



TENG MEHNAT UCHUN TENG HAQ TO‘LASH PRINSIPINI
TA’MINLASHNING XALQARO-HUQUQIY KAFOLATLARI

Turxunov Shaxzodbek Xamza o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112-Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

e-mail: turxunovshaxzod@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat huquqining fundamental prinsiplaridan biri bo‘lgan “teng mehnat uchun teng haq to‘lash” prinsipining xalqaro-huquqiy asoslari tahlil qilinadi. Tadqiqot davomida Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) konvensiyalari, xususan, 100-sonli konvensiya mexanizmlari va ularning mehnat munosabatlarida kamsitishni bartaraf etishdagi roli yoritilgan. Shuningdek, xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalalari va ish haqi miqdorini belgilashda gender tengligini ta’minlashning huquqiy kafolatlari ko‘rib chiqiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, teng haq to‘lash, kamsitmaslik, XMT konvensiyalari, huquqiy kafolatlar, ish haqi, gender tengligi, xalqaro standartlar.

Аннотация: В данной статье анализируются международно-правовые основы принципа “равная оплата за равный труд”, который является одним из фундаментальных принципов трудового права. В ходе исследования освещаются механизмы конвенций Международной организации труда (МОТ), в частности Конвенции № 100, и их роль в устранении дискриминации в трудовых отношениях. Также рассматриваются вопросы имплементации международных стандартов в национальное законодательство и правовые гарантии обеспечения гендерного равенства при установлении размера заработной платы.



Ключевые слова: трудовое право, равная оплата труда, недискриминация, конвенции МОТ, правовые гарантии, заработная плата, гендерное равенство, международные стандарты.

Abstract. This article analyzes the international legal foundations of the principle of “equal pay for equal work”, which is one of the fundamental principles of labor law. The study highlights the mechanisms of the International Labour Organization (ILO) conventions, specifically Convention No. 100, and their role in eliminating discrimination in labor relations. Furthermore, it examines the issues of implementing international standards into national legislation and the legal guarantees for ensuring gender equality in determining wage levels.

Keywords: labor law, equal pay, non-discrimination, ILO conventions, legal guarantees, wages, gender equality, international standards.

KIRISH

Zamonaviy globallashuv jarayonlari va xalqaro mehnat bozorining transformatsiyalashuvi mehnat huquqlarining fundamental kafolatlarini yangicha nazariy-huquqiy talqin qilishni taqozo etmoqda. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasida mustahkamlangan “hech bir kamsitishsiz teng mehnat uchun teng haq olish” huquqi bugungi kunda xalqaro mehnat standartlarining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi [1]. Biroq, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ma’lumotlariga ko‘ra, dunyo miqyosida ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi tafovuti (Gender Pay Gap) hamon o‘rtacha 20 foiz darajasida saqlanib qolmoqda [2]. Bu holat nafaqat gender tengligi, balki ijtimoiy adolat tamoyillariga ham zid bo‘lib, kamsitishga qarshi xalqaro-huquqiy mexanizmlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilishning dolzarbligini oshiradi.

Xalqaro mehnat huquqida kamsitmaslik kafolatlari klassik “teng mehnat” tushunchasidan yanada kengroq bo‘lgan “teng qiymatdagi mehnat” (work of equal value) konsepsiyasiga qarab rivojlanmoqda [3]. O‘zbekiston

Respublikasining 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida kamsitishni taqiqlashga oid normalar xalqaro standartlarga muvofiqlashtirilgan bo'lsa-da, amaliyotda ish haqi diskriminatsiyasini aniqlash, isbotlash va baholash metodologiyasi bo'yicha huquqiy bo'shliqlar mavjud [4]. Ayniqsa, raqamli iqtisodiyot sharoitida yuzaga kelayotgan "algoritmik kamsitish" va masofaviy mehnat shakllaridagi tengsizliklar mavzuni nazariy jihatdan chuqur tadqiq etishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lashda teng huquqlilik prinsipining nazariy-huquqiy tabiati. Xalqaro mehnat huquqida mehnatga haq to'lashda adolatni ta'minlashning nazariy asoslari uzoq muddatli evolyutsion jarayonni bosib o'tdi. Ushbu evolyutsiyaning tub mohiyati - kamsitishga qarshi kurash doirasida klassik "teng mehnat" (equal work) tushunchasidan zamonaviy "teng qiymatdagi mehnat" (work of equal value) konsepsiyasiga o'tilishidir. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasida mustahkamlangan "hech bir kamsitishsiz teng mehnat uchun teng haq olish" huquqi bugungi kunda xalqaro mehnat standartlarining fundamental asosini tashkil etadi [1].

Nazariy jihatdan "teng mehnat uchun teng haq" prinsipi asosan bir xil lavozimda va bir xil funksional vazifalarni bajarayotgan xodimlar o'rtasidagi tenglikni nazarda tutadi. Biroq, zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ushbu yondashuv mehnat bozoridagi "gorizontal segregatsiya" - ya'ni ayollar va erkaklar mehnatining turli sohalarga bo'linib ketishi natijasida yuzaga keladigan kamsitishlarni bartaraf etishda yetarli samaradorlikka ega emas [2]. Shu sababli, Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 100-sonli konvensiyasi orqali xalqaro huquqqa yanada adolatliroq bo'lgan "teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lash" konsepsiyasi kiritildi [3]. Ushbu konsepsiya turli xil kasb egalarining (masalan, ijtimoiy soha xodimi va texnik soha mutaxassisi) mehnatini obyektiv mezonlar - malaka, mas'uliyat, mehnat zo'riqishi va ish sharoitlari asosida qiyoslash imkonini beradi [4].

Mehnatga haq to‘lashda kamsitishning nazariy-huquqiy tabiatini tushunish uchun uning shakllarini farqlash muhim ahamiyatga ega. Huquqiy adabiyotlarda diskriminatsiya asosan ikki turga bo‘linadi: bevosita va bilvosita kamsitish.

Bevosita kamsitish - bu ish beruvchi tomonidan aniq bir belgi (jinsi, millati, yoshi va h.k.) asosida bir xodimga boshqasiga qaraganda kamroq haq to‘lanishidir. Bu holatda kamsitish faktini isbotlash oson, chunki u to‘g‘ridan-to‘g‘ri huquqiy hujjatlarda yoki buyruqlarda namoyon bo‘ladi. Bilvosita kamsitish esa ancha murakkab xarakterga ega bo‘lib, unda qoidalar hamma uchun bir xil ko‘rinsa-da, amalda ma’lum bir guruh (masalan, kichik yoshli bolasi bor ayollar yoki nogironligi bo‘lgan shaxslar) uchun noqulay oqibatlarni keltirib chiqaradi [5]. Masalan, ish haqiga qo‘shimcha ustamalarni faqat “to‘liq ish kunida” ishlovchilarga berish, bilvosita kamsitish hisoblanishi mumkin, chunki qonunchilikka ko‘ra ayrim toifadagi xodimlar (masalan, homilador ayollar) qisqartirilgan ish vaqtida ishlash huquqiga ega.

O‘zbekiston Respublikasining 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 244-moddasida ham aynan “teng qiymatdagi mehnat uchun teng miqdorda haq olish huquqi” kafolatlangan [6]. Bu nazariy jihatdan milliy qonunchilikning xalqaro standartlarga to‘liq moslashtirilganini ko‘rsatadi. Biroq, amaliyotda ish beruvchining subyektiv xohishi natijasida yuzaga keladigan bilvosita kamsitish xavfini kamaytirish uchun “ish haqi shaffofligi” (pay transparency) tizimini joriy etish nazariy-huquqiy jihatdan dolzarb vazifa bo‘lib qolmoqda.

Xalqaro mehnat standartlari - kamsitmaslikning asosiy kafolati sifatida. Xalqaro mehnat huquqi tizimida mehnatga haq to‘lashda kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik kafolatlari murakkab iyerarxik tuzilishga ega bo‘lib, ular global va mintaqaviy darajadagi huquqiy hujjatlar orqali ta’minlanadi. Ushbu tizimning markazida Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) fundamental konvensiyalari turadi. Xususan, XMTning 100-sonli “Teng haq to‘lash

to'g'risida"gi konvensiyasi (1951) va 111-sonli "Kamsitish (mehnat va mashg'ulot sohasida) to'g'risida"gi konvensiyasi (1958) xalqaro mehnat standartlarining "oltin standarti" hisoblanadi [1].

XMTning 100-sonli konvensiyasi davlatlar zimmasiga erkaklar va xotin-qizlar mehnatiga "teng qiymatdagi ish uchun" teng haq to'lash prinsipini nafaqat tan olish, balki uni hayotga tatbiq etish majburiyatini yuklaydi. Ushbu hujjatning o'ziga xosligi shundaki, u ish haqi tushunchasini keng talqin qiladi. Unga ko'ra, ish haqi nafaqat asosiy maoshni, balki har qanday qo'shimcha to'lovlar, mukofotlar va imtiyozlarni ham o'z ichiga oladi [2]. Bu esa ish beruvchilarning asosiy maoshni tenglashtirib, ustamalar orqali yashirin kamsitishni amalga oshirish imkoniyatini huquqiy jihatdan cheklaydi.

Shu bilan birga, XMTning 111-sonli konvensiyasi mehnat sohasidagi kamsitish tushunchasini yanada kengaytirib, irqi, rangi, jinsi, dini, siyosiy e'tiqodi va milliy kelib chiqishi kabi yetti xil asos bo'yicha har qanday kamsitishni taqiqlaydi [3]. Ushbu konvensiya doirasida XMTning Ekspertlar qo'mitasi muntazam ravishda davlatlar hisobotlarini o'rganib chiqadi va milliy qonunchilikdagi bo'shliqlarni bartaraf etish bo'yicha tavsiyalar beradi. Bu xalqaro nazorat mexanizmi davlatlarning o'z majburiyatlarini bajarishida muhim institutsional kafolat bo'lib xizmat qiladi.

Mintaqaviy darajada esa Yevropa Ittifoqi (YEI) tajribasi alohida ahamiyatga ega. YEI Faoliyati haqidagi Shartnomaning 157-moddasi va Yevropa Ittifoqining 2023/970-sonli Direktivasi mehnatga haq to'lashda kamsitishga qarshi kurashning yangi bosqichini boshlab berdi [4]. Ushbu Direktivada "ish haqi shaffofligi" (pay transparency) tushunchasi kiritildi, unga ko'ra xodimlar o'zlari bilan bir xil toifadagi ishchilarning o'rtacha ish haqi darajasi haqida ma'lumot olish huquqiga ega bo'ldilar. Shuningdek, agar korxonada erkaklar va ayollar o'rtasidagi ish haqi farqi 5 foizdan oshsa va bu

obyektiv asoslanmasa, ish beruvchi majburiy “ish haqi auditi”ni o‘tkazishi shartligi belgilandi [5].

Umumiy qilib aytganda, xalqaro-huquqiy kafolatlar faqat umumiy deklaratsiyalar bilan cheklanib qolmasdan, aniq statistik va nazorat mexanizmlariga tayanmoqda. MDH doirasidagi tavsiyaviy qonunchilik hujjatlarida ham ushbu xalqaro standartlarga havola qilinishi, kamsitishga qarshi kurashning unifikatsiyalashgan (yagona) global huquqiy maydoni shakllanganidan dalolat beradi [6].

Mehnatga haq to‘lashda kamsitishni bartaraf etishning zamonaviy mexanizmlari va milliy amaliyot. Xalqaro standartlarni milliy huquqiy tizimga samarali implementatsiya qilish mehnat sohasidagi kamsitishga qarshi kurashning hal qiluvchi bosqichi hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ushbu yo‘nalishda muhim qadam bo‘ldi. Xususan, kodeksning 2-moddasida mehnat huquqlaridagi kamsitishni taqiqlash prinsipial darajada mustahkamlangan bo‘lib, 244-moddada xodimlarning teng qiymatdagi mehnat uchun teng miqdorda haq olish huquqi bevosita kafolatlangan [1]. Biroq, xalqaro tajriba tahlili shuni ko‘rsatadiki, faqatgina huquqiy normaning mavjudligi amaliyotda kamsitishni to‘liq bartaraf etishga yetarli emas. Rivojlangan davlatlar, xususan Yevropa Ittifoqi mamlakatlari va AQSH tajribasida “ish haqi shaffofligi” (Pay Transparency) mexanizmi keng qo‘llanilmoqda. Ushbu mexanizmning mohiyati shundaki, u ish beruvchining ish haqi miqdorini belgilashdagi mutlaq subyektivligini cheklaydi va xodimlarga o‘z mehnatining qiymatini boshqalar bilan qiyoslash imkonini beradi [2]. O‘zbekiston sharoitida ham xalqaro standartlarga muvofiq, o‘rta va yirik korxonalarda gender bo‘yicha ish haqi hisobotlarini e‘lon qilish tizimini joriy etish maqsadga muvofiqdir.

Shuningdek, kamsitishga qarshi kurashda “isbotlash majburiyati” (burden of proof) masalasi ham muhim ahamiyatga ega. Xalqaro amaliyotda, xususan Yevropa Inson huquqlari sudi pretsedentlarida, agar xodim kamsitish

ehtimoli borligini ko'rsatuvchi dastlabki dalillarni keltirsa, kamsitish yo'qligini isbotlash majburiyati ish beruvchi zimmasiga yuklanadi [3]. Ushbu xalqaro tamoyilni milliy fuqarolik protsessual va mehnat qonunchiligiga yanada chuqurroq integratsiya qilish xodimlarning sud orqali himoyalanih samaradorligini oshiradi.

Zamonaviy mehnat bozorida kamsitishning yangi shakllari, ayniqsa sun'iy intellekt orqali ishga olish va haq to'lash tizimlari paydo bo'lmoqda. O'zbekistonda raqamli iqtisodiyot rivojlanayotgan bir paytda, mehnat qonunchiligida masofaviy ishlovchilar (freelance, gig-economy) uchun ham xalqaro kafolatlarning tatbiq etilishi dolzarbdir [4].

Fikrimizcha, ushbu jarayon nafaqat amaldagi qonunchilikni raqamli reallikka moslashtirishni, balki algoritmik shaffoflik tamoyilini joriy etishni ham taqozo etadi.

Xususan, ish beruvchilar tomonidan qo'llaniladigan sun'iy intellekt tizimlari xodimlarni saralash (recruitment) va mehnat samaradorligini baholashda inson omilisiz, yashirin kamsitish ko'rsatkichlarini (masalan, yashash manzili, yoshi yoki ijtimoiy holati bo'yicha bilvosita cheklovlar) kiritish xavfini tug'diradi. Shu sababli, milliy mehnat qonunchiligida ish beruvchining algoritmik qarorlari ustidan "inson nazorati" va "algoritmik javobgarlik" institutlarini mustahkamlash lozim deb hisoblaymiz.

XULOSA

"Xalqaro mehnat huquqida kamsitishga qarshi kafolatlarning nazariy-huquqiy va konseptual asoslari" mavzusida olib borilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi fundamental xulosalar shakllantirildi:

Birinchiidan, zamonaviy xalqaro mehnat huquqi evolyutsiyasi kamsitish tushunchasining kengayib borayotganini ko'rsatmoqda. Nazariy jihatdan klassik "teng mehnat uchun teng haq" prinsipidan yanada adolatliroq bo'lgan "teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lash" (equal pay for work of equal value) konsepsiyasiga o'tilishi, turli kasbiy guruhlar o'rtasidagi ish haqi

tafovutini obyektiv mezonlar (malaka, mas'uliyat, zo'riqish) asosida qiyoslash imkonini beradi.

Ikkinchidan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 100- va 111-sonli konvensiyalari global miqyosda kamsitishga qarshi kurashning imperativ asosi bo'lib xizmat qiladi. Biroq, tadqiqot shuni ko'rsatadiki, huquqiy normalarning samaradorligi faqat ularning qonunchilikda mavjudligi bilan emas, balki ish haqi shaffofligi (pay transparency) va muntazam institutsional audit mexanizmlari bilan bevosita bog'liqdir.

Uchinchidan, O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xalqaro standartlarni implementatsiya qilishda muhim qadam bo'ldi. Shunga qaramay, milliy qonunchilikda "ish haqi diskriminatsiyasi"ni aniqlash va isbotlash mexanizmlari hali ham takomillashtirishga muhtoj. Xususan, kamsitish faktini isbotlash yukini (burden of proof) xodimdan ish beruvchiga o'tkazish bo'yicha xalqaro pretsedentlarni milliy amaliyotga kengroq joriy etish lozim.

To'rtinchidan, raqamli iqtisodiyot davrida yuzaga kelayotgan "algoritmik kamsitish" va gig-iqtisodiyot (platformali bandlik) subyektlarining huquqiy himoyasi masalasi dolzarbdir. Umuman olganda, sun'iy intellekt orqali ishga olish va haq to'lash tizimlarida inson nazoratini (human-in-the-loop) ta'minlash hamda masofaviy ishchilar uchun xalqaro mehnat standartlarini tatbiq etish ijtimoiy adolatni ta'minlashning bosh omilidir.

FOYDALANILGAN MANBALAR

1. United Nations. Universal Declaration of Human Rights. 10.12.1948. UN Official Website. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
2. International Labour Organization. ILO Global Wage Report 2024-25: Is wage inequality decreasing? 2024. ILO Official Portal. URL: <https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-2024-25>.





3. International Labour Organization. C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). 06.06.1951. NORMLEX Database. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.
4. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022. O‘zbekiston Respublikasi milliy qonunchilik ma’lumotlar bazasi (Lex.uz). URL: <https://lex.uz/docs/6257288>.
5. Saidov A.X. Xalqaro huquq va inson huquqlari. 2021. Toshkent: “Sharq” nashriyoti. Inson huquqlari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Milliy markazi kutubxonasi. URL: <https://nhrc.uz/uz/menu/books>.

