



GENDER EQUALITY AND WOMEN'S LABOR PROTECTION IN UZBEKISTAN

Mirkhasilova Z. K.

PhD, Associate Professor of the Department of Belarusian Railways,
Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers
mzulfiya.k@mail.ru, 993245765

Annotation

The article is devoted to the gender problem and labor protection for working women. Compared to men, working women make up 40%. The article presents statistical studies on the number of working years in various countries of the world. It also notes the labor activity of women in Uzbekistan, their role in science

The article is devoted to the gender problem and labor protection for working women. Compared to men, working women make up 40%. The article presents statistical studies on the number of working years in various countries of the world. It also notes the labor activity of women in Uzbekistan, their role in science.

Keywords: gender equality, labor protection, woman, equality, harmful work, legislation.

Аннотация

Статья посвящена проблемам гендерного равенства и охране труда для работающих женщин. По сравнению с мужчинами, работающие женщины составляют 40 %. В статье приведены статистические исследования по количеству продолжительности трудовых лет в различных странах мира. Также отмечается трудовая деятельность женщин Узбекистана, их роль в науке

Женщина является хранительницей семейного очага, матерью, воспитывающая своих детей. Поэтому в нашей стране уделяется особое внимание женскому труду. В связи с рядом особенностей женского организма, участие ее в материнстве и воспитании детей, в стране принято ряд закрепленных законодательств, которые способствуют тому, чтобы не повредить организму женщины, создать подходящие условия для беременных женщин и для участия в воспитании детей.

Annotasiya

Maqola ishlayotgan ayollar uchun gender muammosi va mehnatni muhofaza qilishga bag'ishlangan. Erkaklar bilan taqqoslaganda, ishlaydigan ayollar 40% ni tashkil qiladi. Maqolada dunyoning turli mamlakatlarida ishlagan yillar soni bo'yicha statistik



tadqiqotlar keltirilgan. Shuningdek, unda O'zbekistondagi ayollarning mehnat faoliyati, ularning ilm-fandagi o'rni qayd etilgan.

Ayol oila o'chog'ining qo'riqchisi, farzandlarini tarbiyalayotgan onadir. Shu sababli, bizning mamlakatimizda ayollar mehnatiga alohida etibor berilmoqda. Ayolning muhofaza qilish uchun qator qarorlari, uning onalik va bolalarni tarbiyalashdagi ishtirokidagi mamlakatda ayolga yetkazmaslik, homilador ayollarga munosib sharoit yaratib berish va bolalarni tarrobiyal va boshqalar keltirilgan.

Ключивые слова: гендерное равенство, охрана труда, женщина, равенство, наука, законодательство.

Калит so'zlar: gender tengligi, mehnatni muhofaza qilish, ayol, tenglik, ilm, qonunchilik.

Введение. Гендерное равенство - значит, равенство положения в жизни относительно своих возможностей и способностей для участия в политике, экономике, культуре, общественной и социальной сфере мужчины и женщины. За годы независимого развития Узбекистан добился больших успехов в защите прав и законных интересов женщин. Республика одним из первых в Центральной Азии утвердила ряд конвенций ООН и Международной организации труда, такие как "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин", "Об охране материнства", "О дискриминации в области труда и занятий" и другие документы. В современном мире, из работающих мужчин и женщин, нежная половина составляет более 40 %. Примерно 70 % из работающих женщин имеют оплачиваемую работу.

Статистика многолетних данных показывает, что на протяжении двадцати лет, растет процент работающих женщин. Область гендерного неравенства по трудоустройству сократилась, образование, получаемого женщинами, повышается во всем мире. Современные женщины, стали более независимыми, сменилось их положение в семье и обществе.

Методы и достижения. Изучения статистических данных об охране труда женщин, изучения трудовых законодательств, а также метод компьютерной обработки который состоит из построения диаграммы на программе Excel.

Результаты. Женщина –«хранительница домашнего очага», мать. Она является основным участником в воспитании ребенка, следит за здоровьем своих детей и семьи. Одновременно вместе с этим, на одинаковых правах трудится вместе с



мужчинами. Несмотря на это, учитывая некоторые факторы женщины, к охране труда женщин закон предъявляет особые требования. На некоторых видах работ, таких как химическая, горная промышленность и т.д. закон ограничивает, а в некоторых случаях, например на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах даже запрещает труд женщин.

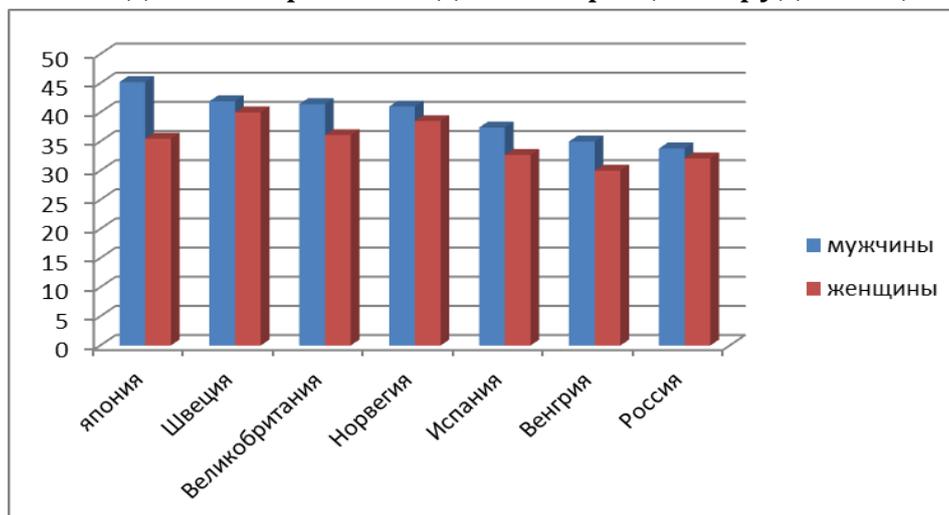


Рис 1. Продолжительность трудовой деятельности в различных странах (лет)

По статистическим данным мужчины превышают большее количество, чем женщины по количеству продолжительности трудовых лет в различных странах мира. На рис 1, можно увидеть разницу между продолжительностью работоспособности женщин и мужчин.

В Узбекистане женщины составляют 49,6% населения Узбекистана. Доля женщин в формальной занятости все еще ниже, чем у мужчин. На рынке труда четко отслеживаются гендерные тенденции: женщины широко представлены в социальных секторах (образование, здравоохранение и социальные услуги, гостиничный сервис и общественное питание) с более низкими зарплатами, и мужчины доминируют в технических и других, более доходных отраслях (например, строительство, финансы, промышленность, транспорт, связь).[2]

21 января 2021 года в Ташкенте состоялся первый международный форум Women Career Forum 2021, в поддержку инициативы государства «О дополнительных мерах по социальной поддержке женщин» (Постановление Кабинета Министров от 08.01.2021 г. № 2).

Основная цель форума состояла в поддержке женщин в поиске самореализации, ознакомление с профессиональными навыками и компетенциями, включая мотивацию для настоящих и будущих мам. Также рассматривался вопрос о труде женщин. Узбекистан предоставляет огромные возможности и разнообразные платформы для осуществления этих целей. Также большое значение имеет



вопрос гендерного равенства как в сфере водного хозяйства, так и в науке [5]. Например Министерство инновационного развития республики Узбекистан объявило конкурс на 40 тур научного проекта «Ученая женщина». В Узбекистане ведут свою трудовую деятельность 660 женщин докторов наук, шесть академиков. В научных институтах при Академии наук Узбекистана около трех тысяч женщин ведут научно-исследовательскую деятельность. Узбекские женщины-ученые проявили себя в области химии, биотехнологий, сельского и водного хозяйства и многих других отраслях. Также трудовые законодательства Республики Узбекистан отмечают особое положение для женщин. В Трудовом кодексе Республики Узбекистана от 21 декабря 1995 года с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2020 г., предусматривает специальные гарантии для женщин.

Охрана труда на предприятии представляет собой комплекс законодательных и нормативных актов, которые регулируют условия труда при производстве тех или иных работ. Такое понятие, как охрана труда женщин, не выделяется в отдельный блок, но практически в каждом документе можно встретить отдельные пункты, которые устанавливают для женщин более щадящие условия по сравнению с остальными категориями работников. Также для них устанавливаются свои нормы при воздействии различных вредных и опасных факторов [1].

В статье 224 трудового кодекса отмечаются гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин имеющих детей. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. В трудовой кодексе закреплены законодательства запрещающее применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). В статье 225 говорится о Запрете подъема и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.



В статье 226, трудового законодательства уделяется большое внимание беременным женщинам, в целях укрепления их здоровья и будущего ребенка. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключают воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.()

В статье 227 отмечается, что государство заботится о женщинах с детьми до двух лет. Перевод на более легкую или исключают воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку отмечается в статье 228 трудового законодательства[1].

В трудовом законодательстве описывается, не допущение привлечения к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет), без их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

В статье 229 трудового законодательства зафиксировано установление неполного рабочего времени для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 119).

Уделяется внимание одиноким родителям-вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144 трудового кодекса Узбекистана).

Женщине, по ее желанию, предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или



по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей 113 статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия. В статье 236, говорится о женщинах, имеющих детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

В трудовом законодательстве отдельное внимание уделяется гарантии и льготам женщинам связанные с материнством - ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, а также предоставление дополнительных отпусков. В трудовом законодательстве говорится об установление льготных режимов труда и других гарантий и льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде. [3]

Выводы и рекомендации. Физиологические особенности женского организма, интересы охраны материнства и детства диктуют ряд требований, касающихся охраны труда и здоровья женщин, которые закреплены кодексом законов о труде и законом «Об охране труда» нашей республики. Запрещено использование труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда [4]. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в соответствии с трудовым законодательством, способствуют совмещению женщиной трудовой деятельности с семейными обязанностями. Законы и статьи трудового кодекса разработаны с учетом психофизиологических особенностей организма женщин и направлены на особую защиту от вредных производственных факторов на женский организм. Также направлены для благополучия в семейной жизни работающих женщин и подрастания нового, здорового поколения. Согласно программе гендерного равенства и трудовых законодательств в вопросах труда женщин, рекомендуется больше развивать труд женщин в общественных делах, а также участие женщин в руководящих должностях.



Литература

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2020 г.)
- 2.Обновленная гендерная оценка по стране <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/495911/uzbekistan-country-gender-assessment-update-ru.pdf>
- 3.Т.Хайдаров, С. Асилова, З.Мирхасилова. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие. Ташкент 2019.
4. Закон «Об охране труда» РУз. ЗРУ-410-сон 22.09.2016
- 5.Mirkhasilova Z.K. . Ways to improve the water availability of irrigated lands. European science review No. 7-8 2018 july-august.