

ISSUES OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Ergashev Sirojiddin Rahmatulla oğlu

Master's degree from Tashkent State Law University

Abstract:

No other country in the world has reached the level of full-fledged labor relations. Ўзбекистонда ҳама ёнликда меҳнат муносабатларида хотин-қизларнинг иш-ҳақлари тенглигини янада ривожлантириш борасида кўпгина чораларни бirlaroliб қилишмоқда. "Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари" тоғрисидаги қонун ҳужжатлари жамиятда аёл ва эркек ўртасидаги тенгсизлик ва уни ҳал этиш масалаларини янада кенг қўламда ўрганилишига қаратилган навбатдаги имкониятлардан биридир. This is because in order to build a just society that ensures equal rights for women and men, the laws of the state must be kept in a clean and developed state.

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ МАСАЛАЛАРИ

Эргашев Сирожиддин Раҳматулла ўғли

Тошкент Давлат Юридик Университети магистранти

Дунёда бирон бир мамлакат ҳанузгача меҳнат муносабатларида тўлиқ гендер тенглигига эришмаган.¹ Ўзбекистонда ҳам ёнликда меҳнат муносабатларида хотин-қизларнинг иш-ҳақлари тенглигини янада ривожлантириш борасида кўпгина чораларни бirlaroliб қилишмоқда. "Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари" тоғрисидаги қонун ҳужжатлари жамиятда аёл ва эркек ўртасидаги тенгсизлик ва уни ҳал этиш масалаларини янада кенг қўламда ўрганилишига қаратилган навбатдаги имкониятлардан биридир. Чунки тенг ҳуқуқли, аёл ва эркекларнинг тенглигини бирдек таъминловчи адолатли жамият қуриш учун давлат ўз қонунларини мунтазам равишда ривожланишда сақлаши керак бўлади.²

Бундай ривожланишларга кўмаклашиш нафақат ахлоқий, балки иқтисодий нуқтаи назардан ҳам амалга оширилиши лозим. Бугунги кунда меҳнат муносабатларини бажаришда жамиятдаги аёлларга қўйиладиган талаблар эркекларникига ўхшашдир. Бироқ, оилавий ва оилавий муносабатларда эркеклар имтиёзларининг гендер стереотипи ҳанузгача сақланиб қолмоқда. Маълум меҳнат тармоқларида аёл ходималар саноқли, яъни тармоқлар бўйича жинсларни ажратиш кўплаб учраб турипти. Аёллар ҳанузгача соғлиқни сақлаш, таълим ва ижтимоий хизматлар соҳасидаги ходимларнинг 70 фоиздан³ кўпини ташкил қилади, молия ва давлат соҳаларида аёлларнинг ваколатхоналари чоракдан сал кўпроқ. Инновацион, инфратузилмавий ва юқори технологик лойиҳалар ва дастурларда аёлларнинг меҳнатини жалб қилиш даражаси жуда паст. Жамоат ва давлат ресурслари ва хизматларидан фойдаланиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган қишлоқ аёлларининг иқтисодий имкониятларини кенгайтириш масаласи долзарб бўлиб қолмоқда.⁴

Меҳнат кодексига ишчи аёллар ва уларнинг оилавий мажбуриятлари бўлган шахслар учун алоҳида қонунларнинг ҳақиқий механизмлари яратилди, бундай қонунларнинг бузилиши учун катта жавобгарликни англатувчи кафолатлар тизими ўрнатилди. Бироқ, бундай жавобгарлик баъзи ҳолларда амалда қўлланилиши деярли кам. Масалан, Меҳнат кодексининг 6-моддаси иш жойида камситишларга учраган деб ҳисобланган шахслар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ судга ёки бошқа ҳуқуқни ҳимоя қилувчи органларга мурожаат

¹ Bielby, William T. 2000. "Minimizing Workplace Gender and Racial Bias." Contemporary Sociology 29:120-129.

² Ф. Мухитдинова, <https://yuz.uz/uz/news/yangilanayotgan-ozbekistonda-gender-tenglikning-huquqiy-asoslari>

³ Гендер статистикаси ҳақида, <https://gender.stat.uz/uz/o-gendernoj-statistike-uz>

⁴ Ўзбекистонда аёллар ҳеч қачон камситилмайди <http://old.uza.uz/uz/society/o-zbekistonda-ayollar-hech-qachon-kamsitilmaydi-03-10-2019>

қилиш ҳуқуқини кафолатлайди. Лекин шунга қарамай, қонунчиликда иш жойидаги камситишлар асосида суд муҳофазасига шикоят қилиш тартиби белгиланмаган, камситувчи ҳаракатлардан (ҳаракатсизликдан) ҳимоя қилиш тартиби қонуний равишда белгиланмаган. Ушбу схема бузилган ҳуқуқларни бузиш тартиб-қоидаларини суд муҳофазасида нуқсонлар мавжудлигини кўрсатади.⁵

Иш жойидаги камситувчи ҳуқуқбузарликлар учун қонуний жавобгарликнинг нотўғри бажарилиши қўшимча чора тадбирлар амалга оширишни ҳамда бирмунча тузатишларни талаб қилади, бу эса аёлларнинг ва оилавий мажбуриятларга эга бўлган шахсларнинг ижтимоий ва меҳнат ҳуқуқлари институтининг ривожланишига туртки бўлиши мумкин.⁶

Фойдаланилган Адабиётлар Рўйхати:

1. Gender munosabatlari <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Tashkent/pdf/GettingTheBalance.pdf>
2. Ф.Мухитдинова, <https://yuz.uz/uz/news/yangilanayotgan-ozbekistonda-gender-tenglikning-huquqiy-asoslari>
3. Ўзбекистонда аёллар ҳеч қачон камситилмайди <http://old.uza.uz/uz/society/ozbekistonda-ayollar-hech-qachon-kamsitilmaydi-03-10-2019>
4. Гендерстатистикасиҳақида, <https://gender.stat.uz/uz/o-gendernoj-statistike-uz>
5. Гендертенгликкаҳалалберишимумкинбўлганомиллар <https://xs.uz/uz/post/gender-tenglikka-khalal-berishi-mumkin-bolgan-omillar-nimalardan-iborat-ekanligini-bilasizmi>
6. Гендернингижтимоийтавсифигендерпсихологиясивужудгакелиштарихи, <https://fayllar.org/genderning-ijtimoiy-tavsifi-gender-psixologiyasi-vujudga-kelis.html>
7. Bielby, William T. 2000. "Minimizing Workplace Gender and Racial Bias." Contemporary Sociology 29:120-129.

⁵Гендертенгликкаҳалалберишимумкинбўлганомиллар <https://xs.uz/uz/post/gender-tenglikka-khalal-berishi-mumkin-bolgan-omillar-nimalardan-iborat-ekanligini-bilasizmi>

⁶Gender munosabatlari <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Tashkent/pdf/GettingTheBalance.pdf>