ISHGA QABUL QILISHDA KAMSITISH HOLATLARINING OLDINI OLISHDA DAVLAT NAZORATINING O‘RNI

Muallif: Abdulboriyev Alyorbek Hikmatillo o‘g‘li

O‘quv muassasasi: Afrasiab university magistratura talabasi

E-mail: alyorbekabdulboriyev1@gmail.com

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada ishga qabul qilish jarayonida yuzaga keladigan kamsitish holatlarining huquqiy mohiyati, ularning kelib chiqish sabablari hamda oldini olishda davlat nazoratining ahamiyati ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida belgilangan teng huquqlilik, mehnat qilish erkinligi va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik tamoyillarining amaliy ijrosi ko‘rib chiqiladi. Xususan, Davlat mehnat inspeksiyasining vakolatlari, ish beruvchilarning javobgarligi, ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishning huquqiy oqibatlari va fuqarolarning buzilgan huquqlarini tiklash mexanizmlari o‘rganiladi. Shuningdek, xalqaro mehnat standartlari asosida ishga qabul qilish jarayonida ochiqlikni ta’minlash, davlat nazoratining profilaktik funksiyasini kuchaytirish hamda kamsitish xavfini kamaytirishga qaratilgan takliflar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, ishga qabul qilish, kamsitish, teng imkoniyatlar, davlat nazorati, Davlat mehnat inspeksiyasi, mehnat qonunchiligi, ish beruvchi, huquqiy kafolat, inson huquqlari.

THE ROLE OF STATE SUPERVISION IN PREVENTING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

Abstract: This article examines the legal nature of discrimination in recruitment, its underlying causes, and the role of state supervision in preventing discriminatory practices. It analyzes national labour legislation, the powers of the State Labour Inspectorate, employers’ obligations, and legal remedies available to job applicants. Particular attention is paid to international labour standards and the importance of transparent recruitment procedures. The article proposes measures to strengthen preventive supervision, improve recruitment transparency, and ensure equal employment opportunities.

Keywords: labour law, recruitment, discrimination, equal opportunities, state supervision, labour inspection, employment rights, legal protection.

KIRISH

Mehnat qilish huquqi insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri bo‘lib, uning amalga oshirilishi shaxsning iqtisodiy mustaqilligi, ijtimoiy farovonligi va jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. Mazkur huquqning to‘laqonli ro‘yobga chiqarilishi, avvalo, har bir shaxsning ishga joylashishda teng imkoniyatlarga ega bo‘lishi bilan bevosita bog‘liq.

Biroq mehnat bozorida ishga qabul qilish jarayonining ayrim bosqichlarida nomzodlarning kasbiy malakasi, bilimi va ishchanlik sifatlariga aloqador bo‘lmagan mezonlar asosida tanlov o‘tkazilishi kamsitish holatlarini yuzaga keltirishi mumkin. Bunday holatlar shaxslarning konstitutsiyaviy huquqlarini cheklash bilan birga, mehnat resurslaridan samarali foydalanishga, sog‘lom raqobat muhitini shakllantirishga va aholining davlat institutlariga bo‘lgan ishonchiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqiga ega ekanligi mustahkamlangan. Shuningdek, homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish taqiqlangan[1]. Mazkur konstitutsiyaviy kafolatlar mehnat munosabatlarida tenglikni ta’minlashning asosiy huquqiy negizi hisoblanadi.

Shu nuqtayi nazardan, ishga qabul qilishda kamsitishning oldini olish faqat ish beruvchilarning qonun talablariga rioya etishiga bog‘liq emas. Bu jarayonda davlat nazorati, huquqiy profilaktika, murojaatlarni samarali ko‘rib chiqish hamda buzilgan huquqlarni tiklash mexanizmlarining o‘zaro uyg‘un faoliyat ko‘rsatishi muhim ahamiyatga ega.

Tadqiqotning maqsadi — ishga qabul qilishda kamsitish holatlarining oldini olishda davlat nazoratining huquqiy va institutsional ahamiyatini aniqlash, amaldagi kafolatlarni

[1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. https://lex.uz/docs/-6445145

tahlil qilish hamda nazorat mexanizmlarini takomillashtirish yuzasidan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlarni tizimli tahlil qilish, qiyosiy-huquqiy, mantiqiy, induktiv va deduktiv tahlil usullaridan foydalanildi. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, davlat mehnat nazoratini tartibga soluvchi qonunchilik hujjatlari hamda Xalqaro mehnat tashkilotining tegishli konvensiyalari o‘rganildi. Tadqiqot doirasida davlat nazoratining huquqiy asoslari, kamsitishning namoyon bo‘lish shakllari va mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlari o‘zaro bog‘liqlikda ko‘rib chiqildi. Tahlil normativ-huquqiy va institutsional yondashuvga asoslangan bo‘lib, alohida empirik so‘rov yoki statistik kuzatuv natijalarini qamrab olmaydi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

1. Ishga qabul qilishda kamsitish tushunchasi va uning huquqiy xususiyatlari

Mehnat munosabatlarida kamsitish deganda shaxsning ishchanlik sifatlari va kasbiy faoliyatiga bevosita bog‘liq bo‘lmagan belgilar asosida uning mehnat huquqlarini cheklash yoki ayrim shaxslarga asossiz ustunlik berish tushuniladi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasida mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi belgilangan[2].

Mazkur prinsipga ko‘ra, ishga qabul qilishda shaxsning jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati, yashash joyi, dinga munosabati, e’tiqodi va ishchanlik sifatlariga aloqador bo‘lmagan boshqa belgilar asosida to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita cheklovlar o‘rnatilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Bevosita kamsitish — ishga qabul qilish jarayonida muayyan shaxsga uning kasbiy fazilatlariga aloqador bo‘lmagan belgisi sababli boshqalarga nisbatan noqulay munosabatda bo‘lishdir. Masalan, tegishli malaka va tajribaga ega nomzodni faqat jinsi yoki millati sababli ishga qabul qilmaslik bevosita kamsitishga misol bo‘lishi mumkin.

[2] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. https://lex.uz/docs/-6257288

Bilvosita kamsitish — tashqi ko‘rinishidan barcha nomzodlarga bir xil tatbiq etiladigan talabning ayrim shaxslar guruhini obyektiv asos bo‘lmagan holda noqulay ahvolga solishidir. Masalan, ish faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lmagan hollarda barcha nomzodlarga asossiz yosh chegarasini belgilash ayrim shaxslarning ishga joylashish imkoniyatlarini cheklashi mumkin.

Biroq har qanday farqlash kamsitish hisoblanmaydi. Ishning obyektiv xususiyatlari, qonunchilikda belgilangan kasbiy talablar yoki ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun nazarda tutilgan maxsus kafolatlar asosida belgilangan asosli farqlar kamsitish sifatida baholanmaydi. Shunday ekan, ish beruvchining kadrlarni tanlash erkinligi bilan nomzodlarning teng huquqliligini ta’minlash majburiyati o‘rtasida huquqiy muvozanat saqlanishi lozim.

2. Ishga qabul qilishda kamsitishni taqiqlashning milliy huquqiy asoslari

O‘zbekiston Respublikasida ishga qabul qilish jarayonida kamsitishning oldini olishga qaratilgan huquqiy kafolatlar bir qator normativ-huquqiy hujjatlarda o‘z ifodasini topgan. Jumladan, Mehnat kodeksining 119-moddasiga muvofiq, ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi[3].

Ushbu moddada mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talablarining buzilishi, homiladorlik yoki farzandlar borligi sababli ishga qabul qilmaslik hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa asossiz rad etish holatlari huquqqa xilof deb belgilanadi.

Bundan tashqari, ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi nomzodning talabiga ko‘ra rad etish sabablarini uch kunlik muddatda yozma ravishda asoslab berishi shart. Mazkur talab ish beruvchining qarorini huquqiy jihatdan asoslash majburiyatini yuzaga keltirishi bilan muhimdir.

Mehnat kodeksining 120-moddasiga muvofiq, o‘zini ishga qabul qilish qonunga xilof ravishda rad etilgan deb hisoblaydigan shaxs sudga murojaat qilish, tegishli ishni taqdim etishni talab qilish, moddiy zarar va ma’naviy ziyonning qoplanishini so‘rash huquqiga ega.

[3] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. https://lex.uz/docs/-6257288

Shuningdek, bunday nizolarni ko‘rib chiqishda ishga qabul qilishni rad etishning qonuniyligini isbotlash vazifasi ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan.

Ushbu qoida nomzodlarning huquqiy himoyasini kuchaytiruvchi muhim protsessual kafolat hisoblanadi. Biroq huquqiy normalarning mavjudligi ularning barcha holatlarda samarali qo‘llanilishini avtomatik ravishda anglatmaydi. Shu sababli ushbu talablarning bajarilishini nazorat qilish alohida ahamiyat kasb etadi.

3. Kamsitishning oldini olishda davlat nazoratining institutsional o‘rni

Davlat nazorati mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik talablarining ish beruvchilar tomonidan bajarilishini tekshirish, huquqbuzarliklarni aniqlash hamda ularning oldini olishga qaratilgan huquqiy va tashkiliy faoliyatdir.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 535-moddasiga muvofiq, Davlat mehnat inspeksiyasi ish beruvchilar tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va boshqa mehnat standartlari talablariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi vakolatli tuzilma hisoblanadi[4].

Birinchidan, nazorat funksiyasi. Davlat nazorati ish beruvchilar tomonidan nomzodlarga nisbatan qonunchilik talablariga zid cheklovlar o‘rnatilishini aniqlash va bartaraf etishga xizmat qiladi.

Ikkinchidan, profilaktik funksiya. Ish beruvchilarga mehnat qonunchiligini tushuntirish, kamsitishning huquqiy oqibatlari haqida axborot berish va qonuniy kadrlar siyosatini shakllantirishga ko‘maklashish huquqbuzarliklarning oldini olishga yordam beradi.

Uchinchidan, himoya funksiyasi. Ishga qabul qilishda huquqlari buzilgan shaxslarning murojaatlarini vakolat doirasida o‘rganish va qonuniy choralar ko‘rish fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmining muhim tarkibiy qismidir.

To‘rtinchidan, huquqiy ta’sir funksiyasi. Qonunbuzarliklar aniqlanganda vakolatli organlar tomonidan tegishli ta’sir choralarining qo‘llanilishi ish beruvchilarni belgilangan talablarga rioya etishga undaydi.

[4] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. https://lex.uz/docs/-6257288

Shuningdek, mehnat nizolarini sud tartibida hal qilish davlat tomonidan ta’minlanadigan huquqiy himoyaning alohida shakli hisoblanadi. Davlat mehnat inspeksiyasining ma’muriy nazorati va sud himoyasi bir-birini to‘ldiruvchi, biroq vakolatlari jihatidan farqlanuvchi mexanizmlardir.

4. Ishga qabul qilishda kamsitish xavfini yuzaga keltiruvchi omillar

Ishga qabul qilishdagi kamsitish faqat huquqiy talablarning buzilishi bilan izohlanmaydi. Uning yuzaga kelishiga tashkiliy va ijtimoiy omillar ham ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Birinchi omil — ishga qabul qilish mezonlarining yetarli darajada aniq belgilanmaganligidir. Nomzodlarni baholashda obyektiv mezonlarning mavjud emasligi subyektiv qarorlar qabul qilinishiga sharoit yaratadi.

Ikkinchi omil — tanlov jarayonining shaffof emasligidir. Bo‘sh ish o‘rinlari, zarur malaka talablari va tanlov natijalari to‘g‘risidagi ma’lumotlarning yetarli darajada ochiq bo‘lmasligi nomzodlar o‘rtasida teng imkoniyatlarni ta’minlashni murakkablashtiradi.

Uchinchi omil — huquqiy xabardorlikning yetarli emasligidir. Ayrim ish izlovchilar ishga qabul qilish rad etilganda yozma asos talab qilish yoki buzilgan huquqlarini sud orqali himoya qilish imkoniyatlaridan foydalanmasligi mumkin.

To‘rtinchi omil — ijtimoiy stereotiplardir. Jins, yosh, oilaviy holat yoki nogironlik bilan bog‘liq umumlashtirilgan qarashlar nomzodning haqiqiy kasbiy salohiyatini xolis baholashga to‘sqinlik qilishi mumkin.

Beshinchi omil — tanlov qarorlarini hujjatlashtirish amaliyotining yetarli emasligidir. Rad etish sabablarining aniq qayd etilmasligi keyinchalik qarorning qonuniyligini tekshirishni qiyinlashtiradi.

Mazkur omillar davlat nazoratining faqat sodir etilgan huquqbuzarlikka munosabat bildirish bilan cheklanmasdan, kamsitish xavfini oldindan aniqlash va kamaytirishga ham yo‘naltirilishi zarurligini ko‘rsatadi.

5. Xalqaro mehnat standartlari va davlat nazorati

Ishga qabul qilishda teng imkoniyatlarni ta’minlash xalqaro mehnat huquqining asosiy yo‘nalishlaridan biridir.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1958-yildagi 111-sonli “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida”gi konvensiyasi mehnat va kasb sohasida teng imkoniyatlar hamda teng muomala prinsiplarini ilgari suradi[5]. Konvensiya davlatlardan mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni bartaraf etishga qaratilgan milliy siyosatni ishlab chiqish hamda amalga oshirishni talab qiladi.

Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkilotining 1947-yildagi 81-sonli “Mehnat inspeksiyasi to‘g‘risida”gi konvensiyasi mehnat qonunchiligi talablarining bajarilishini ta’minlashda inspeksiya institutining ahamiyatini belgilaydi[6].

Xalqaro standartlarning tahlili shuni ko‘rsatadiki, kamsitishning oldini olishda davlat nazorati faqat javobgarlik choralarini qo‘llash vositasi emas, balki teng imkoniyatlarni ta’minlovchi tizimli davlat siyosatining bir qismi sifatida namoyon bo‘lishi lozim.

6. Davlat nazoratini takomillashtirishning ustuvor yo‘nalishlari

O‘tkazilgan normativ-huquqiy tahlil asosida ishga qabul qilishda kamsitishning oldini olish tizimini takomillashtirish yuzasidan quyidagi takliflar ilgari suriladi.

1. Ishga qabul qilish mezonlarini standartlashtirish. Ish beruvchilar tomonidan vakant lavozimlarga qo‘yiladigan talablar nomzodning kasbiy bilimi, malakasi, tajribasi va lavozim vazifalariga muvofiqligi asosida shakllantirilishi lozim.

2. Tanlov jarayonining shaffofligini oshirish. Bo‘sh ish o‘rinlari haqidagi e’lonlarda lavozim vazifalari, malaka talablari va tanlov bosqichlari aniq aks ettirilishi maqsadga muvofiq.

[5] International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). https://normlex.ilo.org

[6] International Labour Organization. Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81). https://normlex.ilo.org

3. Davlat nazoratining profilaktik yo‘nalishini kuchaytirish. Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan ish beruvchilar uchun kamsitishning oldini olish bo‘yicha uslubiy tavsiyalar va tushuntirish materiallarini ishlab chiqish taklif etiladi.

4. Elektron murojaat mexanizmlarini rivojlantirish. Ishga qabul qilishda kamsitishga duch kelgan shaxslarning murojaatlarini yuborish va ularning ko‘rib chiqilish holatini kuzatish imkoniyatlarini takomillashtirish zarur. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 21-sentabrdagi “Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 345-son Qaroriga muvofiq chora-tadbirlar ishlab chiqilgan bo‘lib, elektron murojaat tizimini yaratish yuzasidan topshiriqlar berilgan[7].

5. Kadrlar bo‘yicha mutaxassislarning huquqiy bilimlarini oshirish. Ishga qabul qilish jarayonida ishtirok etuvchi mas’ul xodimlar uchun teng imkoniyatlar va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik masalalariga bag‘ishlangan o‘quv mashg‘ulotlarini tashkil etish tavsiya etiladi.

6. Tahliliy monitoring tizimini shakllantirish. Ishga qabul qilishda kamsitish bilan bog‘liq murojaatlar, ularning sabablari va ko‘rilgan choralar haqidagi umumlashtirilgan ma’lumotlarni shaxsga doir ma’lumotlar himoyasini ta’minlagan holda tahlil qilish maqsadga muvofiq.

Ushbu takliflarning amaliyotga tatbiq etilishi davlat nazoratining ogohlantiruvchi imkoniyatlarini kengaytirish, ish beruvchilarning huquqiy mas’uliyatini oshirish va fuqarolarning mehnat qilish huquqini yanada samarali himoya qilishga xizmat qilishi mumkin.

XULOSA

Ishga qabul qilishda kamsitish holatlarining oldini olish mehnat huquqlarini ta’minlash, ijtimoiy adolatni mustahkamlash hamda mehnat bozorida teng imkoniyatlarni shakllantirishning muhim shartlaridan biridir.

[7] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori, 21.09.2026 yildagi PQ-345-son https://lex.uz/uz/docs/-8501626

Birinchidan, ishga qabul qilishda kamsitishni taqiqlash O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida mustahkamlangan asosiy huquqiy prinsiplardan biri hisoblanadi.

Ikkinchidan, Davlat mehnat inspeksiyasi faoliyati mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshirish va huquqbuzarliklarning oldini olish orqali fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladi.

Uchinchidan, ishga qabul qilish rad etilganligi sabablarini yozma asoslash majburiyati hamda sud orqali huquqlarni tiklash imkoniyati ish beruvchining qarorlari ustidan huquqiy nazoratni ta’minlovchi muhim kafolatlardir.

To‘rtinchidan, kamsitishning oldini olish samaradorligi ishga qabul qilish mezonlarining obyektivligi, tanlov jarayonining ochiqligi va fuqarolarning o‘z mehnat huquqlaridan xabardorlik darajasiga ham bog‘liq.

Beshinchidan, davlat nazoratini takomillashtirishda huquqbuzarlik sodir etilgandan keyin ta’sir choralarini qo‘llash bilan bir qatorda, profilaktika, huquqiy targ‘ibot va tizimli monitoring usullarini rivojlantirish ustuvor ahamiyatga ega.

Umuman olganda, ishga qabul qilishda kamsitishga qarshi samarali davlat nazorati qonuniylikni ta’minlash vositasi bo‘lish bilan birga, inson qadr-qimmatini hurmat qilish, teng imkoniyatlarni kafolatlash va adolatli mehnat munosabatlarini rivojlantirishning muhim institutsional shartidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. https://lex.uz/docs/-6445145
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. https://lex.uz/docs/-6257288
3. International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). https://normlex.ilo.org
4. International Labour Organization. Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81). https://normlex.ilo.org

5. O‘zbekiston Respublikasining mehnatga oid normativ-huquqiy hujjatlari. O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. https://lex.uz
6. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. Rasmiy axborot resursi. https://gov.uz/oz/bv
7. International Labour Organization. Decent Work Country Programme for the Republic of Uzbekistan 2021–2025. Geneva: ILO.