



UDK: 57.613

Mafura INAGAMOVA,

Toshkent davlat transport universiteti Xalqaro ommaviy huquq kafedrasida dotsenti

E-mail: E-mail: Inagamova.mafura@gmail.ru

TDTrU professori, A.A.Dadasheva taqrizi asosida

SOME ASPECTS OF THE RATIFICATION OF INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION CONVENTION NO. 156 CONCERNING EQUAL TREATMENT AND OPPORTUNITIES FOR MEN AND FEMALE WORKERS: WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

Annotation

The article articulates the purpose of Convention No. 156 of the International Labor Organization (ILO), namely to ensure equal treatment and equal opportunities for women and men who work or wish to work, not to discriminate against persons with family responsibilities and, where possible, to combine professional and family responsibilities. In the event of a merger, you can exercise your rights.

Key words: Gender equality, employment, unemployment, social protection, decent work, opportunities.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ О РАТИФИКАЦИИ КОНВЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА № 156 О РАВНОМ ОБРАЩЕНИИ И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН: РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Аннотация

В статье сформулирована цель Конвенции № 156 Международной организации труда (МОТ), а именно обеспечить равное обращение и равные возможности для женщин и мужчин, которые работают или желают работать, не дискриминировать лиц с семейными обязанностями и По возможности совместить профессиональные и семейные обязанности. В случае объединения можно воспользоваться своими правами.

Ключевые слова: Гендерное равенство, занятость, безработица, социальная защита, достойный труд, возможности.

XALQARO MEHNAT TASHKILOTINING ISHLAYOTGAN ERKAKLAR VA AYOLLAR UCHUN TENG MUNOSABATLAR VA TENG IMKONIYATLAR: OILAVIY MAJBURIYATLARGA EGA XODIMLAR TO'G'RISIDAGI 156-SONLI KONVENSIYASINI O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI TOMONIDAN RATIFIKATSIYA QILISHINING AYRIM JIHATLARI

Аннотация

Maqolada Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 156-sonli Konvensiyasining maqsadi, ya'ni xaq to'lanadigan ishni bajaradigan yoki bajarishni xohlaydigan, ishlayotgan ayollar va erkaklar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlarni ta'minlash, oilaviy majburiyatlarga ega bo'lgan shaxslarning kamsitishga uchramagan hamda imkon qadar kasbiy va oilaviy majburiyatlarni uyg'un tarzda birlashtirgan xolda o'z huquqlaridan foydalana olish yoritilgan.

Kalit so'zlar: Gender tenglik, bandlik, ishsizlik, ijtimoiy himoya, munosib mehnat, imkoniyat.

Kirish. Bugungi kunda xalqaro hamjamiyat tomonidan demokratik davlatlarning asosiy tamoyillaridan biri – mehnat va bandlik sohasida imkoniyatlar va muomala tengligi tamoyilini milliy miqyosda izchil amalga oshirish zarurligini qat'iyat bilan e'lon qilmoqda.

Mamlakatimiz aholisi jamiyatimizning siyosiy-huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy qiyofasi shiddat bilan o'zgarib, hayotimizda yangicha munosabatlar, yangi imkoniyat va qadriyatlar shakllanayotgani hammadan ham ko'proq his etishmoqda. Ayniqsa, «inson huquq va erkinliklari», «qonun ustuvorligi», «o'chlik va oshkoralik», «so'z erkinligi», «din va e'tiqod erkinligi», «jamoatchilik nazorati», «gender tenglik», «xususiy mulk daxlsizligi», «iqtisodiy faoliyat erkinligi» singari fundamental demokratik tushunchalar va hayotiy ko'nikmalar hozirgi vaqtda real voqelikka aylanib borayotgani e'tiborlidir.

Shu sababli erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlarni ta'minlash, barcha sohalarda gender tengligiga erishish, mehnat bozorida kamsitishlarga barham berish va ish haqi tengligini ta'minlash butun dunyoda dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, 2022–2023 yillarda ayollar bandligi 4,2 foizga kamaygan va jami 54 mln ish o'rni boy berilgan. Bu 2020 yilda ishlaydigan ayollar soni 2019 yildagiga nisbatan 13 million nafarga kamayganligini anglatadi. O'zbekistonda hozirgi vaqtda ayollar soni 18,2 mln.kishidan oshiq va ular orasida ishsizlik 13,4 foizni tashkil etadi. O'zbekistonda ayollar orasidagi ishsizlik darajasi so'nggi paytlarda ortib borayapti. Ayollar orasidagi yuqori ishsizlik ko'rsatkichlari va past iqtisodiy faollik

darajasi bir tomondan yuqori tug'ilish ko'rsatkichlari va ayollarning uy ishlariga ko'p vaqt ajratishi bilan bog'liq bo'lsa, ikkinchi tomondan aholi mentaliteti bilan ham bog'liq. Xususan, 2023 yilda respublikada 961 ming nafar, 2024 yilning yanvar-aprel oylarida 274,5 ming nafar chaqoloqlar dunyoga kelgan. Bu esa o'z navbatida ayollarning mehnat bozorida vaqtinchalik bo'lsada chiqib ketishi va iqtisodiy nafaol maqomiga tushishiga olib kelmoqda. Shuningdek, O'zbekistonda ayollar vaqtining 22 foizini uy yumushlari va bola parvarishiga sarflaydi.

Dunyoda ayollar orasidagi o'rtacha ishsizlik darajasi 5,3 foizni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich Qozog'istonda 5,5 foizni, Rossiyada 4 foizni, Ozarbayjonda 6,5 foizni, Belarusda 2,8 foizni, Bangladeshda 6,5 foizni, Xitoyda 4,3 foizni etadi[1]. Va kelgusi yillarda bu raqamlar yanada ortishi prognoz qilinmoqda.

O'zbekiston Respublikasi tomonidan 2024 yilning 19 iyun kunidagi O'RQ-932-sonli qonuniga ko'ra XMTning ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyasini ratifikatsiya qilinishi[2] gender tenglikka erishishdagi katta qadam bo'ldi. Shu jihatdan ushbu konvensiyani milliy-huquqiy amaliyot nuqtai nazaridan ko'rib chiqish, tahlil qilish, uning ilmiy-nazariy va amaliy jihatlarini tadqiq qilish dolzarb masala hisoblanadi.

Ushbu ilmiy maqola orqali biz XMTning ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyaning o'ziga xos jihatlarini, unda belgilangan huquqiy normalarni ijrosi ta'minlashda O'zbekiston tomonidan amalga

oshirilishi lozim bo'lgan tashkiliy-huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish masalalarini tadqiq qilamiz. Unda ushbu xalqaro hujjatga qo'shilish davlatga qanday ustunliklar beradi, mamlakatimizda oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar uchun qanday huquqiy kafolatlar berilishi zarurligi ilmiy tahlil qilinadi. Maqolaning asosiy maqsadi — XMTning ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyada belgilangan qoidalar O'zbekiston milliy huquqiy tizimiga qay darajada mustahkamlanganligi, ijro etilishi holatlari va qanday masalalar hal etilishi kerak?" degan savolga javob topish.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Mazkur masalaning ayrim jihatlari dunyo olimlari, tadqiqotchilari tomonidan tahlil qilingan. Xususan, Rossiyalik olim S.L.Rabinovich-Zaxarin birinchilardan bo'lib, mehnat munosabatlarida tenglik tamoyilini gender tenglik printsipligiga asoslab o'rgangan[3] bo'lsa, XX asrning 60 yillariga kelib, olim V.N. Tolkunova ilmiy tadqiqotlarida mehnatdagi tenglik masalasida ayollarning fiziologik xususiyatlarini hisobga olgan holda ayrim og'ir mehnat turlariga ularni jalb etmaslik haqidagi fikr bildirgan[4].

Ayol tushunchasi esa ba'zi manbalarda erkak jinsi bo'yicha undan biologik farqlanuvchi, nikoh munosabatlarida turuvchi, farzand ko'ruvchi ayol jinsidagi shaxs deb tavsiflangan[5]. Ta'kidlash joizki, ayol tushunchasi ayni vaqtda onalik tushunchasi bilan ham uyg'unlashadi. Tilimizda ona mavqei, unga xos xislatlar – homiladorlik, bolalarni tarbiyalash va shunga bog'liq ona burchlariga onalik deb aytiladi[6]. Yuridik adabiyotlarda esa onalik deb o'zaro nikohda bo'lgan yoki o'zaro nikohda bo'lmagan ota-onadan (er-xotin) tug'ilgan bolaning haqiqatda onasi ekanligini tasdiqlash va belgilash faktiga aytiladi[7].

Tadqiqot metodologiyasi (Research Methodology). Albatta, huquqiy hujjatlarda erkak va ayollarning teng huquq va erkinliklari qayd etilgan bo'lsada, erkaklarning jamiyatdagi o'rni va mavqei ayollarga nisbatan ustun ko'rilishi, yoki teng huquqlilik niqobi ostida ayollarga ularning fiziologik jihatlari to'g'ri kelmaydigan mehnat munosabatlariga jalb qilinishi kabi masalalar borki, ayol huquqlarini ko'tarishga, ularning huquqlari belgilangan huquqiy normalarni hayotga faol tatbiq qilishga, ayollarning himoyalanganlik darajasini yuksaltirishga undaydi.

Qayd etib o'tilgan ma'lumotlar asosida ayol huquqiy tushunchasiga quyidagicha ta'rif berishimiz mumkin: «ayol huquqlari bu – inson huquqlarining ajralmas qismi bo'lib, xalqaro va milliy huquqiy normalar asosida shakllangan, xotin-qizlarning o'ziga xos xususiyatlarini (reproduktiv, fiziologik va h.k.) inobatga olgan holda tizimlashgan, davlatlar hamda xalqaro hamjamiyatlar tomonidan kafolatlanadigan qoidalar majmuidir»[8].

Bizningcha, ayol huquqlariga alohida yondashuv, uning mohiyatini chuqur anglash orqali milliy qonunchilikni takomillashtirishga, shuningdek jamiyatimizda bir qator imkoniyatlarni yuzaga keltiradi, jumladan, ayol huquqlarini targ'ib qilishda hamda xotin-qizlarimizga tushuntirishda; erkaklar tomonidan ayol huquqlarini tushunish va unga munosib baho berilishida; ayollarimizning o'zligini, o'z huquq va erkinliklarini tom ma'noda anglashlariga ko'maklashishda va boshqa asoslarni keltirib o'tishimiz mumkin.

Tahlil va natijalar. Hozirda 2 millionga yaqin O'zbekiston fuqarosi dunyoning turli nuqtalarida mehnat qilmoqda. Mamlakatda mehnatga layoqatli aholining 1,3 mln nafari ishsiz. 2022 yilda qashshoqlik darajasi 17 foizdan 14,1 foizga tushgan, 2023 yilda bu ko'rsatkichni 12 foizgacha kamaygan.

Yuqoridagi raqamlar esa mamlakatda xotin-qizlarni o'ylantirayotgan eng asosiy muammolardan biri bo'lib kelgan ularning bandligini ta'minlash masalasini yana asosiy maydonga olib chiqadi. Muammolarning ko'pi ham shu masalaga bog'liq bo'lib qolmoqda. 2020 yildagi statistik ma'lumotlarga e'tibor qaratsa O'zbekistonda ishsiz ayollar 1 million nafarni, bunga doimiy ish o'rniga ega bo'lmagan, mavsumiy ishlarda band ayollar qo'shilsa, ularning soni 2-2,5 millionni tashkil qiladi.

Review nashri olib borgan tadqiqotlarga e'tibor qaratsa, O'zbekiston tarixida birinchi marta milliy parlamentdagi ayollar

soni 32 foizga yetdi va mamlakat bu ko'rsatkich bo'yicha 190 davlat orasidan 37-o'rinni egalladi. Siyosiy partiyalarda xotin-qizlarning ulushi 44 foizga, oliy ta'limda 40 foizga, tadbirkorlik faoliyatida 35 foizga yetdi. Rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritayotgan ayollarning ulushi 27 foizga tenglashib, 6 nafar ayol hokim, bir nafari elchi lavozimiga tayinlanganligini ko'rishimiz mumkin.

Biroq, oliy yoki o'rta-mahsus ma'lumotga ega bo'lmagan, mamlakatning olis hududlarida yashovchi ayollari? Ularning ish bilan bandligi masalasi xanuz ochiq qolmoqda deya olamiz.

Butun dunyoda bo'lgani kabi, O'zbekistonda ham ayollarning iqtisodiy faolligi erkaklarnikiga nisbatan past. 2023 yil yakunlariga ko'ra, bu ko'rsatkich ayollar orasida 41,3 foizni, erkaklar orasida esa 56,9 foizni tashkil etdi. O'zbekiston ayollarining mehnat bozoridagi iqtisodiy faolligi 30 yoshdan boshlanadi. Sababi, o'rtacha 22,3 yoshida turmush quradi va undan keyin kamida 2 yilni tug'ruq ta'tilida o'tkazadi. Undan so'ng mehnat bozoriga qaytadi, lekin qisqa vaqtdan keyin ularning takroriy tug'ruq ta'tiliga chiqish ehtimoli yuqori.

O'zbekistonda so'nggi 5 yil davomida ayollar bandlik borasidagi rejalarini o'zgartirmagan. Aytib o'tilganidek, o'zbek ayollari asosan ijtimoiy soha tarmoqlarida faoliyat yuritadi va aynan mana shu sohalarida eng past ish haqi kuzatiladi. Yuqori maosh to'lanadigan sohalarida asosan erkaklar (IT sohasi va moliya sektori) ishlaydi. E'tiborlisi, tahlil etilayotgan davrda IT sohasida band bo'lgan ayollar ulushi 3 foizga oshgan.

2022 yilning 7 martida imzolangan "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonida ham asosiy masala xotin-qizlarning bandligi, turmush tarzi va yashash sharoitlariga qaratilgan.

Unda, 2022 – 2026 yillarda xotin-qizlarning mamlakat iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida faolligini oshirish bo'yicha «Milliy dastur» qabul qilinishi belgilangan. Dasturda, O'zbekistonda «2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi Milliy maqsad va vazifalar» doirasida ustuvor maqsadlardan biri sifatida «Gender tenglikni ta'minlash va barcha xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish» belgilangan. Ushbu maqsadga erishish uchun xotin-qizlarning o'z huquq va manfaatlarini ijtimoiy-iqtisodiy sohada amalga oshirishida ularni qo'llab-quvvatlashni nazarda tutuvchi dasturlarni kengaytirish talab etilishi alohida ta'kidlangan.

Yana bir muhim hujjat Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida yangi ish o'rinlari yaratish va aholi daromadlarini oshirish orqali 2026 yilgacha kambag'allikni kamida ikki baravarga kamaytirish belgilangan. Buning uchun, norasmiy ishlayotgan 2,5 mln fuqaroning bandligini legallashtirish, ayollar orasidagi ishsizlik darajasini 2 baravarga kamaytirish, kasbga o'qitish ko'lamini 2 baravarga oshirish, ya'ni 1 mln nafar ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o'qitish, 700 mingdan ziyod ishsiz xotin-qizlarni davlat hisobidan kasb-hunarga o'qitish, ish bilan band bo'lmagan xotin-qizlarni tadbirkorlikka jalb qilish, shuningdek, hududlarda xizmat ko'rsatish sohalarini rivojlantirish orqali keyingi 5 yilda 3,5 mln yangi ish o'rinlarini yaratish ko'zda tutilgan.

Konstitusiyamizning 43-moddasiga muvofiq, O'zbekistonda davlat fuqarolarni ishsizlikdan himoya qilish va kambag'allikni qisqartirish choralari qatorida mahallalar kesimida ijtimoiy himoyaga muhtojlar ro'yxati «Temir daftar», «Ayollar daftari», «Yoshlar daftari» va «Mehr daftari») orqali mahallalarda ish yuritish yo'lga qo'yilgan.

Fuqarolarimizning chet elda mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish borasida ham ularni kasbiy tayyorlash va ishga joylashtirishning xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimi yaratildi. Bugungi kunda O'zbekistonda 30 dan ortiq davlatlardagi 475 dan ortiq ish beruvchilar bilan shartnomalar tuzilib, mehnat migrantlariga ishga joylashtirish, o'qitish, sug'urta, kredit, mikroqarz kabi 10 ga yaqin xizmatlar ko'rsatilmoqda.

Bunday normalar Italiya, Chexiya, Finlyandiya, Polsha, Xitoy kabi davlatlar konstitusiyalarida ham nazarda tutilgan.

Xulosa. Keyingi yillarda hayotimizga ko'plab yangi mehnat munosabatlari kirib keldi. Jumladan, o'zini o'zi band qilish, masofaviy ish usuli joriy qilindi. Bularning barchasi mehnat bozorida odamlarning huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirish bo'yicha yangi islohotlarni amalga oshirishni taqozo etdi.

Shuningdek, mamlakatimizda mehnat munosabatlariga oid milliy qonunchilikni takomillashtirish, mehnatkashlarning huquq va manfaatlarini ta'minlashga davlat siyosati darajasida e'tibor qaratildi. Sohaning huquqiy asoslarini yanada takomillashtirishga qaratilgan qator qonun hujjatlari farmon va qarorlar qabul qilindi. Xususan, Konstitusiyaning 42-moddasida mehnat huquqi va uni amalga oshirishga oid quyidagi normalar belgilandi:

birinchidan, har kim munosib mehnat qilish huquqiga ega, degan norma mustahkamlandi. Konstitusiyaviy islohotlar doirasida fuqarolarning mehnat qilish huquqi yangicha qarash bilan boyitilib, «munosib» so'zi bilan to'ldirilmoqda. Endilikda «munosib mehnat» deganda, adolatli ish haqi to'lanadigan ish joylari, yetarli mehnat sharoitlari va ishonchli ijtimoiy himoya ko'zda tutiladi.

ikkinchidan, mehnat uchun hech qanday kamsitishsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish huquqiga

ega, degan norma belgilandi. Shu maqsadda har yili mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori va bazaviy hisoblash miqdori belgilanadi.

Bu kabi normalar Ispaniya, Italiya, Portugaliya, Chexiya, Ruminiya, Xitoy, Turkiya kabi davlatlar konstitusiyalarida ham belgilanganligiga to'htalib o'tish lozim.

Konstitusiyaga kiritilgan ushbu yangi norma ish bilan ta'minlanmagan fuqarolarni, ayniqsa, ishsiz ayollar sonini keskin kamaytirishga, fuqarolarni kambag'allik holatiga tushib qolishining oldini olishga yoki kambag'allik toifasiga kirib qolgan fuqarolarni undan chiqarish bo'yicha davlat tomonidan tegishli choralarni ko'rilishiga konstitusiyaviy kafolat sifatida xizmat qiladi.

Xulosa qilib aytganda, Xalqaro mehnat tashkilotining 156-sonli Konvensiyasi iqtisodiy faoliyatning barcha sohalariga va barcha toifadagi ishchilarga nisbatan qo'llaniladi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, mazkur Konvensiyaning barcha talablari O'zbekiston Respublikasining milliy qonunchiligiga to'liq implementatsiya qilingan.

Konvensiya hozirgi kunga qadar Xalqaro Mehnat Tashkilotiga a'zo bo'lgan 187 ta davlatning 45 tasi tomonidan ratifikatsiya qilingan. Ular qatorida Norvegiya, Shvesiya, Ispaniya, Fransiya, Yaponiya, Janubiy Koreya, Rossiya Federatsiyasi, Ozarbayjon va Qozog'iston kabi mamlakatlar bor.

REFERENCES

1. Б.Каримов. Ўзбекистонда аёллар меҳнати: Ишсизликнинг ортиши ва маошларнинг камлиги//<https://anhor.uz/uz/news/zbekistonda-ajollar-me-nati-ishsizlikning-ortishi-va-maoshlarning-kamligi>
2. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 20.06.2024 й., 03/24/932/0427-сон.
3. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права / Дисс. канд. юрид. наук. М., 1947.
4. Толкунова В.Н. Социальная помощь и трудовые льготы женщинам по материнству в СССР. М.: Знание, 1973. 64 с.
5. Ижтимоий ҳимоя: атамалар изоҳли луғати / Тузувчилар: М.Х.Саидов ва бошқ., Т.: Алишер Навоий номидаги Ўзбекистон Миллий кутубхонаси нашриоти, 2007. Б-11.
6. Қаранг: Ўзбек тилининг изоҳли луғати. Т.:Ўзбекистон миллий энциклопедияси Давлат илмий нашриоти, 2007. Т-3. Б-152, 126.
7. Юридик атамаларнинг қомусий луғати. / Масъул муҳаррир: Х.Р.Раҳмонқулов // - Т.: Шарқ, 2003.- Б-268.
8. М.М.Инагамова. Шарқ алломаларининг асарлари ҳамда ислом динида аюл ва оила масаласи. /Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги академияси ахборотномаси –Т. 2002. №-4. Б.56-62.