



MEHNAT SOHASIDA GENDER TENGLIK JARAYONLARI

Otabek G'ofurov

O'zbekiston Milliy universiteti
Sotsiologiya yo'nalishi talabasi,
E-mail: otabekgofurov891@gmail.com
tel: 94 947 97 99

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 04-September 2023 yil
Ma'qullandi: 08-September 2023 yil
Nashr qilindi: 13-September 2023 yil

KEY WORDS

qobiliyat, ko'nikma, xotin-qizlar, huquq, qo'mita, imtiyozlar, pensiya, ish beruvchi, a'zolik, kompensatsiya, xodimlar, Aholi bandligiga ko'maklashish markazi, norma, shartnoma, jamoa, gender tenglik

ABSTRACT

Ushbu maqolada mehnat jamoasida mehnat faoliyatini olib borayotgan hodimlarning gender tengligi va xotin-qizlarning mehnat sohasidagi huquqini kafolatlash va ularni qo'llab-quvvatlash maqsadida olib borilayotgan chora tadbirlar to'g'risida so'z boradi.

Mehnat jamoasida gender tengligini ta'minlash hususida so'z borar ekan, bu borada ko'plab fikr yuritishimiz mumkin. Gender tenglikni ta'minlash har jihatdan jamiyat siyosiy hayotida muhim rol o'ynaydi. Avvalambor, mehnat jamoasida gender tenglikni ish beruvchi tartib-qoidalar asosida tashkil etgan bo'lishi muhim ahamiyat kasb etadi. Mamlakatimizda xotin-qizlarning huquqlari va qonuniy manfaatlariga so'zsiz rioya etilishini ta'minlash, mehnat huquqini kafolatlash va ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash borasida keng ko'lamli ishlar amalga oshirilmoqda. Xususan, O'zbekiston Xotin-qizlar qo'mitasining vazifalari qayta ko'rib chiqildi, tuman (shahar) xotin-qizlar qo'mitalari tuzilmasida xotin-qizlar bilan ishlash va oilalarda ma'naviy-axloqiy qadriyatlarni mustahkamlash bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etildi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzurida "Oila" ilmiy-amaliy tadqiqot markazi va uning hududiy bo'linmalari, Xotin-qizlarni va oilani qo'llab-quvvatlash davlat maqsadli jamg'armasi tashkil etildi, shuningdek, "Mo'tabar ayol" ko'krak nishoni ta'sis etildi, Zulfiya nomidagi Davlat mukofoti laureatlarini qo'llab-quvvatlashning yangi tizimi yaratildi. Shu bilan birga, xotin-qizlarning huquqlarini kafolatlash, tadbirkorlik sohasida samarali faoliyat yuritish mexanizmlarini yaratishga to'sqinlik qilayotgan bir qator tizimli muammo va kamchiliklar mavjud.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili (Literature review). Boshqaruv tizimidagi har bir inson gender tenglik borasida ko'plab adabiyotlar o'qib o'z malakasini oshirishi zarur, aks holda bu jamiyatda insonlarning dinamikasini o'zgarishiga olib keladi.

Qo'shimcha imtiyozlar kompaniyalar o'rtasida bir xil emas. Ushbu imtiyozlar sanoat, kompaniya hajmi va xodimlarning ehtiyojlari va afzalliklariga qarab farq qilishi mumkin. Ba'zi hollarda qonun tomonidan qo'shimcha nafaqalar talab qilinishi

mumkin, masalan, ishchilarga kompensatsiya va ishsizlik sug'urtasi. Tibbiy sug'urta va pensiya rejalari kabi boshqa imtiyozlar ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda taklif qilinishi mumkin.¹

Qo'shimcha imtiyozlarni olish huquqi va majburiyatlari

Qo'shimcha imtiyozlar odatda xodimlarga qo'llanma, mehnat shartnomalari yoki boshqa yozma siyosatlar orqali etkaziladi. Va xodimlardan ma'lum imtiyozlarni olish uchun muayyan muvofiqlik talablariga javob berish talab qilinishi mumkin.

Misol uchun, xodimlar ma'lum imtiyozlarga ega bo'lishlari uchun 200 soat ishlashi yoki ikki oy ishlagan bo'lishi mumkin.

Qo'shimcha imtiyozlar ham xodimlar, ham ish beruvchilar uchun hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ish beruvchilar qo'shimcha imtiyozlar turlarini diqqat bilan ko'rib chiqishlari va tegishli qonun va qoidalarga muvofiqligini ta'minlashlari juda muhimdir. Ish beruvchilar, shuningdek, o'z xodimlarining ehtiyojlarini qondirish va sanoatdagi boshqa ish beruvchilar bilan raqobatbardoshligini ta'minlash uchun o'zlarining imtiyozlarini muntazam ravishda ko'rib chiqishlari kerak.

Tabiiy huquqda ham, pozitiv huquqning asosiy mazmuni va g'oyasiga ko'ra, eng oliy qadriyat - shaxsga qaratilgan. Huquqning tabiati haqidagi munozara inson tabiati bilan bog'liqdir. "Inson" tushunchasi bilan bir qatorda "shaxs", "individuallik" tushunchalari ekvivalent bo'lib, birinchi navbatda, ma'lum bir shaxsni shaxs sifatida hammadan, shu jumladan tabiiydan ajratib turadigan o'ziga xos xususiyatni tavsiflaydi. Inson taraqqiyoti jarayonida vujudga kelgan, irsiy va orttirilgan jismoniy, aqliy va ijtimoiy xususiyatlar mavjud bo'lib, shu jumladan jins ham insonning ajralmas asosiy xususiyati, uning tabiati bilan uzviy bog'liq hisoblanadi. Jins - bu insonning shunday o'ziga xos xususiyati, uni e'tiborsiz qoldirib bo'lmaydi. Inson o'zining biologik tabiatini, o'zgarmasligini birinchi navbatda jinsda his qiladi. Gender inson va uning munosabatlarini boshqaradi, belgilaydi, ta'kidlaydi va ishtirak qiladi. U o'zaro munosabatlarni saqlaydi, himoya qiladi, energiya, ilhom manbai bo'ladi. Jinsiy hayot tarzini, xulq-atvorini, niyat va intilishlarini va boshqalarni tavsiflovchi haqiqiy biologik (genetik-morfologik, anatomik, fiziologik) dan farqli o'laroq, jinsning ijtimoiy-jinsiy xususiyatlarini aniqlash uchun "jins" tushunchasi qo'llaniladi. Gender nafaqat erkaklar va ayollarni alohida shaxslar sifatida, balki ular o'rtasidagi ijtimoiy-demografik guruhlar va umuman gender munosabatlarini tavsiflaydi. Bu gender rollari va stereotiplarni hisobga olgan holda gender sotsializatsiyasi va shaxsiy identifikatsiya orqali sodir bo'ladi. Har safar zamonaviy sharoitda gender tushunchasi haqida gap ketganda, doimiy ravishdamavjud bo'lgan "ayollar muammosi" stereotipini yengib o'tishga to'g'ri keladi, shu bilan gender muammolari, birinchi navbatda, ijtimoiy muammolar, nafaqat ayollar, erkaklarning ham, butun jamiyatning muammolari ekanligini ta'kidlash kerak.

Tahlil va natijalar (Analysis and results). Aytish mumkinki, qo'shimcha imtiyozlar ish beruvchilar uchun o'z xodimlariga minnatdorchilik bildirish va kompaniyaning ijobiy madaniyatini shakllantirishning ajoyib usuli hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligida xotin-qizlarning mehnat huquqi bilan bog'liq normalarning tahlili shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining XIV bobi «Ayollarga va

1) ¹ Декларация тысячелетия ООН от 08.09.2000 г. (www.undp.org.)

oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar»ga bag'ishlangan. Bugungi zamonaviy gender konsepsiyalarida insoniyatning rivojlanish faoliyati "Taraqqiyotda ayollar" shioridan "Gender va taraqqiyot" shioriga o'tmoqda. Bu o'rinda aholining turli qatlamlari va guruhlarining ijtimoiy roli va imtiyozlaridan kelib chiqqan holda rivojlanish jarayonidagi ishtirokiga nisbatan gender yondashuvini qo'llash kuzatilmoqda.² "So'nggi yillarda mamlakatimizda xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini, gender tenglikni ta'minlash, oila, onalik va bolalikni himoya qilish, ayollar o'rtasida tadbirkorlikni rivojlantirish, ular uchun yangi ish o'rinlari yaratish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash davlat siyosatining ustuvor yo'nalishiga aylandi"

Gender tengligini rivojlantirishni maqsad qilib olgan har bir jamiyat bir qator vazifalarni o'z ichiga olgan gender rivojlanish strategiyasini ishlab chiqadi:

- xotin-qizlarning ehtiyojlarni hisobga olgan holda ularni birinchi o'ringa qo'yish va ularni hisobga olish;
- ayollarning jamiyatning barcha sohalaridagi mavqeining erkaklar mavqeiga nisbatan holatini aniqlash;
- ayollarning o'z mavqei, talablari va ehtiyojlarini anglashiga erishish;
- ayollar taraqqiyoti yo'lidagi to'siqlarni aniqlash;
- ayollar faoliyati ko'lamini kengaytirish, ularning an'anaviy erkak kasblarini egallash imkoniyatlarini aniqlash;
- ayollarning kamsitilishi va xo'rlanishining bevosita sabab va oqibatlarini bartaraf etish va hokazo.

Mehnat qonunchiligiga muvofiq ayollarni ishga qabul qilish umumiy asoslarda, ya'ni mehnat shartnomasi tuzish orqali amalga oshiriladi. Ammo ularning ayrim toifalariga qo'shimcha kafolatlar belgilangan bo'lishiga qaramasdan amaliyotda homilador, uch yoshgacha farzandlari bo'lgan ayollarni ishga qabul qilishda, yosh bolali ayollarning qisqartirilgan ish vaqtidan foydalanishida, ularning farzandi kasalligi tufayli mehnatga layoqatsizlik davrida boshqa xodimlarga nisbatan ko'proq bo'lishini inobatga olib, ayrim ish beruvchilar tomonidan turli vajlarni keltirib, ularni ishga qabul qilishdan bosh tortish hollari ham uchrab turadi.

Shuningdek, yosh bolasi bor ayol xodimlarning qisqartirilgan ish vaqtidan foydalanish kafolatlari mazkur tashkilot jamoa shartnomasida ham belgilab qo'yilgan bo'lishi lozim.³

Jamoa shartnomalari orqali bir xil qiymatga ega bo'lgan mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarni teng rag'batlantirish, bir xildagi, biroq turli sharoitlarda, turli qobiliyat va ko'nikmalardan foydalangan holda bajarilgan ishlar uchun erkaklar va ayollarga teng haq to'lash nazarda tutilgan.

2) ² <https://minikar.ru/uz/testy/kakie-lgoty-ot-rabotodatelya-polozhny-materi-odinochke-socialnaya/>

3) ³ Султонова А.Р. Гендерное равенство как фактор устойчивого развития мирового сообщества European science № 4 (46)-С.31

Vaholanki ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi o'zaro kelishuv asosida mehnat shartnomasida qisqartirilgan ish vaqtining belgilab qo'yilishi ham ayollarning mehnat huquqlari kafolatlaridan unumli foydalanishlarini ta'minlaydi.

Xulosa va takliflar (Conclusion and recommendations). Ta'kidlash joizki, mamlakatimizda xotin-qizlarni ish bilan ta'minlanishi hamda mehnat huquqlarini gender tenglik tamoyili asosida ro'yobga chiqarilishi, onalikni muhofaza etilishining qonuniy asoslari yaratilishi bir so'z bilan aytganda, ularning ijtimoiy huquqlarini himoya qilish tizimini o'z ichiga oladi. Qolaversa, 2022 yil 1 sentyabrdan xususiy sektorda rasmiy ishlayotgan ayollarga homiladorlik nafaqasini davlat tomonidan to'lash tizimini yo'lga qo'yishni joriy etilayotganligi ham xotin-qizlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashdagi muhim qadam hisoblanadi. Bu barcha uchun teng shart-sharoitlar yaratilishiga xizmat qiladi.

Xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, konstitutsiya va qonun hujjatlarimizda belgilangan ayollarning haq-huquqlarini ro'yobga chiqarish, ularning qadr-qimmatini oshirish bo'yicha yuqoridan quyigacha amaliy tizim yaratilgan. Shuningdek, xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini takomillashtirish, gender tenglikni ta'minlash, ular uchun yangi ish o'rinlari yaratish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash orqali har bir sohada ayollar faolligini rivojlantirib, jamiyat hayotidagi ishtirokini kengaytiradi.

Adabiyotlar:

1. Декларация тысячелетия ООН от 08.09.2000 г. (www.undp.org.)
2. <https://minikar.ru/uz/testy/kakie-lgoty-ot-rabotodatelya-polozheny-materi-odinochke-socialnaya/>
3. Султонова А.Р. Гендерное равенство как фактор устойчивого развития мирового сообщества European science № 4 (46)-С.31

INNOVATIVE
ACADEMY