

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11502241>

YOSHGA OID DISKRIMINATSIYA

Sobirov Feruzbek Eshbolta o'g'li
Toshkent Amaliy Fanlar Universiteti
Pedagogika psixologiya fakulteti 3-kurs talabasi.
Sobirovferuzbek@gmail.com

Tusmatov Shoxrux Rasuljon ugli
Tibbiyotda chet tili o'qituvchisi
CAMU, Markaziy Osiyo tibbiyot universiteti
shoxruxusmatov4@gmail.com

***Annotatsiya:** Yoshga oid diskriminatsiya insonning yoshiga qarab qaror qabul qilinganda yuzaga keladi. Ish joyida bu ko'pincha ishga qabul qilish, ko'tarilish va ishdan bo'shatish to'g'risidagi qarorlarga oid bo'ladi. Garchi bunday kamsitish ish uchun juda yosh va yetuk emas deb hisoblangan ishchilarni yollashni istamaslikda ko'rish mumkin bo'lsa-da, amalda bu keksa ishchilarga nisbatan tarafkashlikni anglatadi. Yoshlikni deyarli hamma narsadan ustun qo'yadigan jamiyatlarda 50 yoshdan keyin hatto yuqori malakali mutaxassislar uchun ham yangi lavozimlarni topish juda qiyin bo'lishi mumkin. Bandlik bo'yicha Yevropa Direktivasi yoshga qarab kamsitishni ham taqiqlaydi. Ammo butun dunyo bo'ylab bu masala umumiy va xususan, majburiy pensiya yoshini belgilash amaliyotiga nisbatan munozarali bo'lib qolmoqda.*

***Kalit so'zlar:** Yosh, diskriminatsiya, tarafkashlik, majburiy pensiya, keksa ishchilar, ish beruvchi, norozilik.*

ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Собиров Ферузбек – сын Эшболты.
Ташкентский университет прикладных наук
Студент 3 курса факультета педагогической психологии.
Собировферузбек@gmail.com

Тусматов Шохрux Расулджон угли
Преподаватель иностранного языка в медицине
САМУ, Центрально-Азиатский медицинский университет
shoxruxusmatov4@gmail.com

***Аннотация:** Дискриминация по возрасту имеет место, когда решение принимается на основании возраста человека. На рабочем месте чаще всего это решения о приеме на работу, продвижении по службе и увольнении. Хотя такую дискриминацию можно увидеть в нежелании нанимать работников, которые считаются слишком молодыми и незрелыми для этой работы, на практике это означает предвзятое отношение к работникам старшего возраста. В обществах, где молодость превыше всего остального, даже высококвалифицированным специалистам может быть очень сложно найти новую должность после 50 лет. Европейская директива о занятости также запрещает дискриминацию по возрасту. Но во всем мире вопрос остается спорным, как в целом, так и в частности относительно практики установления обязательного пенсионного возраста.*

***Ключевые слова:** Возраст, дискриминация, предвзятость, обязательный выход на пенсию, пожилые работники, работодатель, протест.*

Nazariy jihatdan, ishga qabul qilish qobiliyatga asoslanishi kerak.

Darhaqiqat, ba'zi qobiliyatlarni aniq tekshirish qiyin, shuning uchun ish beruvchilar yoshni proksi sifatida ishlatishadi - xuddi ular sportni jamoaviy o'yinchi bo'lish qobiliyatining ko'rsatkichi yoki sinfdan tashqari etakchilik boshqaruv salohiyatining ko'rsatkichi sifatida ishlatishadi.

Yosh - ko'pincha diqqatni jamlash, xotira, energiya va boshqalar kabi fazilatlarning ko'rsatkichidir, bu muayyan holatlarda muhim bo'lishi mumkin. Misol uchun, moda dizayneri sotuvchilardan ma'lum darajada energiya va hayotiylikka ega bo'lishini haqli ravishda xohlaydi va havo harakatini boshqaruvchi va jarrohlar uchun yuqori darajadagi fitnes va konsentratsiyaga ega bo'lish juda muhimdir.

Yoshni kamsitmasdan va majburiy pensiya yoshi ish beruvchilar aylanmasining pastligidan va shu tariqa ishga qabul qilish xarajatlarini kamaytirishdan foyda ko'radi.

Aksincha, kamsitish potentsial iqtidorli ish izlovchilarni ariza berishdan to'xtatadi. Ishga qabul qilish bosqichidan boshlab, ish beruvchilar jalb qilinadigan ishchilar sonining kamroq bo'lishi va aholining mavjud malaka potentsialidan maksimal darajada foydalana olmasligi tufayli yutqazadi.

Diskriminatsiyaga qarshi qonunlar ish beruvchilar uchun foydali, degan argument iqtisod va sog'lom fikrga ziddir. Agar keksa ishchilarni yollash va rag'batlantirish firmalarning manfaatlariga javob beradigan bo'lsa, firmalar buni bunday qonunlarga ehtiyoj sezmasdan qilgan bo'lardi.

Avstraliya, Kanada va AQShda kamsitishlarga qarshi qonunlar uzoq vaqtdan beri mavjud bo'lib, ish beruvchilar va jamiyatning keksa ishchilarga bo'lgan munosabati sezilarli darajada o'zgargani haqida aniq dalil yo'q. Darhaqiqat, ish beruvchilarning

yoshi kattaroq ishchilarni ishga olish ehtimoli kamroq ekanligi va yosh hamkasblar ish beruvchilarga majburiy pensiya yoshini belgilashga ruxsat berilmagani uchun ko‘proq norozilik bildirishlari haqida ba’zi dalillar mavjud. Ishga qabul qilish va ko‘tarilishda kamsituvchi amaliyotlar iqtisodiyotga zarar keltiradi. Yoshni kamsitish ishchilarga ish va ko‘tarilish imkoniyatlarini samarasiz moslashtirish orqali samaradorlikni pasaytiradi va shu bilan iste’dodni behuda sarflaydi. Keksa ishchilar o‘rtasida yuqori ishtirok ko‘rsatkichlari ish joylarining odamlarga mos kelishiga, bandlik ko‘rsatkichlarining oshishiga va ishchilar o‘rtasida raqobatning kuchayishiga olib keladi, bu esa uzoq muddatda mehnat bozorini rag‘batlantiradi.

ADABIYOTLAR

1. Krichevskiy R.L. Etakchilik psixologiyasi. M.,2007 yil.
2. Maxmutov M.I. Maktabda muammoli ta’limni tashkil etish.
3. Matyushkin A.M. Fikrlash va o‘rganishdagi muammoli vaziyatlar.
4. Savenkov A.I. Ta’limga tadqiqot yondashuvining psixologik asoslari.
5. Brayn, Muhammad va Ian Glover. Ish va bandlik yoshga qarab. Ashgeyt, 2022 yil.
6. Gregori, Raymond F. Amerika ish joyida yoshni kamsitish: Yoshlikda keksa. Rutgers universiteti nashriyoti, 2021.
7. Maknikol, Jon. Yoshga oid kamsitish: tarixiy va zamonaviy tahlil. Kembrij universiteti nashriyoti, 2020.
8. Sargent, Malkolm. Ishda yoshni kamsitish. Ashgeyt, 2017 yil.