

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

Turxunov Shaxzodbek Xamza o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112 - Mehnat huquqi mutaxassisligi magistri

e-mail: turxunovshaxzod@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu tezisda mehnat huquqining muhim prinsiplaridan biri bo‘lgan teng mehnat uchun teng haq to‘lash prinsipining huquqiy asoslari tahlil qilinadi. Tadqiqotda teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to‘lash, mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, gender tengligini ta’minlash, ish haqi shaffofligi va xodimlarning buzilgan huquqlarini himoya qilish mexanizmlariga alohida e’tibor qaratiladi. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan kafolatlar, O‘zbekistonning Xalqaro Mehnat Tashkilotining 100- va 111-sonli konvensiyalariga qo‘shilishi hamda mamlakatda ish haqi bo‘yicha gender tafovutini kamaytirish masalalari yoritiladi. Zamonaviy mehnat munosabatlarida sun’iy intellekt va algoritmik boshqaruvdan foydalanish natijasida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan yangi kamsitish shakllari ham tahlil qilinib, ularning oldini olish bo‘yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, teng haq to‘lash, teng qiymatdagi mehnat, kamsitish, ish haqi, gender tengligi, huquqiy kafolatlar, ish haqi shaffofligi.

KIRISH

Mehnatga haq to‘lash xodimning mehnat huquqlarini amalga oshirishida eng muhim munosabatlardan biri hisoblanadi. Xodim tomonidan bajarilgan mehnatning mazmuni, murakkabligi, malaka darajasi, mas’uliyati va mehnat sharoitlariga mutanosib ravishda haq to‘lanishi nafaqat iqtisodiy, balki huquqiy tenglikni ham ta’minlaydi. Teng mehnat uchun teng haq olish huquqi Inson



huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasida ham mustahkamlangan bo‘lib, unda hech qanday kamsitishsiz teng mehnat uchun teng haq olish huquqi e’tirof etilgan [1].

Mazkur prinsipning ahamiyati bugungi kunda ham yuqori bo‘lib qolmoqda. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining ma’lumotlariga ko‘ra, dunyo bo‘yicha ayollar ish bilan band bo‘lgan taqdirda ham erkaklarga nisbatan o‘rtacha 20 foiz kam daromad olmoqda. Bunday tafovutga kasblar bo‘yicha ajralish, ish vaqtining farqlanishi, oilaviy majburiyatlarning noteng taqsimlanishi, ayollar mehnatining ayrim sohalarda yetarlicha qadrlanmasligi hamda bevosita yoki bilvosita kamsitish kabi omillar ta’sir qilishi mumkin [2].

O‘zbekiston uchun ham ushbu masala dolzarbdir. XMTning O‘zbekistondagi gender ish haqi tafovutiga bag‘ishlangan 2025-yilgi tadqiqotida ayollar ish bilan band bo‘lgan sohalarda erkaklarga nisbatan o‘rtacha 25-35 foiz kam ish haqi olishi qayd etilgan. Tadqiqotda ushbu tafovutni kamaytirish uchun ish haqi shaffofligini kuchaytirish, mehnatni obyektiv baholash usullaridan foydalanish, mehnat bozori institutlari faoliyatini takomillashtirish va tegishli ma’lumotlar bazasini kengaytirish zarurligi ko‘rsatilgan [3].

Shu sababli teng mehnat uchun teng haq to‘lash prinsipini faqat umumiy huquqiy qoida sifatida emas, balki uni amalda ta’minlovchi aniq mexanizmlar, xususan, ish haqi tizimining shaffofligi, obyektiv mezonlar asosida mehnatni baholash, kamsitishni aniqlash va isbotlash tartiblari bilan birgalikda o‘rganish muhimdir.

ASOSIY QISM

Teng mehnat va teng qiymatdagi mehnat tushunchalarining huquqiy mazmuni:

Teng haq to‘lash prinsipining mazmunini aniqlashda “teng mehnat” va “teng qiymatdagi mehnat” tushunchalarini farqlash muhim. Bir xil mehnat uchun teng haq to‘lash, odatda, bir xil yoki juda o‘xshash vazifalarni bajaruvchi



xodimlarning mehnatiga teng miqdorda haq to'lanishini anglatadi. Biroq faqat bir xil lavozim yoki bir xil vazifaga asoslangan yondashuv barcha kamsitish holatlarini aniqlash uchun yetarli emas.

XMTning 100-sonli "Teng haq to'lash to'g'risida"gi konvensiyasi aynan teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lash prinsipini ilgari suradi. Ushbu yondashuv turli lavozim va kasblarda bajariladigan mehnatni ham obyektiv mezonlar asosida taqqoslash imkonini beradi [4].

Masalan, bir tashkilotda ijtimoiy xizmat ko'rsatuvchi xodim bilan texnik mutaxassisning vazifalari bir xil bo'lmasligi mumkin. Biroq ularning mehnatini baholashda talab qilinadigan malaka, mas'uliyat darajasi, jismoniy yoki aqliy zo'riqish hamda mehnat sharoitlari hisobga olinsa, ular bajaradigan mehnatning qiymatini qiyoslash imkoniyati paydo bo'ladi. Shu nuqtayi nazardan "teng qiymatdagi mehnat" tushunchasi tenglikni faqat bir xil lavozim doirasida emas, balki turli kasbiy guruhlar o'rtasida ham ta'minlashga xizmat qiladi [4].

Bunday yondashuv ayniqsa gender tengligini ta'minlash uchun muhimdir. Chunki mehnat bozorida ayollar va erkaklarning turli kasblarda jamlanishi natijasida bir xil qiymatga ega bo'lishi mumkin bo'lgan ishlar turlicha baholanishi ehtimoli mavjud. XMT ham ishlarni obyektiv baholashda malaka, kuch-g'ayrat, mas'uliyat va mehnat sharoitlarini hisobga olish zarurligini ta'kidlaydi [4].

Mehnatga haq to'lashda kamsitish va uning shakllari:

Mehnatga haq to'lashdagi tenglikni ta'minlash uchun, avvalo, kamsitish tushunchasining mazmunini aniqlash lozim. XMTning 111-sonli "Mehnat va mashg'ulot sohasidagi kamsitish to'g'risida"gi konvensiyasida kamsitish mehnat va mashg'ulot sohasida teng imkoniyat yoki teng muomalani yo'qqa chiqaradigan yoxud unga putur yetkazadigan farqlash, chetlatish yoki afzallik berish sifatida tushuniladi [5].



Mehnatga haq to'lashdagi kamsitish bevosita va bilvosita shaklda namoyon bo'lishi mumkin. Bevosita kamsitishda xodim muayyan belgisi sababli boshqa xodimga nisbatan noqulayroq holatga qo'yiladi. Masalan, bir xil vazifani bajarayotgan ikki xodimdan faqat jinsi sababli biriga kamroq ish haqi belgilanishi bevosita kamsitish sifatida baholanishi mumkin.

Bilvosita kamsitish esa murakkabroq ko'rinishga ega. Bunda barcha xodimlarga bir xil ko'rinadigan qoida yoki talab amalda muayyan guruhdagi xodimlar uchun nomutanosib noqulaylik tug'diradi. XMT ham bilvosita kamsitishni tashqi jihatdan neytral ko'rinadigan, biroq amalda muayyan xususiyatga ega shaxslar uchun tengsiz natija keltirib chiqaradigan amaliyot sifatida izohlaydi [5].

Shuning uchun ish beruvchi tomonidan ish haqi tizimini shakllantirishda faqat "hamma uchun bir xil qoida" mavjudligining o'zi yetarli emas. Ushbu qoida amalda turli guruhdagi xodimlarga qanday ta'sir ko'rsatayotgani ham baholanishi kerak.

O'zbekiston Respublikasida teng haq to'lashning huquqiy kafolatlari:

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksi mehnatga haq to'lash sohasida bir qator asosiy kafolatlarni belgilaydi. Jumladan, 244-moddada mehnatga haq to'lash sohasida kamsitishni taqiqlash, teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq to'lanishini ta'minlash kabi kafolatlar bevosita nazarda tutilgan [6].

Mazkur moddaning ahamiyati shundaki, teng haq to'lash prinsipi umumiy deklarativ qoida sifatida emas, balki mehnatga haq to'lash sohasidagi asosiy kafolatlardan biri sifatida belgilangan. Shu bilan birga, kodeksda ish haqining tarkibiga mehnat uchun to'lanadigan asosiy to'lovlardan tashqari kompensatsiya va rag'batlantiruvchi to'lovlar ham kiritilgan [6].

Demak, tenglik masalasini faqat lavozim maoshi bilan cheklash to'g'ri bo'lmaydi. Agar ikki xodimning asosiy maoshi bir xil bo'lsa-yu, ulardan biriga



asossiz ravishda turli ustamalar yoki mukofotlar berilsa, yakuniy daromadda tengsizlik yuzaga kelishi mumkin. Shu sababli teng haq to'lashni baholashda ish haqining barcha tarkibiy qismlarini kompleks hisobga olish zarur.

O'zbekistonning ushbu sohadagi majburiyatlari faqat milliy qonunchilik bilan chegaralanmaydi. O'zbekiston XMTning 100-sonli va 111-sonli konvensiyalarini 1992-yilda ratifikatsiya qilgan, va mazkur konvensiyalar mamlakat uchun amalda bo'lib turibdi [7].

Bu holat milliy mehnat qonunchiligini teng haq to'lash va kamsitmaslik bo'yicha qabul qilingan majburiyatlar bilan uyg'un holda rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi.

Ish haqi shaffofligi - tenglikni ta'minlashning muhim vositasi:

Teng haq to'lash prinsipining amaliy samaradorligiga ta'sir qiluvchi asosiy muammolardan biri ish haqi tizimining yetarlicha shaffof emasligidir. Xodim boshqa xodimlar bilan taqqoslash imkoniga ega bo'lmasa, o'zining kamsitilganligini aniqlashi va tegishli tartibda himoya talab qilishi qiyinlashadi.

Yevropa Ittifoqining 2023/970-sonli Direktivasi ushbu muammoni bartaraf etish uchun ish haqi shaffofligi mexanizmlarini rivojlantiradi. Mazkur hujjat ish beruvchilardan ish haqi va ish haqining o'sishini belgilashda foydalaniladigan mezonlarni xodimlar uchun ochiq va tushunarli qilishni talab qiladi. Shuningdek, xodimlarga o'z ish haqi hamda bir xil yoki teng qiymatdagi ishni bajaruvchi xodimlarning o'rtacha ish haqi darajasi haqida ma'lumot olish imkonini beradi [8].

Mazkur tajribadan O'zbekiston uchun ham muayyan xulosalar chiqarish mumkin. Xususan, yirik va o'rta tashkilotlarda ish haqi shakllanish mezonlarini aniq belgilash, lavozimlar bo'yicha ish qiymatini obyektiv baholash va gender bo'yicha ish haqi tafovutlarini muntazam tahlil qilish mexanizmlarini rivojlantirish maqsadga muvofiq.



XMTning 2025-yilda O‘zbekistonga bag‘ishlab e‘lon qilgan tadqiqotida ham ish haqi shaffofligini korxona darajasida rivojlantirish va ishlarni baholash vositalaridan foydalanish ish haqi tafovutini kamaytirishga yordam berishi mumkinligi ko‘rsatilgan [3].

Kamsitishni aniqlash va isbotlash masalalari:

Teng haq to‘lash prinsipini amalda ta‘minlashda yana bir muhim masala - kamsitish faktini aniqlash va isbotlashdir. Ish haqi miqdoriga ish beruvchining ichki qarorlari, mukofotlash tizimi, ustamalar, lavozimga tayinlash va mehnat samaradorligini baholash kabi ko‘plab omillar ta‘sir qilishi mumkin.

Shu sababli xodimga ish beruvchining ichki ish haqi tizimi haqida yetarli ma‘lumot berilmasa, kamsitish faktini isbotlash qiyinlashadi. Yevropa Ittifoqining 2023/970-sonli Direktivasi aynan shu muammoni hisobga olib, xodimlarga ish haqi darajalari haqida ma‘lumot olish huquqini berish va ish beruvchilardan ish haqi belgilash mezonlarini obyektiv hamda genderga nisbatan neytral shaklda belgilashni talab qiladi [8].

O‘zbekiston qonunchiligini takomillashtirish nuqtayi nazaridan xodimning kamsitish ehtimolini ko‘rsatuvchi dastlabki dalillarni taqdim etgan holatlarda ish beruvchidan ish haqi tafovutining obyektiv sabablarini asoslashni talab qilish mexanizmini rivojlantirish mumkin. Bunday yondashuv xodimning sud orqali himoyalash imkoniyatlarini kuchaytiradi.

Raqamli iqtisodiyot va algoritmik kamsitish:

Bugungi kunda teng haq to‘lash masalasi faqat an‘anaviy mehnat munosabatlari bilan cheklanib qolmayapti. Ishga qabul qilish, xodimlarning samaradorligini baholash, mukofotlash va ish haqini belgilashda sun‘iy intellekt va algoritmik tizimlardan foydalanish kengaymoqda.

XMTning 2025-yilgi tadqiqotlarida sun‘iy intellektdan inson resurslarini boshqarishda foydalanish bilan bog‘liq xavflar, jumladan, noto‘g‘ri maqsadlar, biryoqlama yoki sifatsiz ma‘lumotlar hamda tizimlarning shaffof emasligi qarorlar sifatiga ta‘sir qilishi mumkinligi qayd etilgan [9].



Bunday tizimlar ilgari mavjud bo'lgan kamsituvchi ma'lumotlar asosida o'qitilgan bo'lsa, ular mavjud tengsizliklarni takrorlashi yoki kuchaytirishi mumkin. Masalan, ishga qabul qilish algoritmi ilgari ma'lum bir guruh xodimlar kamroq ishga olingan ma'lumotlardan foydalansa, tizim kelgusida ham shu guruh nomzodlarini avtomatik ravishda pastroq baholashi ehtimoli mavjud.

XMTning 2026-yildagi tadqiqotlari ham sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri gender jihatidan neytral emasligini ko'rsatmoqda. Ayollar ustun bo'lgan kasblarning generativ sun'iy intellekt ta'siriga uchrash ehtimoli erkaklar ustun bo'lgan kasblarga qaraganda yuqoriroq ekanligi qayd etilgan [10].

Shu sababli kelgusida mehnat qonunchiligida algoritmik qarorlarning shaffofligi, xodim yoki nomzodga avtomatlashtirilgan qaror yuzasidan tushuntirish olish imkoniyati va yakuniy qarorda inson nazoratining mavjudligi kabi kafolatlarni rivojlantirish maqsadga muvofiq.

XULOSA

Tadqiqot natijasida teng mehnat uchun teng haq to'lash prinsipini ta'minlash zamonaviy mehnat huquqining muhim yo'nalishlaridan biri ekanligi aniqlandi. Mazkur prinsipni samarali amalga oshirish faqat teng haq to'lashni nazarda tutuvchi huquqiy normaning mavjudligi bilan cheklanmasligi, balki uni amalda ta'minlovchi mexanizmlar bilan mustahkamlanishi lozim.

Birinchidan, teng haq to'lash tushunchasini faqat bir xil mehnat bilan chegaralamasdan, teng qiymatdagi mehnat mezonini asosida baholash mexanizmlarini rivojlantirish zarur [4].

Ikkinchidan, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnatga haq to'lash sohasida kamsitishni taqiqlash va teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to'lash kafolati mavjud. Shu bilan birga, ushbu normalarning amaliy ijrosini kuchaytirish uchun ish haqi shakllanishining shaffofligini ta'minlash muhimdir [6].



Uchinchidan, O'zbekistonda gender ish haqi tafovutini kamaytirish uchun ish haqi shaffofligi, mehnatni obyektiv baholash va muntazam tahlil qilish mexanizmlarini rivojlantirish maqsadga muvofiq. XMTning O'zbekiston bo'yicha tadqiqoti ham aynan ushbu yo'nalishlarni muhim siyosiy choralar sifatida ko'rsatadi [3].

To'rtinchidan, ish haqi bo'yicha kamsitishni aniqlash va isbotlash mexanizmlarini takomillashtirish zarur. Xodimning zarur ma'lumotlardan foydalanish imkoniyati kengaytirilishi uning buzilgan mehnat huquqlarini himoya qilish samaradorligini oshiradi.

Beshinchidan, raqamli iqtisodiyot sharoitida sun'iy intellekt va algoritmik boshqaruv tizimlaridan foydalanishda inson nazorati, shaffoflik va kamsitmaslik prinsiplari ta'minlanishi lozim. Bunda texnologik rivojlanish xodimlarning tenglik va adolatga bo'lgan huquqlarini cheklamasligi kerak [9; 10].

Umuman olganda, teng mehnat uchun teng haq to'lash prinsipining real ta'minlanishi aniq huquqiy normalar, shaffof ish haqi tizimi, obyektiv mehnat baholashi, samarali nazorat va himoya mexanizmlari uyg'unligiga bog'liq.

FOYDALANILGAN MANBALAR

1. United Nations. Universal Declaration of Human Rights. - 1948. - URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
2. International Labour Organization. The Gender Pay Gap. - Geneva: ILO, 2024. - URL: <https://www.ilo.org/resource/other/gender-pay-gap>.
3. International Labour Organization. The Gender Pay Gap in Uzbekistan: Recent Trends and Policy Implications. - Geneva: ILO, 2025. - URL: <https://www.ilo.org/publications/gender-pay-gap-uzbekistan-recent-trends-and-policy-implications>.
4. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). - Geneva: ILO, 1951. - URL:



https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

5. International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) [Elektron resurs]. - Geneva: ILO, 1958. - URL: <https://www.ilo.org/resource/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111>.

6. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-son Qonun. - URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>.

7. International Labour Organization. Ratifications for Uzbekistan. - Geneva: International Labour Organization. - URL: https://wwwex.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103538.

8. European Parliament, Council of the European Union. Directive (EU) 2023/970 of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. - 2023. - URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>.

9. Berg J., Johnston H. AI in Human Resource Management: The Limits of Empiricism // ILO Working Paper. - Geneva: International Labour Organization, 2025. - № 154. - URL: <https://www.ilo.org/publications/ai-human-resource-management-limits-empiricism>.

10. International Labour Organization. Gen AI, Occupational Segregation and Gender Equality in the World of Work. - Geneva: ILO, 2026. - URL: <https://www.ilo.org/publications/gen-ai-occupational-segregation-and-gender-equality-world-work>.

11. International Labour Organization. Towards Pay Equity: A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap. - Geneva: ILO, 2026. - URL: <https://www.ilo.org/publications/towards-pay-equity-comprehensive-response-gender-pay-gap>.