

**Маткаримова Сарбиназ Даулетбаевна**

**Магистр права**

**Аннотация:** Узбекистан предпринял значительные шаги по улучшению положения женщин в сфере труда, однако, гендерные различия все еще сохраняются. Проблема предотвращения дискриминации в трудовых отношениях в различных ее аспектах является на сегодняшний день одной из самых актуальных в науке трудового права не только в нашей республике, но и многих зарубежных стран. Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие требует содействия обеспечению достойного труда и социальной защиты для всех, а также устранения гендерных предубеждений в законах, политике, институтах и практике. Цель исследования в раскрытии содержания и комплексном анализе правового закрепления запрета дискриминации как одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Объектом является совокупность общественных отношений, складывающихся в сфере труда в связи с реализацией принципа запрета дискриминации.

**Ключевые слова:** дискриминация, гендерное равенство, трудовые отношения, трудовое право, равноправие, пол, раса, социальное происхождение, имущественное положение, семейные обязанности.

Равноправие - это основа любого демократического государства. Оно закреплено в международных актах, национальных конституциях и законах. Однако, несмотря на существенный прогресс, почти во всем мире существует неравенство между мужчинами и женщинами. Дискриминация - это неравное обращение с равными, основанное на каком-либо признаке, например, расе, поле, возрасте. Признаки, по которым возможна дискриминация, неизменно расширяются и на современном этапе. Приведенный перечень можно дополнить также следующими: религия, политические взгляды, социальное происхождение, имущественное положение, инвалидность, сексуальная ориентация, наличие семейных обязанностей, принадлежность к малым народностям и т.д. Во многих странах, реализация принципа равноправия или отсутствия дискриминации гарантирована, прежде всего, национальной конституцией, в которую часто входит общее положение о равноправии, заключающееся в том, что все граждане имеют право на равное обращение; все чаще, современные конституции включают положения о равноправии в области труда и занятости. Более того, многие новые законы в сфере труда включают вводную главу о фундаментальных принципах, в которой содержится общее положение о равном обращении и равных возможностях в области труда и занятости, а также более конкретные положения в отношении таких принципов, как равная оплата труда.

Дискриминация по половому признаку в труде — это предвзятое отношение к кому-либо (соискателю или работнику) на основании полового признака данного лица, включая половую ориентацию, гендерную идентичность или беременность. Законодательство запрещает дискриминацию в любом аспекте трудовой деятельности:

наем, увольнение, оплата труда, распределение работы, повышение в должности, временное увольнение, профессиональная подготовка, дополнительные выплаты и любые другие условия занятости. Дискриминация в сфере труда ведет к нарушениям трудовых прав и свобод граждан, унижает честь и достоинство работников по признакам пола, социального происхождения, независимо от их заслуг и требований к данной работе. А это в свою очередь развращает сознание работников, создает напряженность в сфере трудовых отношений питает враждебность одних групп работников в отношении других.

Вполне логично и обоснованно, что принцип равноправия, являющийся одним из базовых постулатов концепции правового государства, нашел свое закрепление на самом высоком из возможных в рамках отечественной национально-правовой системы юридическом уровне, т. е. отражен в конституции нашей страны. Причем буквальный анализ текста нашей конституции показывает, что свое действие он распространяет и на сферу трудовых правоотношений. Трудовой кодекс Республики Узбекистан выделяет следующие основания дискриминации в сфере труда: пол, возраст, раса, национальность, язык, социальное происхождение, имущественное и должностное положение, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям. Таким образом, перечень обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда является открытым, однако данные обстоятельства не должны быть связаны с деловыми качествами работника. Под деловыми качествами работника следует понимать, способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

В первые десятилетия двадцатого века женщины считались по сравнению с мужчинами слабыми и уязвимыми, как физически, так и по положению в обществе, и по этой причине не приспособленными к некоторым формам труда, в частности к любому виду деятельности, который может угрожать их здоровью и особенно детородной функции. Именно поэтому стандарты, касающиеся отпуска и пособий по беременности и родам, были одними из первых инструментов, принятых Международной организацией труда (далее МОТ). В начале 1950-х годов приоритеты изменились и акцент был перенесен на обеспечение равенства между мужчинами и женщинами в сфере труда и в выплате вознаграждения. В 1951 году Конвенция №100 заложила руководящие принципы равного вознаграждения за труд равной ценности независимо от пола. Принцип, лежащий в основе Конвенции N 100, может привести к улучшению такой ситуации, так как с его помощью устанавливаются равные условия для мужчин и женщин, а также указывается направление работы для осуществления конкретного равноправия в такой важной области как вознаграждение за предоставленные услуги или выполненную работу.

Ни в одной другой сфере дискриминация по половому признаку не воспринимается так остро, как в сфере труда, так как именно в данной сфере человек

имеет возможность реализовать свои способности и обеспечить необходимый уровень жизни себе и своей семье. В большинстве случаев мужчины занимают в трудовых отношениях более выгодное положение, нежели женщины. Такое положение дел имеет достаточно глубокие исторические корни, ведь с дискриминацией женщины вынуждены мириться на протяжении многих веков, если не тысячелетий. В течение практически всей истории человеческой цивилизации они зарабатывали гораздо меньше мужчин, их собственность значительно меньше той, что принадлежит мужчинам, а следовательно, женский контроль над производством и капиталом существенно ограничен. Происходит все это в условиях, когда женщины должны нести двойную ответственность, выступая и в качестве рабочей силы, и как лица, осуществляющего уход за детьми, престарелыми и больными родственниками. Хотя женский труд и использовался с высокой степенью интенсивности на протяжении многих веков, но его оценка в обществе была и во многом остается невысокой. Оплата труда женщин по более низкой ставке в сравнении с мужчинами, за выполнение равнозначной работы является типичной чертой такого рода дискриминации даже в современном мире труда. Разница в оплате мужчин и женщин с равными уровнями квалификации часто происходит потому, что женщины чаще предпочитают работать в тех областях деятельности, которые меньше оплачиваются, даже если работа имеет равнозначную ценность. Основой для нее служат утвердившиеся в среде представителей многонационального народа Республики Узбекистан представления о гендерном разделении труда. Подобные догматы получили распространение не только у работодателей, но даже и среди самих женщин, воспитанных на примерах своих матерей. Помимо этого, различия, влияющие на развитие карьеры женщин, обычно отражают трудности совмещения работы и материнства или других семейных обязанностей.

Несмотря на прогресс в трудовой сфере современное состояние отечественного рынка труда свидетельствует, что в современных условиях дискриминации по гендерному признаку остается одной из наиболее остро стоящих проблем. Защита и продвижение прав трудящихся женщин всегда была неотъемлемой частью трудового законодательства нашей страны. Вопросы труда женщин до и после родов рассматривается в отдельном разделе Трудового кодекса Республики Узбекистан. Охрана материнства остается ключевым вопросом в продвижении гендерного равенства. Экономическая активность наших женщин на рынке труда начинается обычно в возрасте 30 лет. Причиной является то, что средний возраст вступления в брак составляет 22,3 года, после как минимум 2 года декретного отпуска. Далее женщины выходя на работу, через короткое время уходят на повторный декретный отпуск. Таким образом, уже в почти в возрасте 30 лет женщины осознанно начинают заниматься карьерным ростом. Частые декретные отпуска и больничные, в связи с состоянием здоровья детей, снижают привлекательность женщин среди работодателей как потенциального работника. Плюсы мужчин как потенциального работника заключаются в том, что они не уходят на декретный отпуск (даже при наличии законного права выхода на декретный отпуск), могут задержаться на работе, нет преград при отправке на командировку в другие регионы. Низкая экономическая

активность наших женщин в первую очередь связана с тем, что они полностью заняты и отвечают за ведение домашнего хозяйства и по уходу за детьми. Тяжелая ноша домашнего труда препятствует построению карьеры наших женщин. Следует заметить, в традициях Узбекистана принято считать, что основная задача женщины — заниматься домом и детьми. Многие женщины принимают решение сидеть дома в связи с воспитанием детей, поэтому теряют свои профессиональные навыки. С июля 2017 года минимальный возраст для приёма детей в детские дошкольные учреждения составляет 3 года. Это означает, что у большинства женщин выпадают минимум три года из профессионального опыта. Законодательно мужчина также может брать отпуск по уходу за ребенком, но на деле этого не происходит. Согласно традициям населения Узбекистана в семье мужчина зарабатывает деньги, а женщина занимается домашними делами и детьми. Допустим, женщина и мужчина одновременно поступили на работу на одинаковую должность с одинаковой зарплатой. Если женщина родит и уйдёт в отпуск по уходу за ребёнком, у мужчины будет преимущество в профессиональном росте и продвижении по карьерной лестнице. Также нужно помнить о режиме работы детских садов: большинство из них работают до 18:00. Чтобы успеть забрать ребёнка, женщина вынуждена отпрашиваться с работы пораньше или искать варианты (договариваться с соседями, с кем-то из родителей, персоналом сада, родственниками). Мужчины в большинстве случаев от этой нагрузки освобождены. Неудивительно, что многие женщины принимают решение сидеть дома и теряют свои профессиональные навыки. С точки зрения работодателей женщина — менее ценный актив, потому что, согласно гендерным установкам, на первом месте для неё всегда будет семья, а не профессиональный рост и личные интересы. Большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемой работе по уходу за детьми и домашним хозяйством, в то время как большинство работающих мужчин получают вознаграждение. Некоторые гендерные предубеждения могут нарушать принцип равенства возможностей и обращения в области труда и занятости. Государственная политика придает главное значение институту семьи. Преобладает мнение, что неоплачиваемая работа по уходу за детьми и домашним хозяйством является исключительно обязанностью женщин, даже если они работают полный рабочий день, что создают для них двойное бремя. Кроме того, непродуманная «защита интересов женщин» им только вредит. Особенно тогда, когда расходы по «защите» перекладываются на чужие плечи. Так в Узбекистане ответственность за выплату декретных пособий возложена частично на работодателей, хотя это обязанность государства. Как следствие, работодатели не охотно принимают молодых женщин на работу, опасаясь, что они могут уйти в декрет.

Все вышеперечисленное свидетельствует о гендерном неравенстве как в обществе, так и на рынке труда страны. Женщины в Узбекистане чаще работают в государственном секторе, который, как правило, предлагает более стабильную работу и благоприятные условия. Отраслевая структура женской занятости характеризуется тем, что женщины в основном трудятся в сферах с низкой оплатой труда и более короткими рабочим временем. Это такие отрасли, как образование, здравоохранение и в целом, социальная сфера. Это и является причиной разрыва между оплатой труда

мужчин и женщин. Именно в отраслях социальной сферы наблюдаются самые низкие заработные платы. При этом, в высокооплачиваемых сферах (IT-сфера и финансовый сектор) работают в основном мужчины.

Как отмечают эксперты, сами женщины подвержены гендерным стереотипам не меньше, чем мужчины, передавая их своим детям. Кроме того, только немногие женщины знают о своих законных правах и свободах. Проблема заключается также и в том, что в Узбекистане отсутствует традиция независимого активизма женщин, и в том, что большинство женщин нашей республики подчиняются социальным и семейным структурам власти, запрещающим им бороться за свои законные права.

Защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах, как самостоятельными действиями, так и через обращение за защитой в компетентные органы, в частности, в суд. Но, для того чтобы защищать свои права, и стать полноправным членом трудовых отношений женщины сами должны отказаться от устаревших стереотипов. С гендерными стереотипами, а также с нарушениями прав и свобод женщин надо бороться через школьные программы, пропаганду, личные примеры, специальные проекты, защищающие гендерное равенство и пресекающие любые формы гендерной дискриминации. Но в реальности такого рода культурные стереотипы преодолеваются весьма медленно. Надо запастись терпением и много работать, в том числе ломая существующие стереотипы у самих женщин.

#### **Использованная литература:**

1. Комитет женщин Узбекистана, Бюро по гендерным проблемам и развитию ПРООН.1999г. Национальная платформа действий по повышению статуса женщин в Узбекистане и повышению роли женщин в жизни общества. Ташкент, сентябрь 1999г.
2. Гэллуп; Международное бюро труда (МОТ), 2017. На пути к лучшему будущему для женщин и работы: голоса женщин и мужчин.
3. Бахтиёрова Б.Г. Расширение прав и возможностей женщин на рынке труда в Узбекистане. Ташкент. Декабрь 2021г.
4. Кантильон С., Тисдейл Н. 2021. Расширение прав возможностей женщин посредством снижения объема неоплачиваемой работы: Региональный анализ для стран Европы и Центральной Азии.
5. Омейра М. 2020.Женщина и сфера труда в Узбекистане. На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех.
6. ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН 02.09.2019 г. N ЗРУ-562 О ГАРАНТИЯХ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН. Принят Законодательной палатой 17 августа 2019 года. Одобрен Сенатом 23 августа 2019 года