, 6 nafari (9,5 foiz) yashash joyi va 5 nafari (7,9 foiz) qarindoshlarida sudlanganlik mavjudligi sababli mehnat munosabatlarida tengsiz munosabatga duch kelganligini



bildirdi. Qolgan 19 nafar (30,2 foiz) respondent esa bunday holatlarga duch kelmagan.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1958-yildagi 111-sonli “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida”gi konvensiyasining 1-moddasiga muvofiq, shaxsning irqi, terisining rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy mansubligi yoki ijtimoiy kelib chiqishi asosida mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi teng imkoniyatlar yoki teng munosabatni buzishga olib keladigan har qanday farqlash, istisno qilish yoxud afzallik berish kamsitish hisoblanadi.

Konvensiyaning 2 va 3-moddalarida ishtirokchi davlatlarning mehnat va mashg‘ulotlar sohasida teng imkoniyatlarni ta’minlashga qaratilgan milliy siyosatni amalga oshirishi, kamsituvchi qonunchilik normalari va ma’muriy amaliyotlarni bartaraf etishi, shuningdek kasbiy tayyorgarlik va ishga joylashtirish jarayonlarida tenglikni ta’minlashi nazarda tutilgan [10]. Bunda muayyan ishning o‘ziga xos talablaridan kelib chiqadigan obyektiv farqlashlar kamsitish sifatida baholanmaydi.

Shuningdek, 1951-yildagi 100-sonli “Teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi konvensiyasida erkaklar va ayollarga teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash prinsipi mustahkamlangan.

Konvensiyaning 1–3-moddalariga ko‘ra, mazkur prinsip faqat bir xil vazifalarni bajaruvchi xodimlarga teng ish haqi belgilash bilan cheklanmay, turli kasb va lavozimlarda bajariladigan ishlarning qiymatini obyektiv baholash orqali mehnatga haq to‘lashda jinsga asoslangan kamsitishning oldini olishni ham nazarda tutadi [11]. Bunda ishning murakkabligi, talab etiladigan malaka, mas’uliyat hamda mehnat sharoitlari kabi omillar asosida belgilangan farqlar, agar ular jinsga bog‘liq bo‘lmasa, teng haq to‘lash prinsipiga zid hisoblanmaydi.

Shunday qilib, 100- va 111-sonli konvensiyalar mehnat munosabatlarida nafaqat huquqiy tenglikni e’lon qilishni, balki ushbu tenglikni amalda ta’minlashga qaratilgan huquqiy mexanizmlarni shakllantirishni ham talab etadi.

Xorijiy davlatlar tajribasiga nazar tashlaydigan bo‘lsak, mazkur xalqaro standartlar turli mamlakatlar qonunchiligida o‘ziga xos huquqiy mexanizmlar orqali amalga oshirilayotganligini kuzatish mumkin. Jumladan, Fransiya Mehnat kodeksining L1132-1-moddasida shaxsni kelib chiqishi, jinsi, yoshi, oilaviy holati, homiladorligi, diniy e’tiqodi, siyosiy qarashlari, kasaba uyushmasidagi faoliyati, nogironligi va boshqa qonunda belgilangan xususiyatlariga ko‘ra ishga qabul qilish, kasbiy tayyorgarlikka jalb etish, mehnatga haq to‘lash, lavozimda ko‘tarish yoki mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonlarida kamsitish taqiqlangan. Bundan tashqari, ushbu kodeksning L1131-2-moddasida kamida 300 nafar xodimi bo‘lgan korxonalarda hamda ishga yollashga ixtisoslashgan korxonalarda kadrlarni tanlash vazifasini bajaruvchi xodimlar kamida har besh yilda bir marta ishga qabul qilishda kamsitishning oldini olish bo‘yicha o‘qitilishi shartligi belgilangan [12]. Mazkur yondashuv kamsitish sodir etilganidan keyin huquqiy choralar ko‘rish bilan cheklanmasdan, uning oldini olishga qaratilgan profilaktik mexanizmlarni ham shakllantirishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, Ozarbayjon Respublikasi Mehnat kodeksining 16-moddasida fuqarolik, jins, irq, din, etnik mansublik, til, yashash joyi, mulkiy holat, kelib chiqish, yosh, oilaviy holat, siyosiy qarashlar va xodimning ishchanlik sifatlari hamda kasbiy malakasi bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa omillar asosida bevosita yoki bilvosita kamsitish taqiqlangan [13].

Mazkur moddada kamsitishga duchor bo‘lgan xodimning buzilgan huquqlarini tiklash yuzasidan sudga murojaat qilish huquqi ham kafolatlangan. Ayniqsa, ushbu davlatning 2026-yil 1-maydagi qonuni bilan Mehnat kodeksining 154-moddasiga kiritilgan uchinchi qism alohida e’tiborga loyiq. Unga ko‘ra, ish beruvchi jinsidan qat’i nazar, bir xil yoki teng qiymatli turli ishlarni bajaruvchi xodimlarga teng haq to‘lashi shart. Bunda ishlarning teng qiymatliligi mehnat sharoitlari, mehnat vazifalarining xususiyati va tarif-malaka tavsiflarini hisobga olgan holda aniqlanadi. Mazkur norma XMTning 100-sonli konvensiyasida belgilangan teng qiymatli mehnatga teng haq to‘lash prinsipini milliy qonunchilikda amalga oshirishning aniq huquqiy mexanizmlaridan biri hisoblanadi.

Qozog‘iston Respublikasi Mehnat kodeksining 6-moddasida ham mehnat huquqlarini amalga oshirishda teng imkoniyatlar kafolatlangan bo‘lib, shaxsning kelib chiqishi, ijtimoiy, mansab yoki mulkiy holati, jinsi, irqi, millati, tili, dini, e’tiqodi, yashash joyi, yoshi, jismoniy imkoniyatlari va boshqa holatlar asosida kamsitish taqiqlangan [14]. Ushbu moddaga muvofiq, mehnat sohasida kamsitilgan deb hisoblovchi shaxslar o‘z huquqlarini himoya qilish uchun sudga yoki boshqa vakolatli instansiyalarga murojaat qilishlari mumkin.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 3-moddasida ham xodimning ishchanlik sifatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan holatlar asosida uning mehnat huquqlarini cheklash yoki muayyan afzalliklar belgilash taqiqlangan. Kodeksning 64-moddasida mehnat shartnomasini tuzishni asossiz ravishda rad etishga yo‘l qo‘yilmasligi hamda ishga qabul qilish rad etilgan shaxsning yozma talabi bo‘yicha ish beruvchi yetti ish kuni ichida rad etish sabablarini yozma ravishda ma’lum qilishi shartligi nazarda tutilgan [15]. Bundan tashqari, 132-moddada mehnatga haq to‘lash shartlarini belgilash va o‘zgartirishda har qanday kamsitish taqiqlangan. Mazkur normalar mehnatga oid qarorlarning xodimning kasbiy xususiyatlari va mehnati natijalariga asoslanishini ta’minlashga qaratilgan.

Yevropa davlatlari tajribasida esa kamsitishni taqiqlash bilan bir qatorda, uning alohida shakllarini aniqlash va oldini olishga qaratilgan batafsil huquqiy kafolatlar nazarda tutilgan.

Xususan, Latviya Respublikasining Mehnat qonuni *(Darba likums)* 7 va 29-moddalarida mehnat munosabatlarida teng huquqlilik, bevosita va bilvosita kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimda ko‘tarish, kasbiy tayyorgarlik, mehnatga haq to‘lash va mehnat shartnomasini bekor qilishda asossiz farqlashlarni taqiqlash prinsiplari mustahkamlangan.

Qonunning 33-moddasida ishga qabul qilish yuzasidan suhbat jarayonida nomzodning homiladorligi, oilaviy holati, diniy va siyosiy qarashlari, milliy kelib chiqishi, shuningdek ishni bajarish bilan bevosita bog‘liq bo‘lmagan boshqa holatlar yuzasidan savollar berish taqiqlangan.

Bundan tashqari, 60-moddada erkaklar va ayollarga bir xil yoki teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash majburiyati belgilangan. Muhim jihati shundaki, qonunning 29-moddasiga muvofiq, jinsga asoslangan kamsitish mavjudligini taxmin qilishga asos bo‘luvchi holatlar ko‘rsatilganda, ish beruvchi farqli munosabat obyektiv sabablarga asoslanganligini isbotlashi lozim [16]. Bu esa kamsitishga oid mehnat nizolarida xodimning huquqiy himoyasini kuchaytirishga xizmat qiladi.

Shuningdek, Gruziya Mehnat kodeksining 4-moddasida bevosita va bilvosita kamsitish tushunchalari alohida belgilangan bo‘lib, nafaqat qasddan, balki ehtiyotsizlik natijasida teng imkoniyatlar yoki teng munosabat buzilishiga olib keladigan farqlashlar ham kamsitish sifatida baholanishi mumkin. Mazkur kodeksning 5-moddasida kamsitishni taqiqlash talabi mehnat shartnomasini tuzishdan oldingi munosabatlarga, jumladan, bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi e’lonlarni joylashtirish, nomzodlarni tanlash, kasbiy tayyorgarlik va lavozimda ko‘tarilish jarayonlariga ham tatbiq etilgan [17]. Bundan tashqari, kamsitish yuzasidan vakolatli organlarga shikoyat qilgan xodimga nisbatan salbiy munosabatda bo‘lish yoki shu sababli uning mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlangan.

O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ham mazkur xalqaro standartlarga muvofiq kamsitishni taqiqlashga qaratilgan huquqiy kafolatlar izchil rivojlantirib borilmoqda.

Jumladan, 1995-yilda qabul qilingan eski Mehnat kodeksida jins, yosh, irq, millat, til, ijtimoiy kelib chiqish, mulkiy holat, mansab mavqeyi, dinga munosabat, e’tiqod va jamoat birlashmalariga mansublik kabi belgilar bo‘yicha kamsitish taqiqlangan bo‘lib, mazkur ro‘yxat tugal hisoblanmagan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi Mehnat kodeksining 4-moddasida esa kamsitishni taqiqlashga oid kafolatlar kengaytirilib, shaxsning yashash joyiga qarab mehnat huquqlarini cheklash ham bevosita taqiqlangan. Keyinchalik, 2024-yil 20-sentabrdagi O‘RQ-963-son Qonun bilan ushbu modda qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi belgisi bilan to‘ldirilgan. Natijada shaxsning mehnat faoliyati va kasbiy malakasiga bevosita aloqador bo‘lmagan holatlar asosida uning ishga joylashish imkoniyatlarini cheklashga qarshi qo‘shimcha huquqiy kafolatlar yaratilgan.

Ayniqsa, yashash joyi bo‘yicha kamsitishning taqiqlanishi mehnat bozorida hududiy tenglikni ta’minlash nuqtayi nazaridan muhim ahamiyatga ega. Chunki ilgari amalda bo‘lgan Mehnat kodeksining 80-moddasida ishga kirayotgan shaxsning vaqtincha yoki doimiy propiskasi mavjud bo‘lmagan yoxud u turgan joyi bo‘yicha hisobda turmagan hollarda ishga qabul qilishni rad etish imkoniyati nazarda tutilgan edi. Bundan tashqari, Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 223²-moddasida bunday shaxslarni ishga qabul qilish bilan bog‘liq huquqbuzarlik uchun javobgarlik belgilanganligi ish beruvchilarning mazkur toifadagi fuqarolarni ishga qabul qilishdan tiyilishiga sabab bo‘lishi mumkin edi. Ushbu holat yashash joyi va ro‘yxatdan o‘tganlik mezonlarining shaxsning kasbiy malakasi hamda ishchanlik sifatlaridan ustun qo‘yilishiga olib kelish xavfini yuzaga keltirgan. Mazkur cheklovlarni bartaraf etish yo‘lida 2019-yil 9-yanvardagi O‘RQ-514-son Qonun bilan eski Mehnat kodeksining 80-moddasidan propiskaga oid asos chiqarib tashlangan, shuningdek Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 223²-moddasi bekor qilingan. Yangi Mehnat kodeksida yashash joyi bo‘yicha kamsitishning bevosita taqiqlanishi esa mazkur islohotlarning mantiqiy davomi bo‘lib, fuqarolarning mehnat bozorida hududiy mansubligidan qat’i nazar teng imkoniyatlarga ega bo‘lishini ta’minlashga xizmat qiladi.

Shuningdek, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi sababli kamsitishni taqiqlash ham mehnat munosabatlarida shaxsiy javobgarlik va teng huquqlilik prinsiplarini ta’minlashning muhim huquqiy kafolati hisoblanadi. Bu borada O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev 2017-yil 7-dekabrdagi nutqida yaqin qarindoshlari sudlanganligi sababli fuqarolarni

davlat organlariga ishga qabul qilmaslik yoki yuqori lavozimlarga tayinlamaslik amaliyotini tanqid qilib, shaxs boshqa kishining qilmishi uchun javobgar bo‘lishi adolat prinsipiga zid ekanligini ta’kidlagan. Mazkur yondashuv 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 28-moddasida ham o‘z ifodasini topgan. Unga ko‘ra, shaxsning sudlanganligi va bundan kelib chiqadigan huquqiy oqibatlar uning qarindoshlari huquqlarini cheklash uchun asos bo‘lishi mumkin emas. Ushbu konstitutsiyaviy kafolatning Mehnat kodeksida aniq aks ettirilishi shaxsning ishga qabul qilinishi va kasbiy faoliyati uning qarindoshlari haqidagi ma’lumotlarga emas, balki o‘zining ishchanlik sifatlari, malakasi va mehnat faoliyati bilan bog‘liq obyektiv mezonlarga asoslanishi zarurligini mustahkamlaydi.

Bundan tashqari, O‘zbekiston qonunchiligida jins bo‘yicha kamsitishni taqiqlash hamda nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan maxsus normalar mavjud. Xususan, 2019-yil 2-sentabrdagi “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-son Qonunning 3-moddasida jins bo‘yicha bevosita va bilvosita kamsitish tushunchalari belgilangan. Shunigdek, mazkur qonunda mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlangan [18]. Shuningdek, 2020-yil 15-oktabrdagi “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-641-son Qonunning 6-moddasida nogironlik belgisiga ko‘ra kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik prinsipi, 42-moddasida esa ishga qabul qilish, mehnat faoliyatini amalga oshirish, ish o‘rnini saqlab qolish, lavozimda ko‘tarilish va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlashda nogironlik belgisiga ko‘ra kamsitishning taqiqlanishi nazarda tutilgan [19]. Mazkur normalar mehnat munosabatlarida tenglikni faqat umumiy huquqiy prinsip sifatida belgilash bilan cheklanmay, ayrim ijtimoiy guruhlarning mehnat huquqlarini amalga oshirishida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan to‘siqlarni bartaraf etishga ham qaratilgan.

Shunday qilib, O‘zbekiston Respublikasida mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashga oid qonunchilikning rivojlanishi umumiy tenglik prinsipidan uning alohida shakllarini aniqlash va huquqiy jihatdan tartibga solishga qaratilgan tizimli yondashuv shakllanayotganligini ko‘rsatadi. Xususan, yashash joyi, qarindoshlarda sudlanganlikning mavjudligi, jins va nogironlik belgilari bo‘yicha kamsitishni taqiqlashga oid kafolatlarning mustahkamlanishi Xalqaro mehnat tashkilotining 100- va 111-sonli konvensiyalarida nazarda tutilgan teng imkoniyatlar va teng munosabat prinsiplarini amalga oshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, ushbu kafolatlarning samaradorligini oshirish uchun kamsitish holatlarini aniqlashning obyektiv mezonlarini takomillashtirish, ish beruvchilarning kamsitishning oldini olishga qaratilgan majburiyatlarini rivojlantirish hamda buzilgan mehnat huquqlarini tiklashning samarali mexanizmlarini ta’minlash muhim ahamiyat kasb etadi.

XULOSALAR

Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik insonning mehnat qilish huquqini ta’minlash, barcha shaxslar uchun teng imkoniyatlar yaratish hamda mehnat munosabatlarida ijtimoiy adolatni qaror toptirishning muhim huquqiy kafolati hisoblanadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 100 va 111-sonli konvensiyalarida belgilangan xalqaro standartlar mehnat munosabatlarida tenglikni ta’minlash, teng qiymatli mehnat uchun teng haq

to‘lash hamda shaxsning mehnat faoliyati bilan bog‘liq bo‘lmagan belgilar asosida kamsitilishining oldini olishga qaratilgan.

O‘tkazilgan qiyosiy-huquqiy tahlil Fransiya, Ozarbayjon, Qozog‘iston, Rossiya, Latviya va boshqa xorijiy davlatlarda kamsitishni taqiqlash bilan bir qatorda, uning oldini olish, aniqlash va buzilgan huquqlarni tiklashga qaratilgan maxsus huquqiy mexanizmlar shakllanganligini ko‘rsatdi.

Xususan, ishga qabul qilishda kamsitishning oldini olish, ish beruvchilarning majburiyatlarini belgilash, mehnatga haq to‘lashda tenglikni ta’minlash hamda kamsitishga oid nizolarda isbotlashning alohida tartiblarini qo‘llash muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekiston Respublikasida ham mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashga oid qonunchilik izchil takomillashtirilmoqda. Jumladan, yangi Mehnat kodeksida yashash joyi va qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi kabi belgilar bo‘yicha kamsitishning taqiqlanishi, shuningdek gender tengligini ta’minlash hamda nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan maxsus kafolatlarning mavjudligi mehnat munosabatlarida teng huquqlilik prinsipini mustahkamlashga xizmat qilmoqda.

Shu bilan birga, kamsitishni taqiqlovchi huquqiy normalarning mavjudligi ularning amaliyotda to‘liq ta’minlanishini anglatmaydi. Shu sababli ish beruvchilar tomonidan kamsitishning oldini olishga qaratilgan profilaktik choralarni kuchaytirish, xodimlarning huquqiy xabardorligini oshirish, bevosita va bilvosita kamsitishni aniqlash mezonlarini takomillashtirish hamda kamsitishga oid mehnat nizolarida samarali huquqiy himoya mexanizmlarini rivojlantirish maqsadga muvofiq.

Binobarin, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida tenglikni ta’minlashning asosiy vazifasi kamsitishni qonunchilik darajasida taqiqlash bilangina cheklanmasdan, har bir shaxsning jinsi, yoshi, nogironligi, yashash joyi, ijtimoiy kelib chiqishi yoki boshqa shaxsiy xususiyatlaridan qat’i nazar, o‘z bilim, malaka va kasbiy salohiyatiga muvofiq mehnat huquqlaridan teng foydalanishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishdan iboratdir. Bu esa xalqaro mehnat standartlarining milliy qonunchilikda samarali amalga oshirilishiga, mehnat bozorida teng imkoniyatlar kengayishiga hamda inson huquqlarining ishonchli himoya qilinishiga xizmat qiladi.

Yuqoridagi tahliliy fikrlar hamda xorijiy davlatlarning mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishning oldini olishga oid tajribasini o‘rganish asosida milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 120-moddasida nazarda tutilgan isbotlash majburiyatiga oid kafolatni kengaytirish taklif etiladi. Xususan, mazkur moddada ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishning qonuniyligini isbotlash vazifasi ish beruvchiga yuklatilgan. Ushbu mexanizmni nafaqat ishga qabul qilishni rad etish, balki xodimni yuqori lavozimga ko‘tarishni rad etish, mehnatga haq to‘lashda asossiz farqlash, kasbiy tayyorgarlikdan foydalanishni cheklash va mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq kamsitish holatlariga ham tatbiq etish maqsadga muvofiq. Bunda xodim kamsitish mavjudligini taxmin qilishga asos bo‘luvchi dalillarni taqdim etgan taqdirda, qabul qilingan qarorning obyektiv va qonuniy asoslarga ega ekanligini isbotlash majburiyati ish beruvchiga yuklatilishi taklif etiladi.

Mazkur yondashuv Germaniya, Fransiya va Latviya qonunchiligida qo‘llanilayotgan isbotlash mexanizmlariga mos keladi.

Ikkinchidan, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish bilan bog‘liq nizolarni ko‘rib chiqish bo‘yicha yagona sud amaliyotini shakllantirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining alohida qarorini ishlab chiqish taklif etiladi. Mazkur qarorda bevosita va bilvosita kamsitishni aniqlash mezonlari, qonuniy farqlash va kamsitish o‘rtasidagi tafovutlar, kamsitish holatlarini isbotlashning o‘ziga xos xususiyatlari, ish beruvchi qarorlarining obyektivligini baholash hamda buzilgan mehnat huquqlarini tiklash tartibiga oid tushuntirishlar nazarda tutilishi maqsadga muvofiq. Bu mehnatga oid nizolarni ko‘rib chiqishda qonunchilik normalarining bir xilda talqin qilinishiga va xodimlar huquqlarining samarali sud himoyasi ta’minlanishiga xizmat qiladi.

Uchinchidan, Fransiya tajribasi asosida ishga qabul qilish jarayonida kamsitishning oldini olishga qaratilgan majburiy o‘qitish tizimini joriy etish taklif etiladi. Xususan, Fransiya Mehnat kodeksining L1131-2-moddasiga muvofiq, kamida 300 nafar xodimi bo‘lgan korxonalarda hamda xodimlarni yollashga ixtisoslashgan korxonalarda ishga qabul qilish vazifasini bajaruvchi xodimlar kamida har besh yilda bir marta kamsitishning oldini olish bo‘yicha o‘qitilishi shart.

Mazkur tajribadan kelib chiqib, O‘zbekiston qonunchiligida ham yirik korxonalar va ishga joylashtirishga ixtisoslashgan tashkilotlarning kadrlarni tanlash hamda ishga qabul qilishga mas’ul xodimlarini davriy ravishda kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik masalalari bo‘yicha o‘qitish talabini belgilash maqsadga muvofiq. Ushbu mexanizm ishga qabul qilishda xolislikni ta’minlash, kamsituvchi talablarning oldini olish hamda ish beruvchilarning huquqiy mas’uliyatini oshirishga xizmat qiladi.

REFERENCES

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi https://lex.uz/uz/docs/-6257288
2. Матчанова З.Ш. Достойный труд как базовое понятие международного трудового права // Российский ежегодник международного права 2012. – СПб.: СКФ «РОССИЯ – НЕВА», 2013. – С. 357–364.
3. Hepple B. Equality and empowerment for decent work. Int’l Lab. Rev., 2001, vol. 140, p. 1.
4. Workplace Discrimination, a Picture of Hope and Concern. 2023. Martin Searle Solicitors, Employee Discrimination & Harassment Advice. ILO, 2023.
5. Green T.K. Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. Harv. CR-CLL Rev., 2003, vol. 38, p. 111.
6. Usmonova M. Inson huquqlari tizimida mehnat qilish huquqining o‘rni [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.

7. Matkarimova S.D. Diskriminatsiya zhenshchin v trudovykh otnosheniyakh [Discrimination against women in labor relations]. Economy and Society, 2023, vol. 1/1/104, pp. 314–320.
8. Raximov M.A. Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipining ayrim jihatlari // Yurisprudensiya: huquqiy ilmiy-amaliy jurnal. – Toshkent, 2024. – № 5. – B. 40–53.
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/20.500.12592/2p3sxk
10. International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Geneva, 25 June 1958. Articles 1–3. Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti. URL: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_066962/lang--en/index.htm (Murojaat qilingan sana: 2026-yil 25-oktabr).
11. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Geneva, 29 June 1951. Articles 1–3. Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti.
URL:https://wwwex.ilo.org/dyn/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245 (Murojaat qilingan sana: 2026-yil 25-oktabr).
12. Fransiya Respublikasi Mehnat kodeksi (Code du travail). L1132-1- va L1131-2 moddalar. Légifrance — Fransiya Respublikasining rasmiy qonunchilik portali. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704/ (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).
13. Ozarbayjon Respublikasi Mehnat kodeksi (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi). 1999-yil 1-fevral. 16- va 154-moddalar. Ozarbayjon Respublikasining elektron qonunchilik bazasi. URL: https://e-qanun.az/framework/46943 (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).
14. Qozog‘iston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2015-yil 23-noyabr, 414-V-son. Qozog‘iston Respublikasining «Әділет» axborot-huquqiy tizimi. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414 (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).
15. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi (Трудовой кодекс Российской Федерации) 2001-yil 30-dekabr, 197-ФЗ-son. 3-, 64- va 132-moddalar. «КонсультантПлюс» huquqiy axborot tizimi. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).
16. Latviya Respublikasi Mehnat qonuni (Darba likums). Latvijas Vēstnesis Latviya Respublikasining rasmiy qonunchilik portali. URL: https://likumi.lv/ta/en/id/26019-labour-law (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).
17. Gruziya Mehnat kodeksi (Organic Law of Georgia — Labour Code of Georgia).2010 yil 17-dekabr, 4113-son. 4- va 5-moddalar. Legislative Herald of Georgia — Gruziyaning rasmiy qonunchilik portali.

https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567 (Murojaat qilingan sana: 25.10.2026).

18. O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. https://lex.uz/uz/docs/-4494849
19. O‘zbekiston Respublikasining “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonuni. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. https://lex.uz/uz/docs/-5049511