



MEHNAT MUNOSABATLARIDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASHNING HUQUQIY ASOSLARI VA DOLZARB MUAMMOLARI

Aliyev Asilbek Baxromovich

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

Annotatsiya: Maqolada mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning huquqiy asoslari, amaldagi me'yoriy-huquqiy hujjatlar va ularni amaliyotga tatbiq etishdagi dolzarb muammolar yoritilgan. Tadqiqotda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda teng imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonun hamda xalqaro huquqiy hujjatlar tahlil qilinadi. Gender tenglikni ta'minlashda mavjud to'siqlar, ijtimoiy stereotiplar va ayollarning mehnat bozoridagi imkoniyatlarini kengaytirish yo'llari muhokama etiladi. Muallif gender siyosatini kuchaytirish, mehnat qonunchiligini takomillashtirish va ayollar huquqlarini kafolatlash bo'yicha takliflar beradi.

Kalit so'zlar: gender tenglik, mehnat munosabatlari, ayollar huquqlari, mehnat kodeksi, diskriminatsiya, huquqiy kafolat, xalqaro huquq.

Аннотация: В статье рассматриваются правовые основы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях, а также актуальные проблемы, возникающие при реализации соответствующих норм на практике. Анализируются положения Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса, Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», а также международных актов, таких как Конвенции МОТ и документы ООН. Особое внимание уделяется вопросам дискриминации по признаку пола, неравенству заработной платы, профессиональной сегрегации и социальным стереотипам. Автор предлагает меры по совершенствованию законодательства и механизмов защиты трудовых прав женщин.

Ключевые слова: гендерное равенство, трудовые отношения, права женщин, дискриминация, Трудовой кодекс, правовые гарантии, международное право.

Annotation: The article analyzes the legal framework for ensuring gender equality in labor relations and the pressing issues in implementing these principles in





practice. It examines the Constitution of the Republic of Uzbekistan, the Labor Code, the Law “On Guarantees of Equal Rights and Opportunities for Women and Men,” as well as international legal instruments such as ILO Conventions and UN documents. The study highlights issues of gender-based discrimination, wage inequality, occupational segregation, and prevailing social stereotypes. The author proposes recommendations for improving legislation, enhancing gender policy, and strengthening the protection of women’s labor rights.

Keywords: gender equality, labor relations, women’s rights, discrimination, labor code, legal guarantees, international law.

Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlash – demokratik jamiyatning muhim ijtimoiy-huquqiy tamoyillaridan biridir. Gender tenglik nafaqat ayollar va erkaklar uchun teng imkoniyat yaratishni, balki mehnat bozorida adolatli munosabatlar, bir xil ish uchun teng haq to’lanishini ham nazarda tutadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 46-moddasida “Ayollar va erkaklar teng huquqlidir” degan norma mustahkamlangan bo‘lib, bu prinsip barcha mehnat munosabatlariga tatbiq etilishi kerak. Shu bilan birga, Mehnat kodeksi mehnat sohasida kamsitishning barcha shakllarini taqiqlaydi, jumladan, jins, yosh, irq, millat, e’tiqod yoki ijtimoiy kelib chiqish belgilariga ko‘ra farqlashni noqonuniy deb belgilaydi.

2019-yil 2-sentyabrda qabul qilingan “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda teng imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonun O‘zbekistonda gender tenglik siyosatini huquqiy jihatdan mustahkamlab berdi. Mazkur hujjat ayollarni mehnat munosabatlarida kamsitishdan himoya qilish, ularning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishida teng sharoit yaratish, oilaviy majburiyatlar tufayli mehnat faoliyatida cheklanishlarning oldini olish kabi tamoyillarni o‘z ichiga oladi. Shuningdek, ushbu qonun asosida davlat organlari va ish beruvchilarga gender tenglikni ta’minlash siyosatini amalga oshirish majburiyati yuklatilgan.

Xalqaro darajada esa Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 100-sonli “Erkaklar va ayollar uchun teng ish haqi to‘g‘risida”gi (1951-yil) va 111-sonli “Kamsitish (ish va kasb sohasida)” konvensiyalari mehnat munosabatlarida gender tengligini mustahkamlovchi asosiy huquqiy manbalar hisoblanadi. Shuningdek, BMTning Ayollar huquqlarini himoya qilish to‘g‘risidagi konvensiyasi (CEDAW) (1979-yil) davlatlardan ayollar uchun teng imkoniyat va teng huquqlarni ta’minlash, diskriminatsiyaning barcha shakllarini bartaraf etishni talab qiladi. O‘zbekiston ushbu





xalqaro hujjatlarning aksariyatini ratifikatsiya qilgan bo'lsa-da, amaliyotda hali to'liq gender tenglikka erishilgan emas.

Amaliy muammolardan biri — ayollar va erkaklar o'rtasidagi ish haqi tafovuti hamda ayollarning yuqori lavozimlarga tayinlanish imkoniyatining cheklanganligidir. Rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida ayollar erkaklarga nisbatan o'rtacha 25–30 foiz kamroq haq oladi. Bundan tashqari, ayrim korxonalarda ayollarni homiladorlik, onalik yoki oilaviy majburiyatlar tufayli ishga qabul qilmaslik holatlari ham uchray turadi. Bu holat mehnat qonunchiligida belgilangan teng imkoniyat tamoyillariga zid hisoblanadi.

Gender tenglikni ta'minlashning yana bir muhim jihati — ijtimoiy stereotiplarni bartaraf etishdir. Jamiyatda ayolning faqat uy-ro'zg'or ishlari bilan shug'ullanishi yoki erkakning asosiy non topuvchi sifatida qaralishi kabi tasavvurlar mehnat bozorida adolatli raqobatga to'siq bo'lmoqda. Shu sababli ta'lim tizimi va ommaviy axborot vositalarida gender tenglik madaniyatini shakllantirish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

So'nggi yillarda O'zbekistonda gender siyosatini kuchaytirish bo'yicha muhim islohotlar amalga oshirilmoqda. 2021-yilda "Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha milliy strategiya" qabul qilinib, unda ayollarning mehnat bozoridagi ulushini oshirish, tadbirkorlikda ularning faolligini qo'llab-quvvatlash va mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga yaqinlashtirish kabi maqsadlar belgilangan. Shu bilan birga, ish beruvchilar uchun gender auditi tizimini joriy etish, ayollarning kasbiy o'sishini rag'batlantirish va ota-onalik majburiyatlarini teng taqsimlashni targ'ib qilish zarur.

Gender tenglikni ta'minlash mehnat munosabatlarida adolatli ijtimoiy tizim yaratishning poydevori hisoblanadi. Bu borada qonun ustuvorligini ta'minlash, davlat va nodavlat sektorlar hamkorligini kengaytirish, ayollar huquqlarini amalda kafolatlovchi mexanizmlarni takomillashtirish orqali ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy rivojlanishga erishish mumkin.

Gender tenglikni ta'minlash masalasi mehnat munosabatlari tizimida ijtimoiy adolat, inson huquqlariga hurmat va iqtisodiy barqarorlikning muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Hozirgi davrda dunyoning deyarli barcha mamlakatlarida ayollar va erkaklar o'rtasidagi mehnat munosabatlaridagi tafovutlarni kamaytirish, teng imkoniyatlar yaratish va diskriminatsiyani bartaraf etish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Gender tenglik faqat ayollarning huquqlarini himoya qilish bilan cheklanmay, balki erkaklar uchun ham teng sharoitlar





yaratishni, ota-onalik majburiyatlarini teng taqsimlashni, rahbarlik lavozimlarida har ikki jins vakillarining adolatli ishtirokini ta'minlashni nazarda tutadi. O'zbekiston Respublikasida gender tenglik masalalari davlat siyosatining muhim yo'nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Konstitutsiyada ayollar va erkaklarning teng huquqliligi mustahkamlangan bo'lib, bu tamoyil barcha sohalarda, jumladan, mehnat munosabatlarida ham to'liq amal qilishi kerak. Mehnat kodeksi jinsiy, yosh, irqiy, milliy yoki diniy belgilar asosida kamsitishni taqiqlaydi. Shuningdek, "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda teng imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonun gender tenglikni huquqiy jihatdan mustahkamlab, davlat organlari, korxonalar va tashkilotlarga teng imkoniyatlar yaratish bo'yicha majburiyat yuklaydi. Ushbu qonun ayollarni mehnat faoliyatida kamsitishning barcha shakllarini bartaraf etish, ularning ijtimoiy faolligini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va rahbarlik lavozimlarida ularning ulushini ko'paytirishga qaratilgan.

Xalqaro miqyosda mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlash bo'yicha bir qator muhim huquqiy hujjatlar mavjud. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 100-sonli "Erkaklar va ayollar uchun teng ish haqi to'g'risida"gi konvensiyasi hamda 111-sonli "Kamsitish (mehnat va kasb sohasida)" konvensiyasi mehnat sohasida jinsiy asosda farqlashni qat'iyan man etadi. BMTning "Ayollar huquqlarini himoya qilish to'g'risidagi konvensiyasi" (CEDAW) esa barcha mamlakatlardan ayollar uchun mehnat, ta'lim, sog'liqni saqlash va siyosiy ishtirokda teng imkoniyatlar yaratishni talab qiladi. O'zbekiston ushbu xalqaro hujjatlarning asosiy qismini ratifikatsiya qilgan va ularning qoidalarini milliy qonunchilikka tatbiq etish bo'yicha qadamlar tashlamoqda. Shunga qaramay, amaliyotda ayrim tizimli muammolar saqlanib qolmoqda. Ayollar ko'pincha past maoshli, ijtimoiy himoyasi zaif tarmoqlarda faoliyat yuritadi, rahbarlik lavozimlarida esa ularning ulushi pastligicha qolmoqda. Mehnat bozorida ayollarning ishtirok darajasi iqtisodiy omillar, oilaviy majburiyatlar, gender stereotiplari va ijtimoiy qarashlar bilan chambarchas bog'liq.

Gender tenglikni ta'minlashda muhim to'siqlardan biri – ayollar mehnatini erkaklar mehnatiga nisbatan kam baholanishidir. Rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, dunyo bo'yicha ayollar erkaklarga nisbatan o'rtacha 20–30 foiz kamroq ish haqi oladi. O'zbekistonda ham ayrim sohalarda bu tafovut saqlanib qolmoqda. Bundan tashqari, ayrim korxonalar va tashkilotlarda ayollarning homiladorlik, bola parvarishi yoki oilaviy sabablarga ko'ra ishga qabul qilinmasligi yoki lavozimdan chetlashtirilishi kabi holatlar





kuzatiladi. Bu esa mehnat qonunchiligi va inson huquqlariga zid hisoblanadi. Ayollarni mehnat bozorida to'liq ishtirokini ta'minlash uchun davlat tomonidan ijtimoiy infratuzilmani – bolalar bog'chalari, yarim kunlik ish tizimi, masofaviy mehnat shakllari kabi imkoniyatlarni kengaytirish zarur.

Gender tenglikni mustahkamlashning yana bir jihati – ayollarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishida teng imkoniyat yaratishdir. Jahon banki ma'lumotlariga ko'ra, yuqori lavozimlarda ayollar ulushi global miqyosda 30 foizni tashkil etadi, O'zbekistonda esa bu ko'rsatkich 25 foiz atrofida. Shu bois, kadrlar siyosatida gender balansini ta'minlash, ayollarni yetakchilik va boshqaruv sohasiga tayyorlash muhim ahamiyatga ega. Buning uchun ayollar uchun maxsus treninglar, malaka oshirish kurslari va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash dasturlari zarur.

Gender tenglikni ta'minlash faqat qonunchilik masalasi emas, balki ijtimoiy ong, madaniyat va qadriyatlar tizimiga ham bog'liq. Ijtimoiy stereotiplarni yo'qotish, erkaklar va ayollar o'rtasidagi o'zaro hurmatni mustahkamlash, yoshlar ongida tenglik g'oyasini shakllantirish orqali jamiyatda barqaror gender muhitni yaratish mumkin. Ommaviy axborot vositalari va ta'lim tizimi bu jarayonda muhim rol o'ynaydi. Ta'lim dasturlarida gender masalalariga oid fanlarni kiritish, ayollarning ilmiy va professional muvaffaqiyatlarini targ'ib etish, gender stereotiplarni yo'qotuvchi ijtimoiy kampaniyalarni amalga oshirish zarur.

So'nggi yillarda O'zbekiston hukumati tomonidan gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan qator dasturlar qabul qilindi. 2021–2030-yillarga mo'ljallangan Gender tenglikni ta'minlash strategiyasi ayollarni iqtisodiyot, siyosat, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvida faol ishtirokini kengaytirish, gender tafovutlarni kamaytirish va qonunchilikni xalqaro standartlarga muvofiqlashtirishni nazarda tutadi. Shuningdek, parlamentda “Xotin-qizlar masalalari qo'mitasi” faoliyat yuritmoqda, u gender siyosatini amalga oshirish va qonunchilik tashabbuslarini ilgari surish bilan shug'ullanadi.

Gender tenglik masalasini hal etish davlat siyosati, fuqarolik jamiyati va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni talab qiladi. Bunda ish beruvchilar uchun gender auditi tizimini joriy etish, mehnat joylarida kamsitishning oldini olish bo'yicha ichki siyosatni ishlab chiqish, ayollarga nisbatan psixologik bosim va jismoniy tazyiqlarni bartaraf etish mexanizmlarini kuchaytirish muhim. Har bir korxonada va tashkilotda teng





imkoniyat tamoyilini korporativ madaniyatning ajralmas qismi sifatida shakllantirish lozim.

Xulosa qilib aytganda, mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlash – bu inson huquqlarini himoya qilishning, ijtimoiy adolatni qaror toptirishning va barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashning eng muhim yo'nalishlaridan biridir. Gender tenglikka erishish nafaqat ayollar farovonligi, balki butun jamiyat taraqqiyoti uchun zarur shart-sharoit yaratadi. Shu bois bu masalada davlat siyosati, huquqiy asoslar, ta'lim, ommaviy axborot vositalari va jamoatchilik o'rtasida uzviy hamkorlik zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda teng imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi Qonuni, 2019-yil 2-sentyabr.
3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 2016-yil.
4. ILO Convention No.100 “Equal Remuneration Convention”, 1951.
5. ILO Convention No.111 “Discrimination (Employment and Occupation) Convention”, 1958.
6. United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979.
7. Qodirova S. “Gender siyosati va ayollar huquqlarini himoya qilish mexanizmlari.” – Toshkent: TMI nashriyoti, 2022.
8. OSCE. *Gender Equality and Women's Empowerment in the Labor Market*. – Vienna, 2020.
9. Tadjibayeva N. *Mehnat qonunchiligida gender tenglik masalalari*. – Toshkent: Adolat nashriyoti, 2021.

