

XALQARO HUQUQDA VA MILLIY QONUNCHILIGIDA AYOLLAR HUQUQLARI KAFOLATLARI

Rajabov Jonibek Samar o'g'li

Annotatsiya: Mazkur maqolada xalqaro miqyosda, feminizm tushunchasi, tarixi, kelib chiqishi, ayollar huquqlari inson huquqlari himoyasining ajralmas qismi ekanligi va yangi mehnat kodeksi ayollarning huquqlari kafolatlari, ayollarga yillik ta'tillarni berish navbatini belgilashdagi imtiyozlar, ayollar mehnatini qo'llash taqiqlanadigan ishlar, homiladorlik va tug'ish ta'tillarining muddatlari, ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga to'liqsiz ish vaqtini belgilash, davlat tomonidan nafaqa to'lanishi, homilador va bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar va ishga qabul qilishdan bosh tortganlik uchun javobgarlik tushunchalari izohlab o'tilgan.

Kalit so'zlar: Xalqaro huquqda ayollar huquqlari, mehnat qonunchiligi, mehnat shartnomasi, yillik ta'tillar, imtiyozlar, ijtimoiy sug'urta, to'liqsiz ish haftasi, ishga olishdan g'ayriqonuniy bosh tortish uchun jazo, feminizm, diskriminatsiya, saylov, marginallashtirish, potensial, konvensiya, deklaratsiya.

Xalqaro huquqda ayollar huquqlari:

Ayollar huquqlarini himoya qilish inson huquqlari himoyasining ajralmas qismi hisoblanadi. Bu huquqlar nafaqat ayollarning tengligi, balki ularning ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, va madaniy hayotda to'laqonli ishtirokini ta'minlashni ham o'z ichiga oladi. Xalqaro miqyosda bu boradagi harakatlar asosan ayollarga nisbatan diskriminatsiyaga qarshi kurashish va ularning huquqlarini kafolatlashga qaratilgan.

G'arb mamlakatlarida feminizm harakati tarixi to'rt „to'liq“ga bo'linadi. Feminizmning birinchi to'liqini asosan XIX va XX asr boshlaridagi sufragetlar harakatini o'z ichiga oladi, uning asosiy maqsadi bu ayollarning saylov huquqi va turmush qurgan ayollarning mulkka egalik qilish huquqi bo'lgan.

Feminizmning ikkinchi to'liqini sifatida 1960-yillarda boshlangan ayollarning ozodlik harakati tushuniladi. Bu harakat ayol va erkaklarning to'liq huquqiy va ijtimoiy tengligini targ'ib qiladi.

Uchinchi to'liqin ikkinchi to'liqinning davomi bo'lib, uning qator muvaffaqiyatsizlariga nisbatan munosabatdir. Uchinchi to'liqinning paydo bo'lishi 1990-yillarga to'g'ri keladi va feministlar orasidagi jinsiy bahslar bilan bog'liq.

To'rtinchi to'liq taxminan 2013-yildan boshlangan bosqichdir. Bu to'liq ayollarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish, internetdagi faollik va marginallashtirilgan ijtimoiy guruhlar himoya qilish bilan tavsiflanadi.¹

"Har bir inson irqi, tana rangi, jinsi, tili, dini, siyosiy yoki boshqa e'tiqodlaridan, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi, mol-mulki, tabaqasi yoki boshqa holatidan qat'i nazar ushbu Deklaratsiyada e'lon qilingan barcha huquq va barcha erkinlikka ega bo'lishi zarur.

Bundan tashqari, inson mansub bo'lgan mamlakat yoki hududning siyosiy, huquqiy yoki xalqaro maqomidan, ushbu hudud mustaqilmi, vasiymi, o'z-o'zini idora qiladimi yoki boshqacha tarzda cheklanganligidan qat'i nazar biror bir ayirmachilik bo'lmasligi kerak."²

"Mazkur Konvensiyaning maqsadi o'laroq "xotin-qizlarning kamsitilishi" tushunchasi, har qanday belgilariga ko'ra istisno qilish, cheklash, tan olmaslik, yo'qqa chiqarish yoki bo'shashtirishga yo'naltirilgan, ayollar foydalanayotgan yoki amalga oshirayotgan har qanday siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy, fuqaroviy va boshqa sohada oilaviy sharoitidan qati nazar erkak va ayollarga tenglik asosida inson huquqlari va asosiy erkinliklar berilishini anglatadi.³

"Ayollarning o'z potentsialini ro'yobga chiqarishlari, faqat o'zlarining huquqlarini anglab etishlari bilan boshlanadi" deydi Sheryl Sandberg (facebookning sobiq boshqaruvchisi).⁵

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Konstitutsiyasiga muvofiq "Xotin-qizlar va erkaklar teng huquqlidirlar. Davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek jamiyat va davlat hayotining boshqa sohalarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlaydi". Shu bilan birga yangi Mehnat kodeksida xotin-qizlarga mehnat sohasida berilgan kafolatlar yanada kengaytirildi. Kodeksning barcha normalariga singdirilgan asosiy tamoyillardan biri-mehnat huquqlarining tengligi hisoblanadi.¹

Mehnat qonunchiligiga ko'ra ayollarni ishga qabul qilish umumiy asoslarda, ya'ni mehnat shartnomasi tuzish orqali amalga oshiriladi. Shuningdek, yangi mehnat kodeksida homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni yoki uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilganda ish beruvchi rad etishning sabablarini ularga yozma ravishda ma'lum qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilishi mumkin.⁶

Ayollar mehnatini qo'llash taqiqlanadigan ishlar:

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek yer osti ishlarida ayollar mehnatini qo'llash taqiqlanadi, yer ostidagi ba'zi ishlar (jismoniy bo'lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy xizmat ko'rsatish ishlari) bundan mustasnodir. Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan normadan ortiq yukni ko'tarishlari va tashishlari man etiladi.

Gender tenglikni o'rni:

O'zbekiston Respublikasida davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, saylov jarayonida teng ishtiroq etishni, sog'liqni saqlash, ta'lim, fan, madaniyat, mehnat va ijtimoiy himoya sohalarida, shuningdek davlat va jamiyat hayotining boshqa sohalarida teng huquq hamda imkoniyatlar taminlanishini kafolatlaydi ⁷

Ayollarga yillik ta'tillarni berish navbatini belgilashdagi imtiyozlar.

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar ularning xohishiga ko'ra, tegishli homiladorlik va tug'ish ta'tilidan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin beriladi. Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqandan keyin ellik olti kalendar kun muddati bilan homiladorlik va tug'ish ta'tillari berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi. ⁸

Ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarishi bilan mashg'ul shaxslarga to'liqsiz ish haftasini belgilash:

Homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to'liqsiz ish haftasi berishga majburdir. To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos bo'lmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to'lanadi.

Ayollarga onalik bilan bog'liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar:

- tungi ishlardan va ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etishni cheklash;
- dam olish kunlarida ishga jalb etishni cheklash;
- xizmat safariga yuborishni cheklash;
- qo'shimcha ta'tillar berish;
- imtiyozli ish rejimlarini o'rnatish. ⁹

Homilador va bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar:

Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilishi hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ulani albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonunchilikda belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlangan holda amalga oshiriladi. Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan holda ham ish beruvchi yuqorida aytib o'tilganidek, ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.¹⁰

Ta'kidlash joizki, ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish Jinoyat kodeksiga ko'ra, bazaviy hisoblash miqdorining yigirma besh baravarigacha miqdorida jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.¹¹

Bundan tashqar, ayollar huquqlari BMTning boshqa shartnomalarining, jumladan Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi pakt, Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlari to'g'risidagi xalqaro pakt, Bola huquqlari to'g'risidagi Konvensiya, sinagari xalqaro hujjatlarning asosiy elementi hisoblanadi.¹²

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. [un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-right](https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-right) [2]
2. Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiya. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> [3]
3. Charles Fourier, "The Theory of the Four Movements". [Cambridge Texts in the History of Political Thought seriyasidagi nashr](#) [1]
4. <https://www.weforum.org>. [4,5]
5. [O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi \(2023-yilgi tahriri\)](#) – rasmiy nashr Toshkent: "O'zbekiston" nashriyoti 2023
6. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi Toshkent "Yuridik adabiyotlar publish", 2022 [10]

7. lex.uz/uz/docs/4494849

8 [O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi \(2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-sonli Qonun\)](#) Toshkent “Yuridik adabiyotlar publish”,2023 [6,7,8,9]

9. [O‘zbekiston Respublikasi Qonuni O‘RQ-562-son “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida” \(2019-yil 2-sentabr\)](#)
[11]

