

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari

6-son (5-jild)

2025

SCIENCEPROBLEMS.UZ

IJTIMOIIY-GUMANITAR FANLARNING DOLZARB MUAMMOLARI

№ 6 (5) – 2025

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

TOSHKENT-2025

BOSH MUHARRIR:

Isanova Feruza Tulqinovna

TAHRIR HAY'ATI:

07.00.00- TARIX FANLARI:

Yuldashev Anvar Ergashevich – tarix fanlari doktori, siyosiy fanlar nomzodi, professor, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Mavlanov Uktam Maxmasabirovich – tarix fanlari doktori, professor, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Xazratkulov Abror – tarix fanlari doktori, dotsent, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti.

Tursunov Ravshan Normuratovich – tarix fanlari doktori, O'zbekiston Milliy Universiteti;

Xolikulov Axmadjon Boymahmatovich – tarix fanlari doktori, O'zbekiston Milliy Universiteti;

Gabrielyan Sofya Ivanovna – tarix fanlari doktori, dotsent, O'zbekiston Milliy Universiteti.

Saidov Sarvar Atabullo o'g'li – katta ilmiy xodim, Imom Termiziy xalqaro ilmiy-tadqiqot markazi, ilmiy tadqiqotlar bo'limi.

08.00.00- IQTISODIYOT FANLARI:

Karlibayeva Raya Xojabayevna – iqtisodiyot fanlari doktori, professor, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti;

Nasirxodjayeva Dilafruz Sabitxanovna – iqtisodiyot fanlari doktori, professor, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti;

Ostonokulov Azamat Abdukarimovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor, Toshkent moliya instituti;

Arabov Nurali Uralovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor, Samarqand davlat universiteti;

Xudoyqulov Sadirdin Karimovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti;

Azizov Sherzod O'ktamovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent, O'zbekiston Respublikasi Bojxona instituti;

Xojayev Azizxon Saidaloxonovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent, Farg'ona politexnika instituti

Xolov Aktam Xatamovich – iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Shadiyeva Dildora Xamidovna – iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent v.b, Toshkent moliya instituti;

Shakarov Qulmat Ashirovich – iqtisodiyot fanlari

nomzodi, dotsent, Toshkent axborot texnologiyalari universiteti

09.00.00- FALSAFA FANLARI:

Hakimov Nazar Hakimovich – falsafa fanlari doktori, professor, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti;

Yaxshilikov Jo'raboy – falsafa fanlari doktori, professor, Samarqand davlat universiteti;

G'aybullayev Otabek Muhammadiyevich – falsafa fanlari doktori, professor, Samarqand davlat chet tillar instituti;

Saidova Kamola Uskanbayevna – falsafa fanlari doktori, "Tashkent International University of Education" xalqaro universiteti;

Hoshimxonov Mo'min – falsafa fanlari doktori, dotsent, Jizzax pedagogika instituti;

O'roqova Oysuluv Jamoliddinovna – falsafa fanlari doktori, dotsent, Andijon davlat tibbiyot instituti, Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini mudiri;

Nosirxodjayeva Gulnora Abdukaxxarovna – falsafa fanlari nomzodi, dotsent, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Turdiyev Bexruz Sobirovich – falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent, Buxoro davlat universiteti.

10.00.00- FILOLOGIYA FANLARI:

Axmedov Oybek Saporbayevich – filologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti;

Ko'chimov Shuxrat Norqizilovich – filologiya fanlari doktori, dotsent, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Hasanov Shavkat Ahadovich – filologiya fanlari doktori, professor, Samarqand davlat universiteti;

Baxronova Dilrabo Keldiyorovna – filologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti;

Mirsanov G'aybullo Qulmurodovich – filologiya fanlari doktori, professor, Samarqand davlat chet tillar instituti;

Salaxutdinova Musharraf Isamutdinovna – filologiya fanlari nomzodi, dotsent, Samarqand davlat universiteti;

Kuchkarov Raxman Urmanovich – filologiya fanlari nomzodi, dotsent v/b, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Yunusov Mansur Abdullayevich – filologiya fanlari nomzodi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Saidov Ulugbek Aripovich – filologiya fanlari nomzodi, dotsent, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi.

12.00.00- YURIDIK FANLAR:

Axmedshayeva Mavlyuda Axatovna – yuridik fanlar doktori, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Muxitdinova Firyuza Abdurashidovna – yuridik fanlar doktori, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Esanova Zamira Normurotovna – yuridik fanlar doktori, professor, O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatgan yurist, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich – yuridik fanlar doktori, professor v.b., Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti;

Zulfiqorov Sherzod Xurramovich – yuridik fanlar doktori, professor, O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti;

Xayitov Xushvaqt Saparbayevich – yuridik fanlar doktori, professor, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Asadov Shavkat G'aybullayevich – yuridik fanlar doktori, dotsent, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi;

Ergashev Ikrom Abdurasulovich – yuridik fanlari doktori, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Utemuratov Maxmut Ajimuratovich – yuridik fanlar nomzodi, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Saydullayev Shaxzod Alixanovich – yuridik fanlar nomzodi, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Hakimov Komil Baxtiyarovich – yuridik fanlar doktori, dotsent, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Yusupov Sardorbek Baxodirovich – yuridik fanlar doktori, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Amirov Zafar Aktamovich – yuridik fanlar doktori (PhD), O'zbekiston Respublikasi Sudyalari oliy

kengashi huzuridagi Sudyalari oliy maktabi;

Jo'rayev Sherzod Yuldashevich – yuridik fanlar nomzodi, dotsent, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Babadjanov Atabek Davronbekovich – yuridik fanlar nomzodi, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Normatov Bekzod Akrom o'g'li — yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Rahmatov Elyor Jumaboyevich — yuridik fanlar nomzodi, Toshkent davlat yuridik universiteti;

13.00.00- PEDAGOGIKA FANLARI:

Xashimova Dildarxon Urinboyevna – pedagogika fanlari doktori, professor, Toshkent davlat yuridik universiteti;

Ibragimova Gulnora Xavazmatovna – pedagogika fanlari doktori, professor, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti;

Zakirova Feruza Maxmudovna – pedagogika fanlari doktori, Toshkent axborot texnologiyalari universiteti huzuridagi pedagogik kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tarmoq markazi;

Kayumova Nasiba Ashurovna – pedagogika fanlari doktori, professor, Qarshi davlat universiteti;

Taylanova Shoxida Zayniyevna – pedagogika fanlari doktori, dotsent;

Jumaniyozova Muhayyo Tojiyevna – pedagogika fanlari doktori, dotsent, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti;

Ibraximov Sanjar Urunbayevich – pedagogika fanlari doktori, Iqtisodiyot va pedagogika universiteti;

Javliyeva Shaxnoza Baxodirovna – pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), Samarqand davlat universiteti;

Bobomurotova Latofat Elmurodovna — pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), Samarqand davlat universiteti.

19.00.00- PSIXOLOGIYA FANLARI:

Karimova Vasila Mamanosirovna – psixologiya fanlari doktori, professor, Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti;

Hayitov Oybek Eshboyevich – Jismoniy tarbiya va sport bo'yicha mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti, psixologiya fanlari doktori, professor

Umarova Navbahor Shokirovna– psixologiya fanlari doktori, dotsent, Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti, Amaliy psixologiyasi kafedrasini mudiri;

Atabayeva Nargis Batirovna – psixologiya fanlari doktori, dotsent, Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti;

Shamshetova Anjim Karamaddinovna – psixologiya fanlari doktori, dotsent, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti;

Qodirov Obid Safarovich – psixologiya fanlari doktori (PhD), Samarkand viloyat IIB Tibbiyot bo'limi psixologik xizmat boshlig'i.

22.00.00- SOTSILOGIYA FANLARI:

Latipova Nodira Muxtarjanovna – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston milliy universiteti kafedra mudiri;

Seitov Azamat Po'latovich – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston milliy universiteti;

Sodiqova Shohida Marxaboyevna – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi.

23.00.00- SIYOSIY FANLAR

Nazarov Nasriddin Ataqulovich –siyosiy fanlar doktori, falsafa fanlari doktori, professor, Toshkent arxitektura qurilish instituti;

Bo'tayev Usmonjon Xayrullayevich –siyosiy fanlar doktori, dotsent, O'zbekiston milliy universiteti kafedra mudiri.

OAK Ro'yxati

Mazkur jurnal Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2022-yil 30-noyabrda 327/5-son qarori bilan tarix, iqtisodiyot, falsafa, filologiya, yuridik va pedagogika fanlari bo'yicha ilmiy darajalar yuzasidan dissertatsiyalar asosiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan.

“Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari” elektron jurnali 2020-yil 6-avgust kuni 1368-sonli guvohnoma bilan davlat ro'yxatiga olingan.

Muassis: “SCIENCEPROBLEMS TEAM”
mas'uliyati cheklangan jamiyati

Tahririyat manzili:

100070. Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron manzil:

scienceproblems.uz@gmail.com

Bog'lanish uchun telefon:

(99) 602-09-84 (telegram).

MUNDARIJA

07.00.00 – TARIX FANLARI

Umarov Sardor Yakubovich

QAYTA BIRLASHGAN GERMANIYA IQTISODIYOTI RIVOJLANISHINING ASOSIY JIHATLARI	12-16
--	-------

Atamuratova Dilafroz Rashidovna

XORAZM XALQ SOVET RESPUBLIKASINING ILK MATBUOTI: “INQILOB QUYOSHI”	17-20
--	-------

Mansurov Ulug‘Bek

XX ASRNING 20-50-YILLARIDA NAMANGAN SHAHRIDA SOG‘LIQNI SAQLASH TIZIMIDAGI MUAMMOLAR	21-24
--	-------

Umid Bekmuhammad, Sayyora Samandarova

XORAZMDAGI JADID MAKTABLARIGA OID TA‘LIM TASHKILOTLARI VA JAMIYATLARI	25-31
--	-------

Norov Shuhrat, Turatosheva Sadoqat

O‘ZBEKISTON YOSHLAR SIYOSATINING IJTIMOY, MADANIY VA TA‘LIMY SOHALARDAGI FALSAFIY ASOSLARI VA UNING MA‘NAVIY YETUK YOSHLARNI SHAKLLANTIRISHDAGI ROLI	32-38
--	-------

Sultanov Samandar Mahmud o‘g‘li

QUYI AMUDARYO VA BUXORO-QORAKO‘L HUDUDI MANZILGOHLARINING MODDIY ASHYOLARDA AKS ETISHI	39-42
---	-------

Quranboyeva Sevinchoy

SOVET HOKIMIYATI DAVRIDA XORAZM VILOYATI AHOLISINING UY-JOY QURILISHIDA IJTIMOY HAYOTNING AKS ETISHI (1945-1985-YILLAR MISOLIDA)	43-46
---	-------

Mamajanov Azizbek

SOVET HUKUMATI AGRAR SIYOSATINING O‘ZBEKISTON SSR IRRIGATSIYA TIZIMIGA TA‘SIRI (1950-1990-YILLAR).....	47-52
---	-------

Baxritdinov Jasurbek

AKADEMIK ABDULAHAD MUHAMMADJONOVNING O‘ZBEKISTONDA TARIX VA ARXELOGIYA FANLARI RIVOJIGA QO‘SHGAN HISSASI	53-57
---	-------

Aliqulov Ramazon

TOSHKENT VA FARG‘ONA VODIYSIDAGI DEHQON, CHORVADOR VA HUNARMAND AHOLINING MADANIY, IJTIMOY, SIYOSIY, IQTISODIY ALOQALARNING O‘ZBEK XALQINING ETNOGENEZIDAGI O‘RNI (QANG‘LI QABILASI MISOLIDA)	58-66
---	-------

Abduraxmonov Adxamjon Soxodilla o‘g‘li

1946–1990-YILLARDA QO‘QON SANOATINING TRANSFORMATSIYASI	67-74
---	-------

Tashqo‘lova Dilnoza Turaboy qizi

YANGI O‘ZBEKISTON VA XITOIY XALQ RESPUBLIKALARI IQTISODIY HAMKORLIGIDA “BIR MAKON-BIR YO‘L” TASHABBUSINING AHAMIYATI	75-78
---	-------

Jabborov Qaxramon Jaxongir o‘g‘li

JULIYA KOHENNING XVIII-XX ASRLARDA SEFARD YAHUDIYLARINING IJTIMOY HOLATIGA OID TADQIQOTLARI TAHLILI	79-83
--	-------

<i>Dilfuza Muxammadinova Nasretdinova</i> TA'LIMNING TARAQQIYOT YO'LI	84-89
--	-------

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

<i>Ollanazarov Bekmurod</i> INNOVATSION YONDASHUV ASOSIDA TURISTIK XIZMATLAR SOHASIDA INVESTITSION FAOLLIKNI BOSHQARISH: NAZARIYA, AMALIYOT VA XORIJIY TAJRIBA	90-100
<i>Umronov Eldorbek Sodirovich</i> O'ZBEKISTONDA EKOTURIZMNI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI VA ISTIQBOLLARI	101-107
<i>Tangirkulov Bekzod</i> TIJORAT BANKLARI MOLIVAVIY RESURLARINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH	108-115
<i>Aymatov Sirojiddin To'raqul o'g'li</i> TRANSPORT TIZIMINING RAQOBATBARDOSHLIGINI BAHOLASH KO'RSATKICHLARI TIZIMI	116-125
<i>Ergashev Uyg'un Jabborovich</i> KAMERAL SOLIQ TEKSHIRUVI UCHUN ELEKTRON MANBASINING SHAKLLANISHI, SOLIQ TIZIMIDAGI QO'LLANILAYOTGAN DASTURIY MAHSULOTLARNING AHAMIYATI	126-131

09.00.00 – FALSAFA FANLARI

<i>Nosirxo'jayeva Gulnora</i> AXBOROT VA "OMMAVIY MADANIYAT" XURUJINING DOLZARB MUAMMOLARI	132-136
<i>Panjiyev Suhrob</i> HAQIQATNING KOGERENTLIK XUSUSIYATLARINING YANGILANISHI	137-143
<i>Gadoeva Lobar</i> IJTIMOIY-FALSAFIY TADQIQOTLAR OBYEKTI SIFATIDA SOG'LOM TURMUSH TARZI .	144-148
<i>Djurayeva Nigora</i> SYSTEMIC ANALYSIS OF THE FORMATION OF COGNITIVE ASPECTS OF CONSCIOUSNESS OF THE PEOPLES OF CENTRAL ASIA	149-158
<i>Юлдашев Фаррух Абдурахманович</i> ПОНЯТИЕ ЭКЗИСТЕНЦИАЛИЗМА И ЕГО СТЕПЕНИ ИССЛЕДОВАНИЯ	159-167
<i>Mengliqulov Umid Mamadiyevich</i> MILLIY IDENTIFIKATSIYA MASALASINING TARIXIY-DINAMIK VA ZAMONAVIY KONTEKSTDA TAHLILI	168-173
<i>To'xtarov Ismatulla Murodovich, Ergashev Ulug'bek Adxamovich</i> MAG'RIBNI MAFTUN AYLAGAN MUTAFAKKIR	174-178
<i>Toirov Ilhom</i> IJTIMOIY-MADANIY TARAQQIYOT: SIVILIZATSION ASOSLAR VA YO'NALISHLAR	179-183
<i>Farxodjonova Nodira, Ergashev Ibodulla</i> GLOBALASHUV SHAROITIDA MILLIY O'ZLIKNI SAQLASH VA JAMIYAT BARQARORLIGI: JADIDLAR MEROSIGA IJTIMOIY-FALSAFIY NAZAR	184-188

<i>Ergashev Ozodbek Baxodurovich</i> YUNON MANTIQ ILMINING ARAB TILIGA TARJIMA QILINISHI VA ISLOM FALSAFASIGA KIRIB KELISHI	189-194
<i>Fayziyev Xurshid</i> VOLTER VA BAG'RIKENGLIK GENEZISI	195-199
<i>Sattorova Shalola</i> MIRZO ABDULQODIR BEDILNING ASOSIY FALSAFIY G'OYALARI	200-203
<i>Taylyakova Feruzaxon Sultanovna</i> TADBIRKOR VAZIFALARI VA SHAXSIY SIFATLARI	204-207
<i>Sadullayev Sardor Saydiganiyevich</i> INSON VA SAN'ATNING ARTUR SHOPENGAUER TA'LIMOTIDA ESTETIK TAFAKKUR PRIZMASIDA TAHLILI	208-215
<i>Vaxobova Dilfuza Roziqovna</i> ABU ABDULLOH RUDAKIY ADABIY-FALSAFIY MEROSINI O'RGANISHGA SINERGETIK USULDA YONDASHUV	216-219
<i>Yuldashxodjaev Haydar Hashimxanovich</i> MUSOXONXOJA DAHBIDIY ASARLARIDA USTOZNING SHOGIRDNI TANLASH VA UNI TARBIYALASHDAGI FALSAFIY G'OYALARI	220-224
<i>Umurzaqov Axmadjon Maxamadovich</i> INSON E'TIQODIDAGI O'ZGARISHLARNING METODOLOGIK ASOSLARI	225-231
<i>Teshayeva Gulchehra Murodovna</i> YANGI O'ZBEKISTONDA SHAXSNING RAQAMLI JAMIYATGA TRANSFORMATSIYALASHUVI	232-237
<i>Yusupova Ranaxon</i> IJTIMOIY MUHIT TEXNOGEN SIVILIZATSIYA VA AHLOQ MASALALARI	238-241
<i>Sharipov Abdukhakimjon Ziyotdinovich</i> SHARQ VA G'ARB TAFAKKURIDA FAROVON HAYOT TUSHUNCHASINING FALSAFIY TAHLILI	242-246
<i>Sultonova Shaxnoza</i> MUNAVVAR QORI MA'RIFIY-AXLOQIY QARASHLARINING FALSAFIY AHAMIYATI	247-251
<i>Dusmanov Sherzod Abduvaliyevich</i> JINOYATCHILIK – YOSHLAR AXLOQIY-MA'NAVIY BUZILISHLARINING MANBAI VA HOSILASI SIFATIDA	252-256
<i>Rajabboy Hasanov</i> FAROVON HAYOT MEZONI VA UNING JAMIYAT TARAQQIYOTIGA TA'SIRINING IJTIMOIY-FALSAFIY ASOSLARI	257-261
10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI	
<i>Boynazarov Zokir</i> TARIXIY YOZMA MANBALARDA SOMATIZMLAR VA INSON MANZARASI	262-274
<i>Yeshboyeva Matluba</i> MUHAMMAD YUSUF SHE'RLARI TARJIMALARIDA IBORALARNING BERILISHI ("KO'HNA QUDUQ" DOSTONI MISOLIDA)	275-279

<i>Azizaxon Rasulova</i> SINTAKTIK MAYDON KONSEPSIYASI VA UNING LINGVISTIK TALQINI	280-284
<i>Mamadkulova Kamila Abdukhaliqovna</i> THE IMAGE OF A LITERARY HERO OF THE "LOST GENERATION" IN THE WORK OF E.M. REMARQUE	285-290
<i>Naimova Parvina Rustamovna</i> ITALYAN VA O'ZBEK MULOQOT MATNI JARAYONIDA MULOQOTNING O'RNI VA AHAMIYATI. ITALYAN TILI VA O'ZBEK TILI VERBAL MULOQOT MATNIDA O'XSHASH VA FARQLI JIHATLARI	291-296
<i>Жабборовва Муслима Тохировна</i> ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ	297-301
<i>Xudoyberdiyeva Oyjamol, Jo'rayeva Komila</i> INGLIZ VA O'ZBEK TILLARIDA QADRIYATLAR IFODASI VA ULARNING TARJIMA MUAMMOLARI	302-306
<i>Ostonova Ramziya</i> LEXIC-SEMANTIC FIELD OF CONSTRUCTION TERMINOLOGY	307-311
<i>Qarshiyeva Tamara, Nabiyeva Sharifa, Samadova Charos va G'aniyeva Inobat</i> AMERIKA VA O'ZBEK ADABIYOTI MISOLIDA «UYG'ONISH VA MILLIY O'ZLIKNI ANGLASH» TAMOIYILLARINING QIYOSIY TAHLILI	312-316
<i>Sumbul Muxammedova</i> XORAZM DOSTONLARIDAGI AYRIM HIKMATLI JUMLALARNING SODDA GAP TAHLILI BO'YICHA IZOHI	317-322
<i>Abduqodirova Zebo Qodirovna</i> XXI ASR TILSHUNOSLIGIDA YANGI YO'NALISH SIFATIDA EKOLINGVISTIKA	323-331
<i>Murtozayeva Zarina Muxtor qizi</i> BADIY ADABIYOTLARDA KONSEPT VA KONSEPTASFERA FAOLLASHUVINING NAZARIY ASOSLARI	332-335
<i>Abiyatova Muslima Maratovna, Abdirasulov Bahodir</i> AUDIOVISUAL TRANSLATION: SUBTITLING AND DUBBING CHALLENGES	336-343
<i>Kayimova Mohinur Salokhiddin kizi, Bakiyev Faxriddin</i> COMPLEXITY OF CULTURE-SPECIFIC UNITS AND SEMANTIC AMBIGUITIES IN TRANSLATION	344-350
<i>Rasulova Nigora Kurbonovna</i> MASHRAB IJODIDA MULAMMA' ASARLAR TADQIQI	351-356

12.00.00 – YURIDIK FANLAR

<i>Djumaniyozova Dilfuza, Matnazarova Muhayyo</i> IJTIMOIY XAVF GURUHIGA KIRUVCHI YOSHLAR MUAMMOLARINI HAL QILISHDA YURIDIK KLINIKANING AHAMIYATI	357-362
<i>Mirzaraximov Baxtiyor, Shokirov Boburjon</i> KIBERHUJUMLAR NATIJASIDA SHAXSIY VA DAVLAT SIRLARIGA XAVF SOLISH	363-367

<i>Baymurotov G'ayrat Panjiyevich</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA QONUNCHILIK TASHABBUSI HUQUQINI AMALGA OSHIRISHNING HUQUQIY ASOSLARI	368-376
<i>Esanova Shaxnoza</i> JINOYATGA TAYYORGARLIK KO'RISH VA SUIQASD QILGANLIK UCHUN JAVOBGARLIKKA OID RIVOJLANGAN DAVLATLAR TAJRIBASI	377-383
<i>Abduvaliyev Murodillo</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA QONUN BO'YICHA MEROS HUQUQINI TARTIBGA SOLISHNING XUSUSIYATLARI	384-388
<i>Koryog'diyev Bobur Umidjon o'g'li</i> TASVIRGA BO'LGAN HUQUQ: ANGLIYA VA NYU-YORK QONUNCHILIGI QIYOSIY TAHLILI	389-395
<i>Ismaylov Raxat</i> HUQUQNI SHARHLASH JARAYONINING ILMIY-NAZARIY TAHLILI	396-402
<i>Nabiyev Muhridin</i> INSON HUQUQLARI BO'YICHA MILLIY INSTITUTLAR FAOLIYATINING HUQUQIY ASOSLARI	403-406
<i>Kabulov Xojabay, Dauletbaeva Aynur</i> SHAXS SHA'NI VA QADR-QIMMATINING HUQUQIY HIMOYASI VA UNI BUZGANLIK UCHUN HUQUQIY JAVOBGARLIK ASOSLARI	407-412
<i>Utebaev Salamat, Kalbaeva Eldora</i> VOYAGA YETMAGAN YOKI MEHNATGA LAYOQATSIZ SHAXSLAR MODDIY TA'MINOTINING HUQUQIY ASOSLARI VA UNI BUZGANLIK UCHUN JAVOBGARLIK	413-418
<i>Begatov Jasurbek Numonjanovich</i> MEHNATGA OID MUNOSABATLARDI KAMSITISH UCHUN HUQUQIY JAVOBGARLIK MASALALARI	419-432
<i>Komilov Avazbek Bokijonovich</i> QONUN BUZILISHI, UNING KELIB CHIQISH SABABLARI VA BUNGA IMKONIYAT YARATIB BERAYOTGAN SHART-SHAROITLARNI BARTARAF ETISH TO'G'RISIDAGI PROKUROR TAQDIMNOMASINING MAZMUNI VA UNGA QO'YILGAN TALABLAR	433-441
13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI	
<i>Gayupova Saodat Xamidovna</i> INDIVIDUAL YONDASHUV ASOSIDA ZAMONAVIY TALABA SHAXSINI SHAKLLANTIRISH MASALALARI	442-446
<i>Akimova Jumaxan, Isakova Malika</i> FIZIKA VA ASTRONOMIYANI O'QITISHDA STEAM TA'LIM TIZIMINING AHAMIYATI ...	447-452
<i>Абдуллаева Мавжуда Эргашевна</i> СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ПРОФИЛАКТИКЕ РАСПРОСТРАНЕННЫХ ДЕТСКИХ ЗАБОЛЕВАНИЙ: МЕТОДИКА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГНОСТИЧЕСКИХ КАРТ	453-460
<i>Mirkasimova Zilola Alisherovna</i> MULTIMEDIA – MAKTABGACHA YOSHDAGI BOLALARDA BILINGVAL KOMPETENSIYANI SHAKLLANTIRISHNING SAMARALI VOSITASI SIFATIDA	461-464

<i>Xidirova Durдона Muxtorovna</i> SINERGETIK TA'LIM VA O'QUVCHI-QIZLARNI IJTIMOIIY-MADANIY MUNOSABATLARGA TAYYORLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	465-469
<i>Yazdonov Ulug'bek, Rashidova Madina</i> YOSHLARDA KASBIY BILIM VA KO'NIKMANI SHAKLLANTIRISHGA QARATILGAN ZAMONAVIIY KONSEPSIYALARDA ILGARI SURILAYOTGAN TA'LIMOTLAR	470-479
<i>Elmuratova Zamira</i> INTERACTIVE METHOD IN TEACHING ENGLISH	480-484
<i>Karimova Nilufar Ummatqul qizi</i> SOFT SKILLS IN FOREIGN LANGUAGE CLASSES: BASES OF IMPROVEMENT OF STUDENTS' INTERPERSONAL AND COGNITIVE SKILLS	485-490
<i>Adilov Shodiyor</i> MUHANDISLIK GRAFIKASI VA DIZAYN FANLARINI INTEGRATSIYALASHDA "G'OYALARNING LOYIHALA" USULI	491-496
<i>Давыдова Руфина Артуровна</i> ПОНЯТИЕ «ДУХОВНЫЙ ГУМАНИЗМ» КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩЕЕ КАЧЕСТВО ГУМАННОГО ПЕДАГОГА	497-500
<i>Abdurazzaxov Abdurasul</i> SPORT-SOQ'LOMLASHTIRISH TURIZMI ASOSIDA TALABALARNING JISMONIY SIFATLARINI RIVOJLANTIRISH METODIKASI	501-506
<i>Ergashev Tolif</i> O'QUVCHILARNING KARTOGRAFIK BILIMLARINI RIVOJLANTIRISHDA MATEMATIKA VA GEOGRAFIYA FANLARI INTEGRATSIYASINI TA'MINLASH	507-515
<i>Gaziev Baxromjon</i> CHAVANDOZLARNING JISMONIY VA TEXNIK-TAKTIK HARAKATLARINI RIVOJLANTIRISH MASALALARI	516-523
<i>Madaminova Mavjuda Erkinovna</i> TALABALARNING TEXNIK IJODKORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI	524-529
<i>Kamalova Dilnavoz, Sattorova Aziza</i> FIZIKAVIIY MAYATNIK ORQALI OG'IRLIK KUCHI TEZLANISHINI ANIQLASHDA TALABALARNING KASBIY KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISH METODIKASI	530-535
<i>Sobirova Saida Otabekovna</i> KASBGA YO'NALTIRISHNING ZAMONAVIIY MODELLARI	536-542
<i>Haqberdiyev Baxtiyor, Sotiboldiyev Amiriddin, Abdumutalibov Oyatillo</i> MUHANDISLIK GRAFIKASI VA TASVIRIIY SAN'AT, ARHITEKTURA VA DIZAYN (TEXNIK VA SAN'AT) FANLARINI O'ZARO INTEGRATSIYALASH	543-546

Received: 16 May 2025
Accepted: 1 June 2025
Published: 15 June 2025

Article / Original Paper

ISSUES OF LEGAL LIABILITY FOR DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT RELATIONS

Begatov Jasurbek Numonjanovich,

Doctoral student of the Institute of State and Law

Abstract. This scientific article examines the legal documents adopted by international organizations and developed countries against discrimination in labor relations and the grounds for liability for violations. By analyzing the policies and practices adopted by international entities, information is provided on the issue of creating equal opportunity and fair treatment in the global workforce. The article examines effective approaches to combating discrimination, legal frameworks, enforcement mechanisms and employer practices. Developed countries around the world have taken important measures and penalties to combat discrimination and promote equal treatment in the workplace. Each country's approach may differ depending on their legal framework and sources of law. One of the main aspects of preventing discrimination in labor relations is the presence of comprehensive legislation and its effective functioning. Developed countries generally have a strong legal framework and enforcement mechanism to protect people from discrimination based on various protected characteristics, such as race, ethnicity, gender, age, disability, etc.

Keywords: labor courts, gender equality, labor inspection, legal mechanism, legal responsibility, international experience, legal obligation, international organizations.

MEHNATGA OID MUNOSABATLARDA KAMSITISH UCHUN HUQUQIY JAVOBGARLIK MASALALARI

Begatov Jasurbek Numonjanovich

Davlat va huquq instituti tayanch doktoranti

E-mail: jbegatov96@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu ilmiy maqolada xalqaro tashkilotlar va dunyoning rivojlangan mamlakatlarning mehnat munosabatlarida kamsitishga qarshi qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlari hamda huquqbuzarlik uchun javobgarlik asoslari o'rganiladi. Xalqaro huquq subyektlari tomonidan qabul qilingan strategiyalar va amaliyotlarni tahlil qilib global ishchi kuchida teng imkoniyatlar va adolatli munosabatni yaratish masalasi haqida ma'lumot beriladi. Maqolada kamsitishlarga qarshi kurashda samarali yondashuvlar, qonunchilik asoslari, ijro mexanizmlari va ish beruvchilar amaliyoti ko'rib chiqiladi. Dunyoni rivojlangan davlatlar kamsitishlarga qarshi kurashish va ish joyida teng munosabatni targ'ib qilish bo'yicha muhim chora-tadbirlar va ular negizida jazo choralari belgilagan. Har bir davlatning yondashuvi ularning huquqiy mexanizmi va qonun manbalariga jazo choralari farq qilishi mumkin. Mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishning asosiy jihatlaridan biri bu keng qamrovli qonunchilikning mavjudligi va uning samarali ishlashi hisoblanadi. Rivojlangan mamlakatlarda, odatda, irqi, etnik kelib chiqishi, jinsi, yoshi, nogironligi va boshqalar kabi turli xil himoyalangan xususiyatlar asosida shaxslarni kamsitishdan himoya qilish uchun mustahkam huquqiy asos va uning ijro mexanizmi yaratilgan.

Kalit so'zlar: mehnat sudlari, gender tengligi, mehnat inspeksiyasi, huquqiy mexanizm, huquqiy javobgarlik, xalqaro tajriba, yuridik majburiyat, xalqaro tashkilotlar.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V5I6Y2025N68>

Kirish. Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini kamsitish holatlari bugungi kunda dunyo miqyosida borgan sari avj olib borayotgan huquqbuzarlik hisoblanadi. Mehnat

munosabatlarida tenglik qoidalarini buzilishi jamiyat iqtisodiy negizlariga jiddiy salbiy ta'sir o'tkazadi. Bandlik sohasida kamsitishlarni taqiqlash, huquqbuzarlikni oldini olishda to'g'ri belgilangan huquqiy javobgarlik muhim ahamiyatga ega. Shuni ta'kidlash lozimki, dunyoning ayrim mamlakatlari qonunchiligiga e'tibor bersak huquqbuzarlik uchun javobgarlik masalasi yetarli darajada ta'minlanmagan yoki umuman e'tirof etilmagan. Natijada kamsitishlarga qarshi kurashishda huquqiy javobgarlik masalasi tobora dolzarb ahamiyatga ega bo'lib bunga bir qancha jiddiy sabablar mavjud. **Birinchidan**, kamsitishning jamiyat hayotida keng tarqalganligi bo'lib jamiyat rivojlangan sari uning shakl va turlari ko'payib bormoqda. Mehnatga oid munosabatlarda ish beruvchi subyekt tomonidan xodimlarni kamsitish holati insonlarning jinsi, irqi, millati, din, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, siyosiy qarashlari, nogironligi, yoshi va boshqa belgilarga ko'ra ishga qabul qilinish, ishdan bo'shatish, ish haqi, ish sharoitlari belgilash, xizmat lavozimda ko'tarilish, o'qitish tizmi va boshqa qonun bilan qo'riqlanadigan huquqlar poymol etilganda qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka asos bo'ladi. **Ikkinchidan**, kamsitish amaliyotiga qarshi inson huquqlarni himoya qilish tizimini yetarli darajada amaliyotda ishlamasligi. Jumladan, qonunda kamsitishga qarshi kurashish bo'yicha muayyan choralar va mexanizmlar ko'zda tutilgan bo'lsa-da, ularning samaradorligi va qo'llanilish doirasida muammolar mavjud. Mehnat faoliyatida kamsitish holatiga uchragan xodim huquqbuzarlik holatini isbotlab berishi lozim bu esa amalda bir qator qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. **Uchinchidan**, kamsitishga duch kelgan shaxslarga yordam ko'rsatishning yetarli emasligi bo'lib, kamsitishga duch kelgan shaxslarga huquqiy yordam ko'rsatish va himoya qilish bo'yicha tizim hali ham yetarli darajada emas. **To'rtinchidan**, huquqiy madaniyatning jamiyatda yetarli darajada shakllanmaganligi hamda kamsitishga qarshi kurashish bo'yicha xabardorlikning pastligi bo'lib insonlarning aksariyati kamsitish turlari va uni oldini olish usullari haqida yetarli darajada ma'lumotga ega emas. Mazkur holat kamsitishga duch kelganlar inson o'z huquqlarini himoya qilish uchun qanday huquqiy choralar ko'rilish haqida yetarli ma'lumotga ega bo'lmaslikka olib keladi. Yuqoridagi muammolardan kelib chiqib kamsitish holatlarini aniqlash va isbotlash uchun aniq me'yorlarni belgilash lozim bu esa xodimlarning o'z huquqlarini himoya qilishini osonlashtiradi. Mamlakatimizda dunyoning ilg'or davlatlari tomonidan tashkil etilgan milliy himoya tashkilotlarining amaliyotni o'rgangan holda ularning samaradorligi yuqori bo'lgan qismlarini mujassamlashtirgan o'ziga xos milliy huquqni himoya qiluvchi organi tashkil etish va uning faoliyat yo'nalishlarini aniq belgilash amaliyotini joriy etish lozim.

Yuridik adabiyotlarda yuridik javobgarlik instituti ko'pincha "eng muhim ijtimoiy munosabatlarni birlashtiruvchi va unga ta'sir ko'rsatadigan murakkab, tarmoqlararo, funksional, tartibga soluvchi va himoya qiluvchi huquq instituti" deb ta'riflanadi[1]. Yuridik javobgarlik institutiga berilgan ta'riflarda uning tuzilishi jihatidan murakkab va tarmoqlararo ekanligi ta'kidlanadi. Mehnat huquqi insonning asosiy ajralmas huquqlaridan biridir. Mazkur huquq xalqaro-huquqiy hujjatlarda mustahkamlangan, ammo shunga qaramay, bugungi kunda uni cheklash holatlari ko'p uchraydi[2].

Huquqshunos olim S.L.Kondratievaning ta'kidlashicha, yuridik javobgarlik instituti — bu umumiy, mazmunan murakkab, tuzilmasi bo'yicha yagona, maqsadiga ko'ra himoya qiluvchi, huquqbuzarlarni jazolash orqali huquqbuzarlikka olib keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi moddiy huquqning funksional instituti hisoblanadi[3].

Mehnatga oid munosabatlarda ham kamsitish turli xil va murakkab jarayon bo'lib bir birdan farq qiluvchi javobgarlikni keltirib chiqaradi.

Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini ta'minlash bugungi kunda dunyo davlatlari o'rtasida eng dolzarb masalalardan biriga aylanib bormoqda. Rivojlangan mamlakatlar mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni bartaraf etish va oldini olish bo'yicha muhim sa'y-harakatlarni amalga oshirib kelmoqda. Ushbu maqolda mamlakatlarning mehnatga oid munosabatlarda kamsitish uchun yuridik javobgarlik masalasini ko'rib chiqamiz.

Qonunchilik mehnat dunyosidagi kamsitish muammosini bevosita tartibga solish va mehnatdan tashqari masalalarda tenglikni bilvosita kafolatlash orqali ushbu maqsadga erishishga yordam beradi. Diskriminatsiyaga barham berish yo'lidagi eng muhim qadam bu uning qonun bilan taqiqlanishi, tartibga solishning izchilligi va keng qamrovli bo'lishi lozim[4].

Mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni bartaraf etishning asosiy yo'llaridan biri samarali huquqiy mexanizmni faoliyat yuritishidir. Dunyo mamlakatlarda irqi, jinsi, yoshi, nogironligi yoki dini kabi belgilarga ko'ra kamsitishni taqiqlovchi qonunlar qabul qilingan. Xalqaro konvensiyalar va tuzilmalar mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ta'minlash masalasi e'tirof etilgan. Misol uchun, Birlashgan Millatlar Tashkilotining Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi va Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalarida kamsitilmaslik va tenglik tamoyillari ta'kidlangan. Mazkur normalar a'zo davlatlar uchun mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini kamsitishni taqiqlash bo'yicha muhim xalqaro huquq manbasi hisoblanadi.

Diskriminatsiyaga qarshi kurashish xalqaro tashkilotlar, davlatlar hamda fuqarolik jamiyati institutining boshqa subyektlarini hamkorligi va birgalikdagi sa'y-harakatlarini talab qiladi. Mehnat munosabatlaridagi kamsitish tenglik va inson huquqlari buzilishiga olib keladi. Rivojlangan mamlakatlar o'zlarining mustahkam huquqiy tizimi bilan ushbu muammoni hal qilishda o'ziga xos mexanizm yaratishgan bo'lsa-da amalda hali ham hal etilishi lozim bo'lgan muammolar ko'p. Mehnatga oid munosabatlarda kamsitish muammosi uning subyektiga qarab turlicha bo'lishi mumkin.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya. Tadqiqot ishida mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish va barham berish bilan bog'liq nazariy hamda amaliy muammolar, ularni samarali yechimlariga qaratilgan ma'lumotlar majmuasini yoritib berishdan iborat.

Tadqiqotda mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan kamsitish holatlari hamda unga beriladigan javobgarlik masalalari bo'yicha qonunchilik normalari va huquqshunos olimlarning ilmiy-nazariy qarashlaridan foydalanildi hamda qiyosiy-huquqiy usul, tahlil, sintez, kuzatish, umumlashtirish, induksiya va deduksiya metodlari qo'llanildi. Mazkur metodlardan tadqiqot ishining turli qismlarida foydalanilgan. Jumladan, qiyosiy-huquqiy usul orqali tadqiqot ishida o'rganilgan davlatlar qiyosiy tahlil amalga oshirilgan. Tahlil va sintez orqali statistik ma'lumotlar alohida qismlarga bo'lingan holda hamda keyinchalik umumiyflashib xulosa berishda foydalanilgan. Induksiya metodi orqali olimlarni kamsitish munosabatiga nisbatan shaxsiy qarashlaridan umumiy xulosaga kelishda foydalanilgan. Umuman olganda, barcha metodlar bir-biriga uzviy bog'liq bo'lib muammoni o'rganishda bir necha metodlar integratsiya qilingan holda qo'llashga harakat qilingan.

Mehnat munosabatlari sohasidagi huquqiy javobgarlikni murakkab funksional instituti sifatida o'rganiladi. Yuridik adabiyotlarda ta'kidlanganidek, tarmoqlararo funksional institutlar

huquqning bir necha xilma-xil va turdosh tarmoqlari kesishgan nuqtada vujudga keladi va ijtimoiy munosabatlarni aniq bir sohasini tartibga solishga qaratiladi.

Mehnat munosabatlarida kamsitish uchun intizomiy, moddiy, jinoiy va fuqarolik javobgarlik nazarda tutiladi. Javobgarlikni belgilashda bir qator omillar asos qilib olinadi.

Xalqaro hujjatlar turli mamlakatlar mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitish uchun javobgarlikni belgilashda muhim rol o'ynaydi. Ushbu hujjatlar ish joyida tenglik, kamsitilmaslik va inson huquqlarini rag'batlantirish bo'yicha tavsiyaviy xarakterga ega. Asosiy xalqaro hujjatlarga quyidagilar kiradi:

1. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi: 1948-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasi tomonidan qabul qilingan. Mazkur hujjatning 23-moddasida mehnat qilish, adolatli haq to'lash va kasaba uyushmalariga a'zo bo'lish huquqi ta'kidlangan. Unda har kim kamsitilmasdan, teng mehnat uchun teng haq olish va o'z ishini tanlash erkinligi huquqiga ega ekanligi ta'kidlangan[5].

2. "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida"gi xalqaro pakt : 1966-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasi tomonidan qabul qilingan hujjat adolatli va qulay sharoitlarda ishlash huquqini, shu jumladan adolatli ish haqi, teng imkoniyatlar va kamsitishdan himoya qilishni tasdiqlaydi. Unda irqi, rangi, jinsi, tili, dini, siyosiy yoki boshqa qarashlari, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi, tug'ilishi yoki boshqa holatiga ko'ra kamsitishning oldini olish muhimligi ta'kidlanadi[6].

3. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalari: Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashgan muassasasi bo'lgan XMT mehnat huquqlari va kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik masalalariga bag'ishlangan ko'plab konvensiyalarni ishlab chiqqan. Ulardan quyidagilarni alohida ahamiyatga ega:

a. XMTning 100-sonli konvensiyasi (Teng haq to'lash to'g'risidagi konvensiya, 1951-yil). Ushbu konvensiyasi jinsiga qarab kamsitilmasdan, teng qiymatdagi mehnat uchun erkaklar va ayollar uchun teng haq to'lash tamoyilini ilgari suradi [7].

b. XMTning 111-sonli konvensiyasi (Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risida, 1958-yil): Ushbu konvensiyasi bandlik va kasbda kamsitishlarni, shu jumladan irqi, rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy kelib chiqishi, ijtimoiy kelib chiqishi va boshqa asoslarga ko'ra kamsitishni taqiqlaydi [8].

c. XMTning "Mehnatdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risida"gi deklaratsiyasi (1998-yil). Bu deklaratsiyada barcha ishchilar joylashgan joyidan qat'i nazar, birlashish erkinligi, jamoaviy muzokaralar olib borish, majburiy mehnatga barham berish va kamsitishlarga barham berish huquqiga ega ekanligi ta'kidlangan [9].

4. "Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risida"gi konvensiyasi: 1979-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasi tomonidan qabul qilingan qonun ayollar huquqlari va tengligini ta'minlashga qaratilgan. U bandlik sohasida kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik, jumladan, ishga joylashishda teng huquqlilik, teng qiymatdagi ish uchun teng haq to'lash va gender asosidagi kamsitishlardan himoyalaniшни talab qiladi [10].

Ushbu xalqaro hujjatlar mamlakatlarga o'z qonunchiligi, siyosati va amaliyotini mehnat munosabatlarida kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik va inson huquqlari tamoyillariga moslashtirish uchun muhim manba hisoblanadi.

Qonunchilik mehnat dunyosidagi kamsitish muammosini bevosita tartibga solish va mehnatdan tashqari masalalarda tenglikni bilvosita kafolatlash orqali ushbu maqsadga erishishga yordam beradi. Diskriminatsiyaga barham berish yo'lidagi eng muhim qadam bu uning qonun bilan taqiqlanishi, tartibga solishning izchilligi va keng qamrovli bo'lishi lozim [11].

Zamonaviy texnologiyalar rivojlangan sari ularni jamiyat hayotining turli sohalarga qo'llash masalasi tobora dolzarb ahamiyatga ega bo'lib bormoqda. Jumladan, mehnat munosabatlari sohasida ham ishga qabul qilishda sun'iy intellektni qo'llash yetarli tajribaga ega mutaxassislarni saralab olish va ishga qabul qilish bilan bog'liq jarayonlarni soddalashtirishi mumkin. Undan tashqari, yuqori iste'dodli kadrlarni jalb qilish, aniqlash bilan bog'liq katta ma'lumotlar oqimni avtomatlashtirish va ma'lumotlar bazasini shakllantirib borish imkonini beradi.

Muhokama. 2023-yil statistikasiga e'tibor beradigan bo'lsak, O'zbekistonda 2023-yilda 13 364 ta mehnat qonunchiligi buzilishi rasman qayd etilgan. Bu haqda Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi matbuot xizmati "Gazeta.uz"ga ma'lum qilgan.

2023-yilning yanvar aprel oylarida Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan eng ko'p qoidabuzarliklar quyidagilarda aniqlangan:

- xalq ta'limi (maktab) muassasalarida — 5612 (oyiga o'rtacha 1403 ta huquqbuzarlik);
- maktabgacha ta'lim tashkilotlarida (bolalar bog'chalarida) — 2173 (543);
- Sog'liqni saqlash vazirligi tizimida — 1215 (303);
- qishloq xo'jaligida — 452 (113);
- qurilish tashkilotlarida — 266 (66).

Tekshiruv doirasida jami 4321 ta tekshiruvlar o'tkazilib, natijada 2682 nafar mansabdor shaxsga nisbatan 6,2 milliard so'm (har biri 2,5 million so'mga yaqin) jarimalar qo'llanildi. Yana 166 ta ish huquqni muhofaza qiluvchi organlarga o'tkazilgan.

Aniqlangan qonun buzilish holatlari aksariyati quyidagilar bilan bog'liq:

mehnat shartnomalarni noto'g'ri tuzilishi — 617 ta;

mehnatga haq to'lashda — 1 462 ta;

ta'tillar berilishida — 1 474 ta;

o'z ish o'rinlari to'g'risidagi ma'lumotni taqdim etmaslik yoki yashirish — 846 ta;

ishdan noqonuniy bo'shatishda — 312 ta;

xodimlarni o'qitish va bilimlarini tekshirish tashkil etilmagan — 626 ta;

maxsus kiyim va himoya vositalari bilan ta'minlanmagan — 332 ta.

Natijada davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan 44 413 ta norasmiy ish o'rinlari ro'yxatga olinib, 5 997 nafar fuqaro foydasiga 26,4 milliard so'm ish haqi undirilishiga erishildi.

Mazkur davrda 7157 ta murojaat kelib tushgan bo'lib, shundan 4663 tasi qanoatlantirilgan, 2697 ta murojaat bo'yicha tushuntirishlar berilgan. Murojaatlarning aksariyati to'lovni o'z vaqtida to'lash va boshqa to'lovlar bilan bog'liq — 3637 ta, noqonuniy ishdan bo'shatish — 605 ta, xodimdan norasmiy foydalanish — 467 ta, ishga qabul qilishda huquqbuzarliklar — 382 ta [12].

Yuqoridagi statistik ma'lumotlarni tahlil qiladigan bo'lsak, 2682 nafar mansabdor shaxsga nisbatan huquqbuzarlik uchun jarima qo'llangan holda ularni atigi 166 nafarini ishi huquqni muhofaza qiluvchi organlarga o'tkazilgan. Yuqoridagi nisbat juda katta va

huquqbuzarlarni katta qismi oz miqdordagi jarima bilan jazolangan. Bundan ko'rinadiki, mehnat qonunchiligida huquqbuzarlik uchun javobgarlik masalasini kuchaytirish lozim. Shuningdek, mehnat shartnomalarni noto'g'ri tuzilishi, ishdan noqonuniy bo'shatish, maxsus kiyim va himoya vositalari bilan ta'minlanmaganlik kabi noqonuniy harakatlar miqdori ham ko'pligini ko'rishimiz mumkin. Bunday huquqbuzarliklarni ko'payishiga xodimlarning mehnat qonunchiligi bo'yicha huquqiy bilimlarining yetishmasligi ularni ish beruvchi tomonidan turli yo'llar bilan huquqlarni poymol qilinishiga sabab bo'lmoqda. Fikrimizcha, xodimlar va ish beruvchilar uchun mehnat qonunchiligi bo'yicha trening va o'quv dasturlarini muntazam yo'lga qo'yish hamda mehnat qonunchiligi bo'yicha yangiliklarni xabardor qiluvchi samarali mexanizmni yaratish maqsadga muvofiq hisoblandi.

Huquqbuzarlikka qarshi kurashishda dunyo mamlakatlari qonunchiligini o'rgangan holda milliy qonunchilikka implementatsiya qilish orqali kamsitishlarga qarshi samarali kurashish tizimini yaratish mumkin. Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini kamsitishlarga qarshi xalqaro tashkilotlar hamda ilg'or mamlakatlar o'zaro hamkorlikda kamsitishlarni taqiqlash hamda unga qarshi kurashishda sezilarli yutuqlarga erishmoqda. Shuning uchun mehnat munosabatlarida kamsitishlarga qarshi javobgarlik masalasini o'rganishda xorijiy davlatlar qonunchiligini va amaliyotini o'rganishimiz maqsadga muvofiq hisoblanadi. Mehnatga oid munosabatlarda samarali huquqiy mexanizmga ega davlatlar qonunchiligi hamda huquqbuzarlik uchun javobgarlik asoslarini alohida davlatlar misolida ko'rib chiqamiz.

Fransiyada mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitish uchun javobgarlik. Fransiyada boshqa ko'plab mamlakatlarda bo'lgani kabi mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitishdan himoya qilish bo'yicha normalar belgilangan. Asosiy qonun manbasi Fransiya mehnat kodeksi (Code du travail) va Fransiya konstitutsiyasi bo'lib, ular kamsitishlarga qarshi qaratilgan asosiy huquq va erkinliklarni himoya qiladigan qoidalarni o'z ichiga oladi.

Fransiya mehnat kodeksining 1, 2 va 3-bo'limlari bevosita kamsitishga qarshi normalar kiritilgan bo'lib unda mehnatni muhofaza qilish asoslari belgilangan. Unga ko'ra ish beruvchilar xodimlarni yoki ishga da'vogarlarini turli sabablarga ko'ra, jumladan, irqi, dini, jinsi, jinsiy oriyentatsiyasi, nogironligi, yoshi va siyosiy qarashlariga ko'ra kamsitishlari qonunga zid ekanligi belgilangan. Diskriminatsiya mehnat munosabatlarining turli bosqichlarida yuzga kelishi mumkin. Masalan, ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, lavozimga ko'tarilish, kompensatsiya to'lash kabilarda yuzaga kelishi mumkin.

Fransiyada kamsitishlarga qarshi kurashning asosiy huquqiy asosi teng munosabatlilik tamoyilidir. Ushbu tamoyil Fransiya mehnat kodeksida mustahkamlangan.

Agar shaxs o'zini kamsitilgan deb hisoblasa, u ish beruvchiga nisbatan qonuniy choralar ko'rishi uchun Fransiya mehnat sudlariga (Conseil de prud'hommes) murojaat qilishi hamda kompensatsiya undirishi mumkin. Mehnat sudlari dalillarni baholash va kamsitish sodir bo'lganligini aniqlash huquqiga ega. Agar kamsitish aniqlansa, sud zararni qoplash, huquqni qayta tiklash yoki boshqa tegishli choralarni ko'rishi mumkin [12].

Shuni ta'kidlash kerakki, Fransiya qonunchiligi ham ish joyida ta'qib qilishni taqiqlaydi. Ta'qib qilish kamsitishning bir turi deb hisoblanishi mumkin va Fransiya mehnat kodeksiga ko'ra noqonuniy hisoblanadi. Ta'qibga uchragan xodimlar ish beruvchiga yoki bevosita mehnat

sudlariga shikoyat qilishlari mumkin. Mazkur davlat qonunchiligi o'rganish natijasida quyidagi kamchiliklar aniqlandi:

- Murakkab va bir huquqiy munosabatlar tizmi uchun bir nechta qonun normalari mavjud bo'lib Fransiyaning mehnat qonunchiligi juda murakkab va ko'p tarmoqli qonunlardan iborat, bu esa qonuni tushunishni va qo'llashni qiyinlashtiradi.

- Ishchilarning o'z huquqlarini himoya qilishdagi qiyinchiliklar mavjud bo'lib ishchilar o'z huquqlarini himoya qilish uchun odatda advokatlarga murojaat qilishlari kerak, bu esa ular uchun moliyaviy jihatdan qiyinchilik kel tirib chiqarishi mumkin.

- Ishchilarning kamsitilishi: Fransiyada jinsiy kamsitish, irqiy kamsitish, yosh kamsitish va boshqa kamsitish turlari hali ham mavjud.

Aniqlangan ayrim yutuqlar:

- Fransiyaning mehnat qonunchiligi murakkab bo'lishiga qaramasdan dunyodagi eng kuchli qonunlardan biri hisoblanadi.

- Ishchilarning huquqlarini himoya qilish bo'yicha institutlar mavjudligi: Fransiyada ishchilarning huquqlarini himoya qilish uchun turli xil institutlar, masalan, mehnat inspeksiyasi, sudlar va kasaba uyushmalari mavjud.

- Ijtimoiy himoyaning kuchli tizimi: Fransiyada ishsizlik, kasallik va pensiya to'lovlari kabi ijtimoiy himoya tizimi yaxshi yo'lga qo'yilgan.

- Kamsitishga qarshi kurash bo'yicha alohida qonunlar qabul qilgan.

Amerika Qo'shma Shtatlari qonunchiligi bo'yicha mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitish uchun javobgarlik. Qo'shma Shtatlarda mehnat munosabatlarida shaxslarni inson huquqlarini kamsitishdan himoya qiluvchi bir qancha qonunlar mavjud. Asosiy federal qonunchilik 1964-yildagi Fuqarolik huquqlari to'g'risidagi qonun bo'lib, u VII bobni o'z ichiga oladi. Ushbu qonun irqi, rangi, dini, jinsi va milliy kelib chiqishiga qarab kamsitishni taqiqlaydi.

Fuqarolik huquqlari to'g'risidagi qonunning 7-moddasiga ko'ra ish beruvchilar yuqorida sanab o'tilgan himoyalangan xususiyatlarga ko'ra ishga da'vogarlar yoki xodimlarni kamsitishlari noqonuniy hisoblanadi [13]. Qonun ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, tovon to'lash, lavozimga ko'tarilish, ishga joylashish shartlarini o'z ichiga olgan bandlikning turli jihatlarini qamrab oladi. Qo'shimcha ravishda, muayyan toifadagi shaxslarni himoya qiluvchi boshqa federal qonunlar ham mavjud. Ulardan ba'zilarini ko'rib chiqamiz:

1. "Ish bilan ta'minlashda yoshni kamsitish to'g'risida"gi qonun: Ushbu qonun 40 va undan katta yoshdagi shaxslarni yoshiga qarab ish bilan bog'liq kamsitishlardan himoya qiladi [14].

2. "Nogironligi bo'lgan amerikaliklar to'g'risida"gi qonun (ADA): ADA nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilish, ishga joylashish, lavozimga ko'tarish va ishdan bo'shatish kabi barcha jabhalarda kamsitishni taqiqlaydi. Bu ish beruvchilardan nogironligi bo'lgan malakali shaxslarni, agar bu ortiqcha qiyinchiliklarga olib kelmasa, oqilona turar joy bilan ta'minlashni talab qiladi [15].

3. "Homiladorlikning kamsitilishi to'g'risida"gi qonun (PDA). PDA homiladorlik, tug'ish yoki tegishli tibbiy holatlarga asoslangan kamsitishni taqiqlaydi. Bu ish beruvchilardan homilador xodimlarga mehnatga layoqatli yoki qobiliyatsiz bo'lgan boshqa xodimlarga o'xshash tarzda muomala qilishni talab qiladi [16].

4. “Genetik ma’lumotni kamsitmaslik to’g’risida”gi qonun (GINA): GINA ish beruvchilarga ishchilar yoki ishga da’vogarlarini genetik ma’lumotlariga ko’ra kamsitishlarini oldini oladi. Bu ish beruvchilarga ishga joylashish to’g’risida qaror qabul qilishda genetik ma’lumotni olish yoki undan foydalanishni taqiqlaydi [17].

Shuni ta’kidlash kerakki, AQShning alohida shtatlarida jinsiy oriyentatsiya, jinsi identifikator yoki oilaviy holat kabi qo’shimcha belgilarga asoslangan mehnatni kamsitishdan himoya qiluvchi qonunlarni qabul qilishi mumkin. Ushbu shtat qonunlari qo’shimcha himoya mexanizmini yaratadi.

AQSh mehnat qonunlari, ishchilarga ko’plab huquqlarni ta’minlashga qaratilgan bo’lsa-da, amalda ularni qo’llashda muammolar, kamchiliklar va yutuqlar mavjud.

Qonunni qo’llashdagi muammolar:

- Qonunlarning murakkabligi: AQSh mehnat qonunchiligi juda murakkab va turli xil qonunlar, qoidalar va tartiblarni o’z ichiga oladi. Bu, ishchilarning o’z huquqlarini tushunishlarini va himoya qilishlarini qiyinlashtiradi.

- “At-will” ishga olish qoidasi: Ko’pgina shtatlarda ish beruvchilar xodimni ishdan istalgan vaqtda va sababsiz bo’shatishi mumkin. mazkur holat ishchilarni ishdan bo’shatishda nohaqliklardan himoyalaniş imkonini amalda yo’q qiladi.

- Kasaba uyushmalarining zaifligi va xodimlarni huquqlarini yetarli darajada himoya qilolmasligi: AQShda kasaba uyushmalarining ta’sir doirasi sustligi ularning ishchilarga o’z huquqlarini himoya qilishda yordam berishni qiyinlashtiradi.

- Ishga qabul qilishda diskriminatsiyaning mavjudligi: AQShda irqiy, jinsiy va boshqa kamsitish turlari hali ham ishga qabul qilish jarayonida saqlanib qolyapti.

- Mehnat ta’tillarining amalda kam ekanligi: Ko’plab ishchilar to’liq ta’til olishlari mumkin emas, bu esa ularning shaxsiy hayoti va salomatligiga salbiy ta’sir qiladi.

- Sog’liqni saqlash xizmatlariga kirishning qiyinligi: AQShda tibbiy sug’urtaga ega bo’lmagan ishchilar sog’liqni saqlash xizmatlariga kirishda qiyinchiliklarga duch kelishadi.

Shu bilan birga ayrim yutuqlarni e’tirof etish lozim:

- Ishchilarning huquqlarini himoya qilish bo’yicha alohida qonunlarning mavjudligi: AQShda ishchilarning huquqlarini himoya qilish bo’yicha bir qator qonunlar mavjud, masalan, Mehnat Standartlari to’g’risidagi qonun (Fair Labor Standards Act) va Mehnat munosabatlari to’g’risidagi qonun (National Labor Relations Act).

AQSh mehnat qonunchiligi ishchilarning huquqlarini himoya qilish asoslari yaratilgan bo’lsada, amaliyotda ko’plab muammolar va kamchiliklar mavjud. Bu muammolarni hal qilish uchun qonunlarni soddalashtirish, “at-will” qoidasini qayta ko’rib chiqish, kasaba uyushmalarini ta’sir doirasini mustahkamlash, ish sharoitlarini yaxshilash va ishga olish tizimida inson omilini kamaytirgan holda dastlabki skrining uchun sunniy intellekt tizimidan foydalanish maqsadga muvofiq.

Shuningdek, ishchilarning o’z huquqlarini tushunishini oshirish, kamsitish holatlarini hisobot qilishni rag’batlantirish va ish joyida tenglikni ta’minlash bo’yicha jamoatchilikning xabardorligini oshirish muhimdir.

Rossiya qonunchiligida mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitish uchun javobgarlik. Rossiya qonunchiligida mehnat munosabatlarida kamsitish va inson huquqlarini himoya qilishga qaratilgan bir qator qoidalarda mustahkamlangan. Uning huquqiy asosi Rossiya mehnat kodeksi hisoblanadi (Rossiya Federatsiyasi Trudovoy kodeksi). Mehnat

kodeksining “kamsitish” atamasi haqida ta’rif berilmagan bo’lsada, unda mehnatda tenglik va kamsitishning oldini olishga qaratilgan normalar mavjud.

Rossiya Konstitutsiyasining 19-moddasi qonun oldida tenglik tamoyilini mustahkamlaydi va turli sabablarga ko’ra kamsitishni taqiqlaydi, shu jumladan jinsi, irqi, millati, tili, kelib chiqishi, mulkiy va ijtimoiy mavqeyi va boshqalar. Ushbu konstitutsiyaviy qoida barcha sohalarda, jumladan, bandlik sohasida ham kamsitishlarga qarshi kurashish asoslarini belgilaydi [18].

Rossiya mehnat kodeksida ish joyida teng muomala va kamsitishlarga yo’l qo’ymaslik bilan bog’liq qoidalar ham mavjud. Jumladan, Mehnat kodeksining 3-moddasida barcha xodimlar jinsi, irqi, millati, tili, kelib chiqishi, mulkiy va ijtimoiy mavqeyidan qat’i nazar, teng huquqlarga ega bo’lishi hamda qonun bilan himoya qilinishi belgilab qo’yilgan.

Bundan tashqari, mehnat kodeksining 64-moddasida xodimlar teng qiymatdagi ish uchun, hech qanday kamsitishlarsiz, teng haq olish huquqiga ega ekanligi belgilangan. U jinsi, irqi, millati va boshqa himoyalangan xususiyatlar kabi omillarga asoslangan ish haqini kamsitishni taqiqlaydi [19].

Umumiy mehnat qonunlariga qo’shimcha ravishda, Rossiyada ma’lum sohalarda kamsitishlarga qarshi qaratilgan maxsus qonunlar mavjud. Masalan, Rossiya Federatsiyasida “Fuqarolarning huquqlarini himoya qilish asoslari to’g’risida”gi Federal qonun ish joyida irqi, millati, tili, dini va boshqa sabablarga ko’ra kamsitishni taqiqlaydi. Ushbu qonun, shuningdek, mazkur qonunda huquqbuzarlik sodir etilganda uni bartaraf etish mexanizmini ham belgilaydi.

Agar xodim o’zini kamsitilgan deb hisoblasa, u ish beruvchiga yoki mehnat inspeksiyasiga shikoyat qilishi mumkin. Mehnat inspeksiyasi kamsitish to’g’risidagi da’vo arizalarini tekshirish huquqiga ega va ularni hal qilish uchun tegishli choralarni ko’rishi mumkin.

O’zbekistonda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitganlik uchun javobgarlik. O’zbekistonda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitganlik uchun javobgarlik milliy qonunchilik va xalqaro majburiyatlar bilan tartibga solinadi. Mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni bartaraf etishda javobgarlikni bir qancha asosiy omillar belgilab beradi:

1. Milliy qonunchilik. O’zbekistonda mehnat faoliyatida kamsitishlarni taqiqlovchi qonunlar qabul qilingan. O’zbekiston Respublikasi mehnat kodeksida irqi, millati, jinsi, tili, nogironligi, yoshi, ijtimoiy mavqeyi, siyosiy yoki diniy e’tiqodi hamda boshqa himoyalangan asoslarga ko’ra kamsitish taqiqlanadi. Ish beruvchilar ushbu qonunlarga rioya qilishlari shart.

2. O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi: Konstitutsiyada barcha fuqarolarning teng huquq va erkinliklari kafolatlangan. 19-moddada tenglik, kamsitilmaslik va huquqlarni himoya qilish tamoyillari mustahkamlangan.

3. Xalqaro majburiyatlar: O’zbekiston bandlik sohasida tenglik va kamsitilmaslikka yordam beruvchi xalqaro konvensiya va shartnomalarning ratifikatsiya qilgan. Masalan: “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to’g’risida”gi xalqaro pakt va “Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to’g’risida”gi konvensiyasini imzolagan. Ushbu majburiyatlar mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish va bartaraf etish mas’uliyatini kuchaytiradi.

O’zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 3-moddasi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog’liq bo’lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan

tartibga solishning asosiy prinsiplaridan biri mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash hisoblanadi. Mazkur tamoyil mehnat kodeksining 4-moddasida batafsil ma'lumot keltirilgan bo'lib unga ko'ra jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek 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 hisoblanishi belgilangan.

Agar huquqbuzarlik aniqlansa 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 ziyonning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

Mazkur kodeksning 545-moddasiga binoan yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organlar sifatida mehnat nizolari komissiyasi hamda sudlov organlari belgilangan.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o'z tanloviga ko'ra mehnat nizolari bo'yicha komissiyaga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqli.

Har qanday yakka tartibdagi mehnat nizosi mehnat nizolari bo'yicha komissiyada yoki sudda ko'rib chiqishning istalgan bosqichida, sud alohida xonaga (maslahatxonaga) sud hujjatini qabul qilish uchun kirishidan oldin "Mediatsiya to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq ko'rib chiqish uchun mediatorga o'tkazilishi mumkin.

O'zbekistonda mehnat munosabatlaridagi diskriminatsiyani oldini olish, bartaraf etish va inson huquqlarini himoya qilish uchun doimiy tizimli harakatlar zarur. Bu huquqiy mexanizmlarni mustahkamlash, kamsitishning oldini olish bo'yicha xabardorlikni oshirish, ish joylarida tenglik va inklyuzivlik madaniyatini oshirish, kamsitish duchor bo'lgan insonlarni qo'llab-quvvatlashni o'z ichiga oladi.

Shuni ta'kidlash kerakki, kamsitishlarga qarshi kurash olib borilayotgan bo'lsada, kamsitish amaliyotlarini to'liq bartaraf etishda muammolar mavjud. Mazkur muammolar mehnat munosabatlarini subyektiga ko'ra farq qilgan holda turli xil javobgarlikni keltirib chiqaradi. Dunyo mamlakatlariga e'tibor qaratsak mehnat munosabatlarida kamsitishning shakllari turli xil bo'lib jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi. Masalan, AQShda terini rangiga ko'ra yoki milliy kelib chiqishiga ko'ra ishga olmaslik holatlari ko'p uchraydi. Hindiston davlatida esa diniy mansubligiga qarab ishga olish yoki olmaslik masalasi bugungi kunda ham dolzarb muammolardan biri deyish mumkin. Mazkur muammolar tegishli manfaatdor tomonlar, hukumat, fuqarolik jamiyati tashkilotlari va ish beruvchilar o'rtasidagi uzluksiz hamkorlik hamda qonunchilikning samarali ijrosini ta'minlash lozim.

Tadqiqot natijalari tahlili. Yuqoridagilardan kelib chiqib shuni aytish mumkinki, mehnat munosabatlarida kamsitish uchun javobgarlik masalasi murakkab va ko'p qirrali xususiyatga ega. Ish joyidagi kamsitish irqi, jinsi, yoshi, nogironligi yoki jinsiy oriyentatsiyasi kabi turli omillar asosida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan jamiyat uchun jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi. Ilmiy nuqtai nazardan huquqbuzarlik uchun javobgarlik belgilashda mehnat munosabatlarida kamsitishning asosiy sabablari va ta'sir etuvchi omillarini hisobga olish muhim hisoblanadi.

Yuqorida bir qator davlatlarni qonunchiligini tahlil etish davomida bir qator muammo va kamchiliklar aniqlandi. Jumladan, Rossiya qonunchiligida kamsitishlarni bartaraf etish bo'yicha bir qator qonunlar qabul qilingan bo'lsa ham, ushbu qonunlarning amalda qo'llanilishi va bajarilishida muammolar mavjud.

Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning taqiqlanishiga qaramay, amalda ish beruvchi bu talabni buzish holati uchray turadi. Mehnat oid munosabatlarda kamsitish ko'rinishlari xilma-xil va yashirindir. Masalan, bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumot berilgan istalgan gazetani ochsak, deyarli barcha e'lonlarda yo jinsi bo'yicha kamsitish yoki yoshi bo'yicha kamsitishlariga duch kelamiz. Bugungi kunda ko'plab insonlar mehnat sohasidagi kamsitish ko'rinishlariga tabiiy holat sifatida qarashadi. N.L.Lyutov o'z asarlarida ta'kidlaydiki, bizning jamiyatimizda bu muammo ahamiyatsiz deb hisoblashadi [20]. Shu o'rinda shuni aytish mumkinki, Rossiya qonunchiligida mehnatga oid munosabatlarda kamsitish tushunchasiga aniq ta'rif berilmagan. Natijada barcha ma'lumotlar umumiy va keng qamrovli tushuncha sifatida shakllanganligi sababli kamsitishga qarshi samarali kurashishga imkon bermaydi. Bu haqida N.A.Demenevaning fikricha, "u qamrab olgan sohalar soni qancha ko'p bo'lsa, kamsitish xavfi shunchalik yuqori bo'ladi"[21].

Ishchilarni himoya qilishdagi asosiy qiyinchilik bu sohada kamsitish holati odatda yashirin ko'rinishda bo'ladi. Ya'ni diskriminatsion holatlarni ko'p hollarda isbotlash qiyin [22]. Bunga albatta ko'p omillar ta'sir qiladi. Masalan, mehnat huquqi buzilgan shaxsni mazkur qoidabuzarliklarga aloqador bo'lgan odamlarni bu haqida sudda yoki tegishli davlat organi oldida guvohlik berish holati amaliyotda kam uchraydigan holat hisoblanadi. Bunga asosiy sabablardan biri bu ish beruvching bosimi hisoblanadi.

O'zbekiston mehnat qonunchiligida kamsitish masalasiga oid normalar mavjud bo'lsa-da amalda qonun normalaridagi bo'shliqlar hamda huquqni qo'llash amaliyotidagi kamchiliklarni ko'rishimiz mumkin. Mehnat munosabalarida kamsitishga qarshi samarali kurashish tizimini yaratish uchun milliy qonunchilikni takomillashtirish, tegishli davlat organlariga shikoyat mexanizmlarini soddalashtirish va aholini huquqiy savodxonligini oshirish lozim. Kamsitish uchun javobgarlikni tartibga soluvchi qoidalar umumiy xarakterga ega bo'lib, ma'lum turdagi holatlarga nisbatan aniq maxsus choralar ko'rsatilmagan. Xodimlar tomonidan kamsitishga uchraganda murojaat qilish tartibi murakkab va ko'p vaqt talab qiladi. Mamlakatimizda norasmiy sektorda band bo'lgan insonlarni huquqlarini himoya qilish nisbatan qiyin jarayon hisoblanadi. Vaziyatni qiyinlashtiruvchi asos sifatida ish beruvchi va xodim o'rtasida hech qanday mehnat shartnomasi tuzilmasligi huquqbuzarlikka nisbatan javobgarlik belgilashni qiyinlashtiradi.

Davlat organlari tomonidan o'tkazilgan tekshiruvlar davomida hujjatlarning noto'g'ri yuritilishi yoki norasmiy ishlovchi xodimlar huquqlarining buzilishi ko'p hollarda aniqlanmay qolishiga sabab bo'ladi. Yuzaga kelgan muammolarni bartaraf etish uchun kamsitishga qarshi maxsus qonun qabul qilish kamsitish uchun aniq belgilangan maxsus javobgarlik choralarini belgilash lozim. Shuningdek, shikoyat mexanizmlarini soddalashtirish, onlayn platformalar orqali kamsitish holatlari haqida anonim xabar berish imkoniyatini yaratish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Nazorat tizimini kuchaytirish maqsadida davlat mehnat inspeksiyasiga qo'shimcha vakolatlar berish lozim.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda qator davlatlarning tegishli qonun hujjatlarini, mehnat kodekslarini, shuningdek, xalqaro mehnat huquqi hujjatlari tahlili amalga oshirildi. Taqqoslash metodi orqali davlatlarning mehnat qonunchiligidagi normalarining o'xshash va farqli qisimlari tahlil qilindi.

Olingan statistik ma'lumotlar asosida ishsizlik darajasi, ish haqi, ishchilarning huquqlarini buzish holatlari kabi statistik ma'lumotlarni tahlili amalga oshirildi.

Tadqiqot ishida ko'zda tutilgan davlatlar qonunchiligini o'rganish davomida mehnat qonunchiligi juda murakkab va ko'plab qonunlarni o'z ichiga olishi, bu esa ayrim hollarda ishchilarning o'z huquqlarini bilishini va himoya qilishini qiyinlashtirish mumkin ekanligi aniqlandi. Shunday bo'lsada ayrim jabhalarda kamsitish holati bo'yicha alohida qonunlarning mavjudligi ijobiy natijadorlikka ega bo'lgan. Masalan, AQSh va Fransiya murakkab ma'muriy-hududiy tuzilishiga ega bo'lishi qonunchilikni amaliyotga qo'llashda ma'lum bir farqlarni keltirib chiqaradi. Alohida qonunlarni qabul qilinishi tushinmovchiliklarni ma'lum ma'noda kamaytirish imkonini beradi.

Qonunlarni qo'llashda sud amaliyotining bir xil emasligi va subyektivligi ishchilarning o'z huquqlarini himoya qilishni qiyinlashtiradi.

Xulosa. Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlari kamsitishini taqiqlash uchun javobgarlik masalasini tahlil qilish natijasida bizga quyidagilarni umumlashtirish imkonini beradi:

Mehnatga oid munosabatlarda huquqlar, erkinliklar va imkoniyatlar tengligi mehnat qonunchiligining zamonaviy talabi bo'lib mazkur sohada tenglikka fuqarolarning huquqiy ongini yuksaltirish hamda qonunchilikni takomillashtirish orqali erishish mumkin.

Yuqoridagi davlatlarda kamsitishni taqiqlash talabi qonunchilikda mustahkamlanganiga qaramay, fuqarolarning huquqlarini kamsitishdan himoya qilishning kompleks chora-tadbirlari amalda mavjud emas. Kamsitishga qarshi kurashish uchun qonun bilan belgilangan bir qator muassasalar: sudlar, mehnat inspeksiyalari va prokuratura organlarini integratsion harakatini ta'minlash lozim. Shuningdek, mehnat inspeksiyasida kamsitishlarga qarshi ixtisoslashtirilgan bo'linma tashkil etilishi kerak. Bunday bo'limning asosiy vazifasini fuqarolarning huquqlarini kamsitishdan himoya qilish bo'yicha barcha muassasalar faoliyatini muvofiqlashtirish hamda fuqarolar bilan kamsitish holatlari va undan himoyalaniş usullari haqida profilaktik suhbatlar o'tkazish, kamsitish qurbonlariga huquqiy yordam ko'rsatish, qonunchilikning normativ asosini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar tayyorlashdan iborat bo'lishi lozim.

Milliy va xalqaro tajribaga asoslanib, mehnat munosabatlarida kamsitish uchun javobgarlik va ularning huquqiy asoslari bo'yicha keng qamrovli huquqiy asoslarini yaratish lozim. Diskriminatsiya turli shakllarda bo'lishi mumkin, jumladan, to'g'ridan-to'g'ri kamsitish yoki bilvosita kamsitishdan iborat bo'ladi. Qonun hujjatlarida ushbu taqiqlangan harakatlarni aniq belgilash hamda javobgarlik masalasini ko'rsatish ish joyida kamsitishning oldini olishga ko'maklashadi.

Mehnatga oid munosabatlarda kamsitish amaliyoti uchun ish beruvchilarni javobgarlikka tortuvchi samarali ijro mexanizmlari muhim ahamiyatga ega. Ushbu mexanizmlar ma'muriy organlar, tenglik yoki inson huquqlari bo'yicha ixtisoslashgan komissiyalar, mehnat sudlari yoki nizolarni hal qilishning boshqa mexanizmlarini o'z ichiga olishi mumkin. Ushbu organlar shaxslarga shikoyat qilish va o'z huquqlarini himoya qilish

yo'llarini taqdim etishi hamda fuqarolarning kamsitish haqidagi da'vo arizalarini ko'rib chiqishi, audit tekshiruvini o'tkazish orqali bandlik sohasida kamsitishlarni kamaytirishga erishish mumkin.

Mamlakatimizda gender tengligini ta'minlash hamda ayollarga mehnat faoliyati bilan samarali shug'ullanishi uchun teng imkoniyat yaratib berish maqsadida xotin-qizlarni ishga qabul qilish, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomalarini o'zgartirish va bekor qilishga oid qoidalarni yanada takomillashtirish lozim. Jumladan, homilador va uch yoshgacha farzandi bor ayollarga xususiy sektorda ishga qabul qilish, mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq noqonuniy harakatlar uchun javobgarlik masalasini jinoyat kodeksida va ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodekslar normalariga kiritilishi lozim. Homilador va nogironligi bor ayollarga masofaviy hamda moslashuvchan ish muhitini yaratib bergan ish beruvchiga imtiyozlar ro'yxatini kengaytirish lozim.

Adabiyotlar/Literatypa/References:

1. Липинский Д.А. Юридическая ответственность – институт права // Юрист. 2013. № 13. – С.7.[Липинский.Д.А. Легал лиабилитй – ан институтион оф лав // Журист.]
2. Абдуманалов Р. Трудовая миграция // Территория согласия. 2007. № 2(7). С. 22–24. [Абдуманалов Р. Лабор миграцион // Территорй оф сонцент].
3. Кондратьева С.Л. Юридическая ответственность: соотношение норм материального и процессуального права. – С. 14.
4. XMT Bosh direktorining "Ishdagi tenglik: muammolarga javob izlash" ma'ruzasi: Xalqaro mehnat konferensiyasi. 96-sessiya 2007. Xalqaro mehnat byurosi. Jeneva. 262 b.
5. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. Available at: <https://constitution.uz/uz/pages/humanrights/> (accessed 01.01.2024)
6. "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risi"da Xalqaro pakt 1966-yil 16-dekabr, Nyu-York;
7. "Teng haq to'lash to'g'risi"da konvensiya,1951-yil 29-iyun, Jeneva;
8. "Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risida"gi konvensiya, 1958-yil 25-iyun, Jeneva;
9. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Available at: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index>.(accessed 01.01.2024)
10. Xotin-qizlarni kamsitishining barcha shakllariga barham berish to'g'risida konvensiya, 1979-yil 18-dekabr, Nyu-York;
11. XMT Bosh direktorining "Ishdagi tenglik: muammolarga javob izlash" ma'ruzasi: Xalqaro mehnat konferensiyasi. 96-sessiya 2007. Xalqaro mehnat byurosi. Jeneva. 262 b.
12. O'zbekistonda mehnat qonunchiligini buzgan 2700 ga yaqin amaldor jazolandi // <https://www.gazeta.uz/oz/2024/05/13/labor-legislation/>
13. Civil code. Available at: https://www.law.cornell.edu/wex/civil_code#:~:text=A%20civil%20code%20is%20a,co dified%20in%20a%20commercial%20code. (accessed 02.01.2024)
14. Age Discrimination. Available at: <https://www.eeoc.gov/age-discrimination> (accessed 02.01.2024)
15. Guide to Disability Rights Laws /<https://www.ada.gov/resources/disability-rights-guide> (accessed 02.01.2024)
16. Pregnancy Discrimination and Pregnancy-Related Disability Discrimination/<https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination> (accessed 02.01.2024)
17. The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008/ <https://www.eeoc.gov/statutes/genetic-information-nondiscrimination-act-2008> (accessed 02.01.2024)

18. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii. <http://www.constitution.ru/en/10003000-03.htm>. (accessed 02.02.2024)
19. LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.html> (accessed 02.01.2024)
20. Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблем определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20–24, 22.
21. Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 19–22.
22. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. 2015. № 1. С. 80-89. [Mazin A.L. Labor discrimination and personnel management // Labor law]
23. Qozog'iston Respublikasida 2030-yilgacha oila va gender siyosati konsepsiyasi, № 384, 12.06.2016-yil, 14-bet.

SCIENCEPROBLEMS.UZ

IJTIMOIIY-GUMANITAR FANLARNING DOLZARB MUAMMOLARI

№ 6 (5) – 2025

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

“Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari” elektron jurnali 2020-yil 6-avgust kuni 1368-sonli guvohnoma bilan davlat ro'yxatiga olingan.

Muassis: “SCIENCEPROBLEMS TEAM”
mas'uliyati cheklangan jamiyati

Tahririyat manzili:

100070. Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron manzil:

scienceproblems.uz@gmail.com

Bog'lanish uchun telefon:

(99) 602-09-84 (telegram).