MAMLAKATIMIZ MEHNAT QONUNCHILIGIDA AYOLLAR HUQUQLARINING KAFOLATLARI

Ergashev Quvonchbek Anvarovich
Termiz davlat universiteti
Yuridik fakulteti 1-bosqich talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.21439705

Annotasiya. Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida xotin-qizlar mehnat huquqlarining huquqiy kafolatlari, ularning mehnat qilish, munosib mehnat sharoitlariga ega bo‘lish, ishga qabul qilish, ish haqi, mehnat muhofazasi, onalik va bolalikni muhofaza qilish, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik hamda xalqaro mehnat standartlarining milliy qonunchilikka implementasiya qilinishi masalalari ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilingan. Shuningdek, mamlakatimizda ayollarning mehnat sohasidagi huquqlarini ta'minlash borasida amalga oshirilayotgan islohotlar, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yuzasidan takliflar keltirilgan.
Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, xotin-qizlar, mehnat kafolatlari, teng huquqlilik, mehnat muhofazasi, onalik, mehnat shartnomasi, kamsitish, gender tengligi.

Ayollarning mehnat huquqlari inson huquqlarining ajralmas qismi hisoblanadi. Har bir inson jinsi, millati, irqi, tili, dini yoki boshqa belgilaridan qat'i nazar mehnat qilish, munosib mehnat sharoitlariga ega bo‘lish, teng haq olish va mehnat sohasida kamsitilishdan himoyalanish huquqiga egadir. Bugungi kunda xalqaro tashkilotlar hamda milliy qonunchilik ayollarning mehnat huquqlarini ta'minlashga alohida e'tibor qaratmoqda.

O‘zbekistonda ham ayollarning mehnat huquqlarini ta'minlash davlat siyosatining muhim yo‘nalishlaridan biri bo‘lib, Konstitusiya, Mehnat kodeksi hamda boshqa qonun hujjatlari orqali mustahkamlangan.

Jamiyatning rivojlanish darajasi va demokratik yangilanishlar sur'ati bevosita xotin-qizlarning huquq va erkinliklari ta'minlanganligi, ularning ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi ishtiroki bilan belgilanadi. O‘zbekiston Respublikasida xotin-qizlarning huquqiy maqomini mustahkamlash, ularning mehnat sohasidagi kamsitilishiga yo‘l qo‘ymaslik va ijtimoiy himoyasini kuchaytirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biridir.

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 58-moddasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqli ekanliklari, davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek jamiyat va davlat hayotining boshqa sohalarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashi qat'iy belgilab qo‘yildi.

Ushbu konstitusiyaviy tamoyil mehnat qonunchiligi, xususan, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida o‘z aksini topgan bo‘lib, ayollarning nafaqat teng huquqliligini, balki ularning fiziologik xususiyatlari va onalik vazifalari bilan bog‘liq bo‘lgan qo‘shimcha kafolatlarni ham huquqiy jihatdan mustahkamlaydi.

Har qanday demokratik davlatda inson huquqlari va erkinliklarini ta'minlash ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi. Inson huquqlari tizimida mehnat qilish huquqi alohida o‘rin tutadi. Mehnat insonning iqtisodiy mustaqilligini ta'minlash bilan birga uning shaxs sifatida kamol topishiga ham xizmat qiladi.

O‘zbekiston Respublikasida so‘nggi yillarda xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini ta'minlash, ularning iqtisodiy faolligini oshirish, mehnat munosabatlarida teng imkoniyatlar yaratish bo‘yicha keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Konstitusiyaning yangi tahriri hamda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ayollar huquqlarini kafolatlash sohasida muhim huquqiy asos bo‘lib xizmat qilmoqda.

Ayollarning mehnat sohasidagi huquqlarini himoya qilish nafaqat ijtimoiy adolat, balki mamlakat iqtisodiy taraqqiyotining ham muhim omili hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi inson huquq va erkinliklarini oliy qadriyat sifatida e'tirof etadi. Konstitusiyaga muvofiq:

- har kim mehnat qilish huquqiga ega;
- mehnat munosabatlarida tenglik ta'minlanadi;
- erkaklar va ayollar teng huquq hamda imkoniyatlarga ega;
- davlat xotin-qizlarni ijtimoiy muhofaza qilish choralarini ko‘radi.

Konstitusiyada belgilangan mazkur normalar mehnat qonunchiligining asosiy prinsiplarini tashkil etadi.

2023 yildan amal qilayotgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xotin-qizlar mehnat huquqlarini yanada kengaytirdi.

Unda:

- mehnat sohasida kamsitish taqiqlanadi;
- teng mehnat uchun teng haq to‘lash kafolatlanadi;
- xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi belgilanadi;
- homilador va bolali ayollar uchun qo‘shimcha kafolatlar belgilangan.

Mehnat munosabatlarida jinsga ko‘ra cheklovlar qo‘yish qonun bilan taqiqlanadi.

Mehnat qilish huquqining ta'minlanishi — har bir insonning qadr-qimmatini ulug‘lash, uning iqtisodiy va ijtimoiy farovonligini ta'minlashning eng muhim shartidir. O‘zbekistonda so‘nggi yillarda bu borada konstitusiyaviy va qonunchilik darajasida tub islohotlar amalga oshirildi.

Quyida ushbu huquqning mazmun-mohiyati, huquqiy asoslari va uni ta'minlashning asosiy yo‘nalishlari tizimlashtirilgan holda keltirilgan.

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 42-moddasida mehnat qilish huquqining kafolatlari yanada kuchaytirildi. Unga ko‘ra:

- Har bir shaxs munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqiga ega.
- Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarida ishlash kafolatlanadi.
- Mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan (MHEKM) kam bo‘lmagan tarzda munosib haq olish huquqi belgilangan.
- Ishsizlikdan himoyalanish qonun bilan kafolatlanadi.

Muhim prinsip: Konstitusiyaning 44-moddasiga asosan, sud qarori bilan tayinlangan jazoni ijro etish tartibidan yoki qonunda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi (2023 yildan kuchga kirgan) ham xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni xalqaro standartlar asosida tartibga solishda bosh mezon bo‘lib xizmat qilmoqda.

Davlat aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlari bandligiga alohida e'tibor qaratadi:

Kategoriya	Beriladigan imtiyoz va kafolatlar
Xotin-qizlar	Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ishga qabul qilishni rad etish taqiqlanadi. Ishlayotgan onalarga bolani parvarishlash ta'tillari va qisqartirilgan ish vaqti huquqi beriladi.

Kategoriya	Beriladigan imtiyoz va kafolatlar
Yoshlar	Spesifik kvotalar asosida oliy va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari birinchi bor ishga joylashayotganda sinov muddatisiz qabul qilinadi.
Nogironligi bo‘lgan shaxslar	Korxona va tashkilotlarda ular uchun majburiy ish o‘rinlari zaxirasi (kvotalar) belgilanadi.

Bugungi kunda mamlakatda munosib mehnat (Decent Work) tamoyillarini joriy etish orqali nafaqat bandlik darajasini oshirish, balki mehnatning sifati, xavfsizligi va xodimlarning ijtimoiy himoyasini xalqaro andozalarga moslashtirish ustuvor vazifa hisoblanadi.

Ishga qabul qilishda tenglik prinsipi (yoki mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash) — mehnat huquqining eng ustuvor va fundamental tamoyillaridan biridir. Bu prinsip har bir insonga o‘zining bilim va ko‘nikmalari, professional malakasi hamda iqtidoriga asoslangan holda, hech qanday sun'iy to‘siqlarsiz ish topish va kasbiy rivojlanish imkoniyatini beradi.

O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi (4-modda) va Konstitusiyasiga asosan, ishga qabul qilishda tenglik prinsipining mazmun-mohiyati quyidagilardan iborat:

Ishga qabul qilish jarayonida nomzodlarga ularning ishchanlik sifatlari va mehnat natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan jihatlariga qarab farqlash, ustunlik berish yoki imkoniyatlarini cheklash qat'iyan taqiqlanadi.

Quyidagi belgilarga ko‘ra kamsitish taqiqlanadi:

- Jinsi, yoshi va millati;
- Irqi va terisining rangi;
- Tili va diniy e'tiqodi;
- Ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy va mansab mavqei;
- Jamoat birlashmalariga a'zoligi (masalan, kasaba uyushmalari);
- Yashash joyi (propiska mavjudligi yoki yo‘qligi ishga qabul qilishni rad etishga asos bo‘la olmaydi).

Muhim qoida: Nomzodlarni tanlashda faqatgina ularning professional malakasi, ma'lumoti, ish tajribasi va ishchanlik qobiliyatlari mezon bo‘lishi shart.

Mehnat huquqida ba'zi toifadagi shaxslar uchun maxsus imtiyozlar va yengilliklar belgilanishi kamsitish deb baholanmaydi. Aksincha, bu mehnat bozorida ijtimoiy adolatni qaror toptirish usulidir.

Quyidagilar kamsitish (diskriminasiya) hisoblanmaydi:

1. Mehnat turiga xos talablar: Ishning o‘ziga xos xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lgan cheklovlar (masalan, og‘ir jismoniy yoki yer osti ishlarida xotin-qizlar mehnatining cheklanishi).
2. Ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash:
3. Nogironligi bo‘lgan shaxslar;
4. Ko‘p bolali yoki yolg‘iz onalar/otalar;
5. Yoshlar va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari.
6. Davlat ushbu toifalar uchun korxonalarda majburiy ish o‘rinlari zaxirasini (kvotalar) belgilaydi va bu boshqa nomzodlarning huquqlarini kamsitish hisoblanmaydi.

Ishga qabul qilishda tenglik prinsipining ta'minlanishi nafaqat inson huquqlarini himoya qiladi, balki mehnat bozorida sog‘lom raqobatni yuzaga keltirib, eng malakali kadrlarning to‘g‘ri tanlanishiga xizmat qiladi.

Homiladorlik va tug‘ish ta'tili tugaganidan keyin ayollarga bolani parvarishlash uchun quyidagi imkoniyatlar beriladi:

Ta'til turi	Davomiyligi va iqtisodiy kafolati
Qonuniy ta'til huquqi	Ayolning xohishiga ko‘ra, bolasi 3 yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi.
Ish joyining saqlanishi	ola parvarishlash ta'tili davrida ayolning ish joyi (lavozimi) majburiy tarzda saqlanadi.
Stajga qo‘shilishi	Bolani parvarishlash ta'tillari davri (jami ko‘pi bilan 6 yil) pensiyaga chiqishda umumiy mehnat stajiga qo‘shiladi.

Qo‘shimcha qulaylik: Ayol bola parvarishlash ta'tili davrida o‘z xohishiga ko‘ra to‘liq bo‘lmagan ish vaqti tartibida yoki uyda (masofadan turib / kasabachilik asosida) ishlashi mumkin. Bunda u ham nafaqa (agar tayinlangan bo‘lsa), ham ishlagan vaqti uchun ish haqi olish huquqini saqlab qoladi.

Mamlakatimizda gender tenglikni ta'minlashning mustahkam qonunchilik bazasi yaratilgan:

• Konstitusiyaviy kafolat: O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 58-moddasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqli ekanligi, davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek davlat va jamiyat hayotining boshqa sohalarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashi qat'iy belgilangan.

• Maxsus qonunchilik: 2019 yilda qabul qilingan "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida"gi Qonun mehnat sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etishning asosiy vositasi bo‘lib xizmat qilmoqda.

• Mehnat kodeksi: Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ishga qabul qilish, mehnatga haq to‘lash va xizmat vazifalarini bajarishda jins bo‘yicha har qanday kamsitishni taqiqlaydi.

Mehnat cohasida gender tengligining asosiy yo‘nalishlari

A. Ishga joylashish va kasb tanlash erkinligi

Ilgari ayollar mehnatidan foydalanish taqiqlangan ayrim og‘ir va zararli mehnat sharoitlariga ega sohalar mavjud edi. Zamonaviy qonunchilik va texnologik rivojlanish natijasida bu cheklovlar qayta ko‘rib chiqilib, ayollarning kasb va faoliyat turini erkin tanlash imkoniyatlari keskin kengaytirildi. Xotin-qizlarning ilgari "erkaklar kasbi" hisoblangan tarmoqlarda (masalan, IT, boshqaruv, transport, moliya) faolligi oshdi.

B. Teng mehnat uchun teng haq to‘lash

Gender tengligining eng muhim prinsiplaridan biri — bir xil qiymatga ega bo‘lgan mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda ish haqi to‘lanishidir. Ish beruvchi tomonidan xodimning jinsiga qarab lavozim maoshi yoki mukofot pulcharini farqlash qonun buzilishi hisoblanadi.

V. Rahbarlik lavozimlari va qaror qabul qilish

Davlat xizmatida, iqtisodiyot va bank-moliya sektorlarida xotin-qizlarning ulushini oshirish bo‘yicha tizimli choralar ko‘rilmoqda. Boshqaruv rahbariyatida gender balansini ta'minlash maqsadida zaxira kadrlar tayyorlash va ayol rahbarlarning malakasini oshirish tizimi yo‘lga qo‘yilgan.

G. Tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash

Xotin-qizlarning iqtisodiy mustaqilligini ta'minlash uchun ayollar tadbirkorligiga imtiyozli kreditlar ajratish, ularni kasb-hunarga va biznes yuritishga bepul o‘qitish bo‘yicha davlat dasturlari ("Ayollar daftari" tizimi) faol ishlamoqda.

Zamonaviy gender siyosati nafaqat ayollarni himoya qilish, balki farzand tarbiyasi va oilaviy majburiyatlarni erkaklar va ayollar o‘rtasida teng taqsimlashga ham qaratilgan. Misol uchun, yangi Mehnat kodeksiga ko‘ra, bola parvarishlash ta'tilidan nafaqat ona, balki bolaning otasi ham foydalanishi mumkin. Bu ayollarning tug‘ruqdan keyin mehnat bozoriga tezroq qaytishiga va kasbiy faoliyatini davom ettirishiga zamin yaratadi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, mehnat sohasida ayollar huquqlarini himoya qilish iqtisodiy o‘sish, ijtimoiy barqarorlik va inson kapitali rivojlanishining muhim omili hisoblanadi.

Xalqaro tajriba ham gender tengligi ta'minlangan mamlakatlarda mehnat unumdorligi yuqori ekanligini ko‘rsatadi.

Xulosa.

O‘zbekiston Respublikasida xotin-qizlarning mehnat huquqlarini kafolatlash bo‘yicha mustahkam huquqiy baza shakllangan. Yangi tahrirdagi Konstitusiya va Mehnat kodeksi ayollarning mehnat qilish, munosib mehnat sharoitlarida ishlash, teng haq olish, onalikni muhofaza qilish hamda kamsitishdan himoyalanish huquqlarini keng kafolatlaydi.

Shu bilan birga, mazkur huquqlarning amalda to‘liq ta'minlanishi huquqiy madaniyatni yuksaltirish, mehnat inspeksiyalari faoliyatini kuchaytirish, ish beruvchilar mas'uliyatini oshirish hamda gender tengligiga oid davlat siyosatini izchil davom ettirishni talab etadi.

Xotin-qizlarning mehnat sohasidagi huquqlarini to‘liq ta'minlash mamlakatimizda inson qadrini ulug‘lash, ijtimoiy adolat va barqaror iqtisodiy taraqqiyotga xizmat qiladi.

Mehnat sohasida gender tengligining ta'minlanishi shunchaki ijtimoiy adolat mezoni emas, balki mamlakat iqtisodiy taraqqiyotining eng muhim drayveridir. Jamiyatda xotin-qizlarning iqtisodiy faolligi ortishi yalpi ichki mahsulotning o‘sishiga, kambag‘allikni qisqartirishga va oilalar farovonligini yuksaltirishga bevosita xizmat qiladi.

Qonunchilik darajasidagi islohotlar muvaffaqiyatli bo‘lishi uchun nafaqat davlat nazorati, balki jamiyat va ish beruvchilar ongida ham stereotiplardan voz kechish, xodimga uning jinsiga qarab emas, balki professional mahorati, bilimi va intellektual salohiyatiga qarab baho berish ko‘nikmasini to‘la shakllantirish lozim. Gender tenglik qaror topgan ish joyi sog‘lom raqobat, yuqori mahsuldorlik va innovasiyalar uchun eng qulay muhit hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. – Toshkent, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2023.
3. O‘zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida"gi Qonuni.
4. O‘zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi Qonuni.
5. Xalqaro mehnat tashkiloti. 100-sonli Konvensiya.
6. Xalqaro mehnat tashkiloti. 111-sonli Konvensiya.
7. Xalqaro mehnat tashkiloti. 156-sonli Konvensiya.
8. Xalqaro mehnat tashkiloti. 183-sonli Konvensiya.
9. CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
10. Universal Declaration of Human Rights.
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlashga oid farmon va qarorlari.