

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY
DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yil.22.01 RAQAMLI
ILMIY KENGASH**

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

ISMOILOVA AZIZA ALISHER QIZI

**MEHNAT MUNOSABATLARIDA GENDER TENGLIKNI
TA'MINLASHNING HUQUQIY MUAMMOLARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi

**yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2025

UDK: 349.222(043.5)(575.1)

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi
Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
Content of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy

Ismoilova Aziza Alisher qizi Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning huquqiy muammolari	3
Исмаилова Азиза Алишер кизи Правовые вопросы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях	21
Ismoilova Aziza Alisher qizi Legal issues of ensuring gender equality in labor relations	41
E'lon qilingan ishlar ro'yxati List of published works Список опубликованных работ	45

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMiy
DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 RAQAMLI
ILMIY KENGASH

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

ISMOILOVA AZIZA ALISHER QIZI

MEHNAT MUNOSABATLARIDA GENDER TENGLIKNI
TA'MINLASHNING HUQUQIY MUAMMOLARI

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi

yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B.2023.4.PhD/Yu1237 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rzymum)) Ilmiy kengashning veb- sahifasida (www.tsul.uz) va «ZiyoNet» Axborot-ta'lim portalida (www.ziyounet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar: Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich
yuridik fanlar doktori, dotsent

Rasmiy opponentlar: Musayev Bekzod Tursunboyevich
yuridik fanlar doktori, professor

Madraximova Guljahon Ro'zimboy qizi
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Yetakchi tashkilot: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi
huzuridagi Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash
va malakasini oshirish instituti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 raqamli Ilmiy kengashning 2025-yil 19-aprel kuni soat 14.00 daqi maylisida bo'lib o'tadi (Manzil: 100047, Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35-uy. Tel.: (99871) 233-66-36 faks. (99871) 233-37-48, e-mail: info@tsul.uz).

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat yuridik universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (1385-raqam bilan ro'yxatga olingan) (Manzil: 100047, Toshkent shahar, Amir Temur ko'chasi, 13-uy. Tel.: (99871) 233-66-36).

Dissertatsiya avtoreferati 2025-yil 4-aprel kuni tarqatildi.
(2025-yil 4-apreldagi 73-son reyestr bayonnomasi).



U. Pyemov

I.R. Rustambekov
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy
kengash raisi, yuridik fanlar
doktori, professor

D.V. Xabibullayev
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy
kengash kotibi, yuridik fanlar
doktori, professor

B.K. Xodjayev
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy
kengash huzuridagi Ilmiy seminar
raisi, yuridik fanlar doktori,
professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Dunyoda mehnat munosabalarida gender tenglikni ta'minlash hamon dolzarb muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Mehnat munosabalarida gender tenglikni ta'minlash inson huquqlarining, ijtimoiy adolatning va iqtisodiy samaradorlikni oshirishning ajralmas qismi hisoblanadi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, "ayollar erkaklarga nisbatan o'rtacha 20% kam ish haqi oladi"¹, bu esa mehnat sohasidagi gender tengsizlikning jiddiy oqibatlaridan dalolat beradi. Gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan xalqaro darajada qabul qilingan huquqiy hujjatlar va tavsiyalarga qaramasdan, ushbu masalaning milliy darajada amalga oshirilishi har bir mamlakatning ijtimoiy, iqtisodiy va huquqiy sharoitlariga bog'liq bo'lib qolmoqda. Shu munosabat bilan ko'plab mamlakatlarda mehnat munosabalarida gender tenglikni ta'minlash muammolarini o'rganish zarurati mavjud.

Jahonda mehnat munosabalarida gender tengsizlikka oid muammolarni hal qilish uchun turli huquqiy mexanizmlar va doktrinalarni o'rganishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Gender tenglikni ta'minlash sohasida formal tenglik nazariyasi (formal equality theory) va moddiy tenglik nazariyasi (substantive equality theory), tabiiy huquq nazariyasi, obyektiv huquq nazariyasi, dual huquq nazariyasi, shuningdek, gender auditi, qonunchilikning gender ekspertizasi, "teng mehnatga teng haq" prinsipini joriy etish sohasidagi tadqiqotlar faol rivojlanmoqda. Gender tenglikni ta'minlashning institutsional mexanizmlarini, shu jumladan gender tenglik masalalari bo'yicha ixtisoslashgan organlar va komissiyalarni tashkil etishni o'rganish alohida ahamiyat kasb etmoqda.

O'zbekiston Respublikasida gender tenglikni ta'minlash borasida muhim yutuqlarga erishildi, xususan, Konstitutsiya va yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida gender tenglik prinsipi mustahkamlandi. Biroq, shunga qaramay, ushbu sohada bir qator muammolar saqlanib qolmoqda. Mamlakatimiz mehnat bozorida erkaklar bandligi 58,8 foizni, ayollar bandligi esa faqat 41,2 foizni tashkil etmoqda². So'nggi yillarda respublikamizda gender tenglikni ta'minlash va ayollarning davlat va jamoat boshqaruvida ishtirokini kengaytirish uchun 3 ta yangi qonun, 6 ta prezident farmoni va qarori, shuningdek hukumatning 18 ta qarori qabul qilindi. Amalga oshirilgan islohotlar natijasida O'zbekiston Gender tenglik va boshqaruv indeksi – 2024 (GEGI) da 103-o'rindan 52-o'ringa ko'tarilib, beshta asosiy yo'nalishda: boshqaruv, ta'lim, A.T, mehnat, tadbirkorlik va zo'raonlikning oldini olish bo'yicha: ijobiy natijalarga erishdi³.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (2023), Mehnat kodeksi (2022), "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlarini ta'minlash" to'g'risida (2019), "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'raonlikdan himoya qilish to'g'risida" (2019) qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PI-87-son "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir

¹ https://focus2030.org/Gender-inequality-around-the-world-in-2024-special-report/?utm_source

² <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkiclar/mehnat>

³ <https://globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2024/12/Gender-Equality-and-Governance-Index-20242025-A-Critical-Time-for-Women-to-Lead.pdf>

ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi PQ-4235-son "Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi, 2022-yil 21-sentabrdagi PQ-376-son "Xotin-qizlar bandligini oshirish va salomatligini mustahkamlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarorlari, Oliy Majlis Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida"gi qarori va mavzuga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan ustuvor vazifalarni amalga oshirishga xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining "Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari" ustuvor yo'nalishi bo'yicha bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Tadqiqot mavzusi maxsus o'rganish obyekti sifatida ko'rib chiqilmagan, ammo ayrim huquqshunos olimlar tomonidan ayollar va oilaviy majburiyatlarni bajarish bilan bog'liq mehnatni huquqiy tartibga solishning o'ziga xos jihatlari o'rganilgan.

O'zbekistonda bir qator olimlar ayollar huquqlari, mehnat munosabatlarida tenglik, mehnat sharoitlarini yaxshilash, kamsitishning oldini olish kabi masalalarga alohida e'tibor qaratganlar. Xususan, A.X. Saidov, T.K. Narbayeva, L.A. Saidova, N.M. Egamberdiyeva, K.R. Aliyeva, F.U. Hamdamova, G.A. Matkarimova, N.J. Yusupova, A.A. Inoyatov, M.A. Usmanova, M.Y. Gasanov, Y. Tursunov, G.D. Sattarova, R.X. Xusainov, Sh.R. Karimov, A. Xabibullayev, B.A. Ismoilov, Sh.A. Ismoilov, D.S. Atajanova, G.A. Matkurbanova, L.U. Rahimqulova, M.A. Raximovlar tomonidan mehnat munosabatlarida tenglikni ta'minlashni huquqiy tartibga solish bilan bog'liq ayrim jihatlar o'rganilgan.

MDH mamlakatlarida N.L. Lyutov, Y.S. Gerasimova, Y.V. Krasnoyaroova, I.A. Avtushko, S.S. Alekseev, M. I. Baytin, S.N. Bratus, D.A. Kerimov, G.N. Komkova, V.I. Kruss, V.V. Lapayeva, R.Z. Livshits, E.A. Lukasheva, F. Lusher, A.V. Malko, M.N. Marchenko, N. I. Matuzov, V.S. Nersesyants va boshqalar mehnat munosabatlarida kamsitish masalalari doirasida ayollar va oilaviy majburiyatlarni bajarayotgan shaxslar huquqlarini tadqiq qilishgan.

Xorijda N. Abdulatif (Avstraliya), M. Alhmoudi (BAA), L.M. Hernandez (Buyuk Britaniya), D. Carrion (Kanada), G. James (Buyuk Britaniya), Harry Arthurs (AQSH) kabi olimlar ayollar va oilaviy majburiyatlarga ega shaxslarning mehnat huquqlari bilan bog'liq tadqiqotlarni olib borishgan⁴. Ushbu izlanishlar gender tenglikni ta'minlashning xalqaro huquqiy asoslarini chuqur o'rganishga qaratilgan.

Yuqorida qayd etilgan mualliflarning mehnat sohasidagi tenglik, xususan, gender tenglik masalalariga qo'shgan hissalarini e'tirof etgan holda shuni ta'kidlash joizki, mavzu doirasidagi ayrim jihatlar hozirga qadar tizimli ilmiy tushuncha va

chuqur nazariy tadqiqotlar bilan to'liq qamrab olinmagan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya mavzusi Toshkent davlat yuridik universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejai doirasida olib borilgan "Mehnat qonunchiligini rivojlantirish istiqbollari belgilash va mehnat bozorini huquqiy tartibga solishning ilmiy-nazariy va amaliy muammolarini tadqiq etish" (2022–2026-yy.), "Rivojlangan davlatlar qonunchilik amaliyoti va xalqaro mehnat huquqi yutuqlarini nazariy tadqiq etish asosida olingan natijalarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalalarini tadqiq etish" (2022–2026-yy.) ilmiy loyihalari doirasida amalga oshirilgan.

Tadqiqotning maqsadi mavjud muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha nazariy va amaliy takliflarni ishlab chiqish orqali mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

gender tenglik tushunchasining mazmunini ochib berish hamda huquqiy asoslarini o'rganish;

mehnat munosabatlarida tenglik tamoyili, uning mazmuni va ahamiyatini ko'rib chiqish;

gender tenglik tamoyilining mehnat munosabatlariga ta'sirini aniqlash;

gender tenglikni ta'minlashda ayollarga beriladigan kafolatlar doirasini o'rganish;

gender tenglikni ta'minlash bo'yicha xalqaro huquqiy standartlarni o'rganish, ularning milliy mehnat qonunchiligiga implementatsiyasi darajasini baholash;

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ayollar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish;

ayollar mehnatini tartibga solishga qaratilgan huquqiy normalarning amaliyotda qo'llanilishini tahlil qilish va ularni himoya qilish bo'yicha choralarning samaradorligini baholash;

gender ekspertizasi tushunchasi va uni o'tkazish tartibini o'rganish, gender tenglikni ta'minlashdagi ahamiyatini tahlil qilish;

mehnat munosabatlarida gender ekspertizasining ahamiyati va uni o'tkazish natijalari bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlash bilan bog'liq muammolarni aniqlash va tahlil qilish;

xorijiy mamlakatlarning ilg'or tajribasini o'rganish;

gender tenglikni ta'minlashda qo'llanilayotgan huquqiy mexanizmlarni ko'rib chiqish.

Tadqiqotning obyektini mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashni huquqiy tartibga solish bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlar tizimi tashkil etadi.

Tadqiqotning predmeti mehnat munosabatlarida gender tenglikni tartibga solishga oid milliy qonunchilik va huquqni qo'llash amaliyoti, xorijiy davlatlar tajribasi, xalqaro standartlar, shuningdek, mavzuga oid mehnat huquqi va gender tenglik bo'yicha nazariy qarashlar va yondashuvlardan iborat.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot olib borish jarayonida tarixiy, mantiqiy,

⁴ Ushbu olimlar asarlari dissertatsiyaning foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan.

qiyosiy-huquqiy, ilmiy manbalarni kompleks tadqiq etish, empirik tadqiqot, statistik ma'lumotlar tahlili, induksiya va deduksiya, analiz va sintez kabi usullar qo'llanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishning taqiqlanishi, xususan, jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitish deb hisoblanishi kerakligi asoslab berilgan;

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolaning yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning ota-onasidan biriga (ota-ona o'mini bosuvchi shaxsga) har yili davomiyligi kamida to'rt kalendar kun bo'lgan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til berilishi kerakligi, bunda ta'til yillik mehnat ta'tiliga qo'shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda ushbu ta'tildan alohida (to'liq yoxud qismlarga bo'lib), lekin faqat tegishli ish yili davomida foydalanilishi mumkinligi, ushbu ta'tilni keyingi ish yiliga ko'chirishga yoki uni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmasligi kerakligi asoslantirilgan;

ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar berilishi zarurligi, bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylilikda bo'lishi, ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanishi, bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritilishi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanishi kerakligi asoslab berilgan;

Xalqaro mehnat tashkilotining "Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-sonli Konvensiya"ni (Jeneva, 1981-yil 23-iyun) ratifikatsiya qilish haqidagi taklif asoslab berilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

mehnat qonunchiligida kamsitish, tazyiq va zo'ravonlik holatlarini taqiqlovchi maxsus normalarni kiritish, oilaviy vazifalarni bajaruvchi shaxslar, jumladan yolg'iz ota-onalar uchun qo'shimcha kafolatlarni belgilash taklif etildi;

tenglik prinsipini kengaytirish va unga "munosabat tengligi" kategoriyasini qo'shish ishlab chiqilgan;

mehnat qonunchiligida "harassment" tushunchasini alohida huquqiy kategoriya sifatida belgilash va unga oid aniq mexanizmlar taklif etilgan;-

ishga qabul qilish jarayonida "Ko'r baholash" (blind recruitment) usulini joriy etish orqali tanlov jarayonining adolatli bo'lishini ta'minlash tavsiya etilgan;

XMT tomonidan qabul qilingan 190-sonli "Tazyiq va zo'ravonlik to'g'risida"gi Konvensiyasini xalqaro standartlar va normalarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish tavsiya etilgan;

gender kamsitishni oldini olish uchun mehnat nizolarini ko'rib chiqish muddatini qisqartirish taklif etilgan;

ishga qabul qilish jarayonlarida gender tenglikni ta'minlash uchun davlat va xususiy sektorda lavozimlarga ishga qabul qilishda gender kamsitishni kamaytirish maqsadida nomzodlarning ishga qabul qilinishida gender balansni ta'minlash uchun tavsiyalar ishlab chiqilgan (6-ilovada keltirilgan).

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Tadqiqot natijalarining ishonchliligi uning milliy va xalqaro huquqiy me'yorlarga, rivojlangan mamlakatlar tajribasiga, huquqni qo'llash amaliyoti hamda sotsiologik so'rovnomalarga asoslanganligiga bog'liq. Bundan tashqari, statistik ma'lumotlar tahlili umumlashtirilib, ular tegishli hujjatlar bilan tasdiqlangan. Xulosa, taklif va tavsiyalar tadqiqot jarayonida zaruriy tekshiruvlardan o'tkazilgan va natijalari yetakchi milliy hamda xalqaro nashrlarda chop etilgan. Olingan ma'lumotlar vakolatli organlar tomonidan ma'qullangan va amaliyotga tatbiq etilgan, bu esa tadqiqot natijalarining ishonchliligini va haqqoniyligini ta'minlaydi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqotning ilmiy natijalari mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashga oid ilmiy qarashlarni kengaytiradi. Xususan, mehnat huquqida gender tenglik prinsipi, kamsitish turlarining huquqiy asosi, xodimlarning huquqlarini himoya qilishdagi gender tengligi bo'yicha nazariy va huquqiy jihatlar tadqiq qilingan. Bu ilmiy yondashuv, gender tenglikni mustahkamlash yo'lida mavjud huquqiy muammolarni tahlil qilish va ularni bartaraf etishga xizmat qiladigan nazariy asoslarni taklif etadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati shundaki, ishlab chiqilgan xulosa va takliflar mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashga doir qonunchilik hujjatlarini takomillashtirishda, shuningdek, mehnat nizolarini hal etishda kamsitishga yo'l qo'ymaslik uchun huquqni qo'llash amaliyotida foydalanilishi mumkin. Shuningdek, mazkur natijalar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga gender tenglikka oid o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish, jamoa shartnomalari va boshqa mehnat bitimlarida gender tenglikni kafolatlash borasida amaliy tavsiyalar berishda asos bo'ladi.

Mazkur tadqiqot natijalari "Mehnat huquqi", "Mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solish", "Mehnat nizolarini hal etish" kabi modulnlarni o'qitishda, ish beruvchilar, kasaba uyushmalari, xodimlar uchun amaliy qo'llanmalar, shuningdek gender tenglik masalalari bo'yicha sud qarorlarini ishlab chiqishda foydalanish imkonini beradi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Tadqiqot ishi bo'yicha olingan ilmiy natijalardan quyidagilarda foydalanilgan:

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishning taqiqlanishi, xususan, jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita

cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitish deb hisoblanishi kerakligi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktyabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksining 4-moddasi ikkinchi qismida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi huzuridagi Parlament tadqiqotlari institutining 2024-yil 29-oktabrdagi №3/08-210-son dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashga, kamsitilishning barcha shakllariga qarshi samarali kurashishga imkon yaratgan;

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolaning yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning ota-onasidan biriga (ota-ona o'rmini bosuvchi shaxsga) har yili davomiyligi kamida to'rt kalendar kun bo'lgan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til berilishi kerakligi, bunda ta'til yillik mehnat ta'tiliga qo'shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda ushbu ta'tildan alohida (to'liq yoxud qismlarga bo'lib), lekin faqat tegishli ish yili davomida foydalanilishi mumkinligi, ushbu ta'tilni keyingi ish yiliga ko'chirishga yoki uni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmasligi kerakligi haqidagi taklifdan O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktyabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksining 401-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi huzuridagi Parlament tadqiqotlari institutining 2024-yil 29-oktabrdagi №3/08-210-son dalolatnoma). Ushbu normalar ota-onalarning bolalarni parvarishlashda teng huquq va majburiyatlarga ega ekanligini hamda ularning oilaviy majburiyatlarini birgalikda ado etish imkoniyatini mustahkamlaydi;

ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar berilishi zarurligi, bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda bo'lishi, ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanishi, bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritilishi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanishi kerakligi haqidagi takliflari O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktyabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksining 407-moddasi birinchi qismida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi huzuridagi Parlament tadqiqotlari institutining 2024-yil 29-oktabrdagi №3/08-210-son dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi mehnat huquqida ota-onalarga teng kafolatlar yaratishda muhim qadam bo'lib, otalarga yosh holasi borligi sababli mehnat-huquqiy himoya imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qilgan;

Xalqaro mehnat tashkilotining "Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risida"gi 156-sonli Konvensiyani (Jeneva, 1981-yil 23-iyun) ratifikatsiya qilish haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasining 2024-yil 19-iyundagi O'RQ-932-son Qonunida o'z aksini topdi (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi Spikeri o'rinbosarining 2024-yil 23-oktabrdagi 02/6-09-77-son

dalolatnoma). Ushbu konvensiyani ratifikatsiyasi qilish O'zbekistonda erkaklar va ayollar uchun mehnatda teng imkoniyatlarni ta'minlashga, oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar uchun adolatli sharoitlar yaratishga yordam berdi.

Tadqiqot natijalarining aprotatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 7 ta ilmiy anjumanda, jumladan 2 ta xalqaro, 5 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 12 ta ilmiy ish, jumladan, 5 ta ilmiy maqola (3 ta xorijiy nashrda), 7 ta tezis chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya ishi kirish, to'qqiz paragrafni qamrab olgan uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovadan iborat. Dissertatsiya hajmi 153 betni (foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan tashqari) tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning kirish (dissertatsiya aprotatsiyasi) qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, uning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, mavzuning dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan aloqasi, uning maqsad va vazifalari, obyekt va predmeti, usullari, ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchiligi, ilmiy va amaliy ahamiyati, joriy qilinishi, aprotatsiyasi, natijalarning e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning hajmi va tuzilishi haqida ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi "**Mehnat munosabatlarida gender tenglik va uni ta'minlashning nazariy huquqiy asoslari**" deb nomlanib, unda gender va gender tenglik tushunchasi tahlil qilingan. Tadqiqotchi gender tenglikning asosiy prinsiplari va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini keng yoritgan. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning mazmuni va ahamiyati o'rganilib, ushbu prinsipning jamiyatda teng imkoniyatlar yaratish va adolatni ta'minlashdagi roli ko'rsatilgan. Shuningdek, mehnat munosabatlarida gender tenglik prinsipining qo'llanilishi va uning ahamiyati ham tadqiq etilgan. Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha xalqaro huquqiy standartlar va xorijiy tajriba tahlil qilingan, ushbu standartlarni milliy qonunchilikka moslashtirish yo'nalishlari muhokama qilingan.

Gender va gender tenglik tushunchalariga oid turli fikrlar, g'oyalar va yondashuvlar mavjud bo'lib, ko'pincha noto'g'ri talqinlar va noaniqliklar keltirib chiqarmoqda. Gender tenglik tushunchasini ayollar huquqlari yoki feminizm g'oyalari bilan chalkashtirish holatlari uchrab turadi.

Gender so'zi jamiyat tomonidan yaratilgan jinsiy rollar, xulq-atvorlar, imkoniyatlar va majburiyatlarni ifodalovchi tushunchadir. U biologik jins (sex) tushunchasidan farqli o'laroq, jamiyatning ijtimoiy va madaniy omillariga asoslangan. Gender har bir shaxsning jamiyatdagi o'rini belgilashda muhim rol o'ynaydi va u turli madaniyatlar va jamiyatlarda har xil shakllarda namoyon bo'ladi.

Odatda, tilshunoslikda "jins" va "gender" so'zlari bir-birining sinonimi sifatida ishlatilib kelgan. Biroq, bu ikki tushuncha bir-biridan farq qiladi va turli olimlar tomonidan har xil ta'riflar berilgan. Bu ikki tushunchani to'liq tushunish uchun ularni bir-biridan ajratib, har birining qo'llanilish doirasini aniq belgilash muhimdir. Bu farqlar, masalan, sog'liqni saqlash, ta'lim va ish joylarida gender asosida yuzaga keladigan muammolarni hal etishda muhim rol o'ynaydi. Shu sababli, bu tushunchalarni sinonim sifatida emas, balki ularning har birining noyob xususiyatlari va qo'llanilish doirasini tushuntirish orqali ishlatish maqsadga muvofiqdir.

Gender tenglik huquqiy, ijtimoiy va iqtisodiy omillarga tayanadi. Huquqiy tenglik barcha fuqarolarning qonun oldida teng huquqlari va teng javobgarligini ta'minlaydi. Ijtimoiy tenglik jinsidan qat'i nazar har bir shaxsning ijtimoiy himoya va turli ijtimoiy xizmatlardan foydalanish imkoniyatlarini teng ta'minlashni nazarda tutadi. Iqtisodiy tenglik mehnat bozorida jinsiga qarab kamsitilmasdan, har bir shaxsning o'z mehnati uchun adolatli haq olishini ta'minlashni nazarda tutadi. Ushbu uch omilning birlashishi gender tenglikka erishishda muhim qadam bo'lib, ular adolatli, inkluziv va barqaror jamiyat qurish uchun zarur sharoitlarni yaratadi.

Gender tenglik tushunchasi esa barcha jamiyat hayotining turli jabhalarida, shu jumladan ta'lim, ish joylari, siyosiy va ijtimoiy sohalarida erkaklar va ayollar uchun teng huquqlar, imkoniyatlar va majburiyatlar ta'minlanishini talab qiladi. Bu diskriminatsiyani yo'q qilish va gender adolatsizliklarga imkon bermaydigan muhitni yaratish tushuniladi. Gender tenglikka oid adabiyotlarni tahlili shuni ko'rsatadiki, gender tenglik va ayollar huquqlari tushunchalari atrofida yagona ta'rif yoki yakdil yondashuv hanuzgacha shakllanmagan. Ko'p holatlarda gender tenglik tushunchasi tarkibida ayollarning kamsitilishi yoki ayollar huquqlarining himoyasi masalasida ham fikr yuritilishi urfga kirgan, kam holatlarda erkaklar mavzusiga ahamiyat beriladi. Gender tenglik tushunchasi "ayollar va erkaklar huquqlari tengligi"dan kengroqdir, chunki u faqat huquqlarning teng bo'lishigina emas, balki bu huquqlardan bir xil darajada foydalanish imkoniyatlarini ham o'z ichiga oladi. Bu shuni bildiradiki, gender tenglik nafaqat huquqlarni, balki ayollar va erkaklarning teng sharoitda bu huquqlardan foydalanish imkoniyatlarini ham ta'minlaydi.

Shuningdek, dissertant tomonidan gender tenglik bo'yicha formal tenglik (formal equality) va moddiy tenglik (substantive equality) nazariyasi, tabiiy huquq nazariyasi (natural law theory), obyektiv huquq nazariyasi (objective law theory), dual huquq nazariyasi (dual law theory), ijtimoiy konstruksionizm nazariyasi (social constructionism), feminist nazariya (feminist theory), interseksionallik nazariyasi (intersectionality theory), afzallik nazariyasi (preference theory) kabi nazariyalar va ularning mazmun mohiyati tahlil qilingan. Ushbu nazariyalarning milliy qonunchilikda ifodalanganligi va mehnat munosabatlaridagi gender tenglikning ta'minlanishidagi ta'siri muhokama qilingan.

Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashda tabiiy huquq nazariyasi va obyektiv huquq nazariyasi bir-birini to'ldiruvchi nazariyalar sifatida muhim

ahamiyatga ega. Dissertant ushbu masalada muvozanatni saqlash zarurligini ta'kidlaydi. Tabiiy huquq nazariyasi nuqtayi nazaridan, ayollarning biologik va ijtimoiy xususiyatlarini, ayniqsa, homiladorlik va onalik bilan bog'liq vaziyatlarda hisobga olish zarur. Bu yondashuv ayollarning alohida ehtiyojlarini himoya qilishga qaratilgan.

Shu bilan birga, obyektiv huquq nazariyasi asosida erkaklar va ayollar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash ham muhimdir. Bu yondashuv kasblarni jins bilan cheklamaslikni, balki har bir shaxsning qobiliyat va malakasiga qarab imkoniyatlar berishni talab qiladi.

Dissertantning fikricha, mehnat munosabatlarida ayolni avtomatik ravishda "zaif taraf" sifatida ko'rish noto'g'ri yondashuvdir. Biroq, mehnat bozorida ayollarga nisbatan ko'proq to'siqlar paydo bo'lishi mumkin (masalan, homiladorlik, bolalarni tarbiyalash mas'uliyati yoki gender stereotiplari). Shu sababli, ayollarning huquqlarini qo'llab-quvvatlash va ularga qo'shimcha kafolatlar taqdim etish muhimdir. Ammo bu chora-tadbirlar ayollarni "zaif taraf" sifatida emas, balki himoya va qo'llab-quvvatlashga ehtiyojmand guruh sifatida ko'rish kerak.

Jinsiy kamsitishga qarshi kurash (against gender discrimination) doktrinasida ayollarning mehnat bozorida erkaklarga qaraganda kamroq maosh olishining oldini olishga qaratilgan bo'lib, gender kamsitishga qarshi kurashda asosiy vosita hisoblanishiga alohida urg'u berilgan.

Rahbar lavozimlarda gender muvozanatini targ'ib qilish doktrinasida (promoting gender balance in leadership positions) tashkilot va muassasalarda rahbarlik lavozimlarida erkaklar va ayollar o'rtasida tenglikni ta'minlashga qaratilgan siyosat xususida so'z yuritilgan.

Shuningdek, ish va oilaviy hayotni muvofiqlashtirishni qo'llab-quvvatlash (supporting work-life balance) doktrinasida, ish joylarida gender tahlili (analysis in the workplace) doktrinasida mazmun mohiyati tahlil qilingan. Jinsiy ta'qiblarni oldini olish (preventing sexual harassment) doktrinasida jinsiy ta'qib gender diskriminatsiyasining bir shakli sifatida tan olinadi va XMT ning "Mehnat sohasidagi zo'ravonlik va ta'qiblariga barham berish to'g'risida"gi 190-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qilish zarurati bayon qilingan.

Dissertantning fikriga ko'ra, mehnat qonunchiligida gender tenglikni ta'minlash ikki bosqichda amalga oshirilishi zarur. Dastlab, "gender-sensitive" qonunchilik yondashuvlarini joriy etish lozim, bu esa mavjud gender tengsizliklarni bartaraf etishga qaratilgan maxsus qoidalarni ishlab chiqishni talab etadi. Ushbu bosqichda qabul qilingan choralar ayollar va erkaklar o'rtasidagi mavjud tafovutlarni kamaytirishga xizmat qiladi.

Ikkinchi bosqichda esa uzoq muddatli istiqbolda "gender-neutral" qonunchilik yondashuvini shakllantirish talab etiladi. Bu yondashuv ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni umumiy asosda ta'minlashga yo'naltirilgan. Shunday qilib, "gender-sensitive" va "gender-neutral" qonunchilik yondashuvlari bir-birini to'ldirishi zarur bo'lib, birinchisi mavjud muammolarni hal qilishga, ikkinchisi esa gender tenglikni barqaror ta'minlash uchun asos yaratishga xizmat qiladi.

Mehnat munosabatlarida gender tenglik prinsipi, uning asosiy qoidalari va gender tenglikka oid xalqaro-huquqiy standartlar tahlil qilingan.

Dissertatsiyaning **“Mehnat sohasida gender tenglikni ta’minlashning huquqiy mexanizmlari”** deb nomlangan ikkinchi bobida mehnat sohasida gender tenglikni ta’minlashning huquqiy mexanizmlari, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ayollar mehnatini tartibga solishning xususiyatlari tahlil qilingan. Muallif milliy qonunchilikdagi gender tenglik prinsiplari va ayollar mehnatini tartibga solish mexanizmlarini o‘rgangan. Shuningdek, mehnat qonunchiligida gender tenglikni ta’minlash uchun gender ekspertizasi tizimining amaliy ahamiyati va tatbiqi yoritilgan. Gender tenglikni ta’minlashning institutsional mexanizmlari va ularga oid qoidalar milliy qonunchilikda qanday amalga oshirilayotgani o‘rganilgan.

Tadqiqotchi tomonidan mehnat munosabatlarida gender tenglikni ifodalovchi omillar aniq belgilab chiqilgan va tadqiqot doirasida tahlil qilgan. Ushbu omillar huquqiy tenglik, ijtimoiy tenglik va iqtisodiy tenglikdan iborat bo‘lib, har biri mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Huquqiy tenglik – barcha shaxslarning mehnat sohasida teng huquqlarga ega bo‘lishini kafolatlashni nazarda tutadi. Ijtimoiy tenglik – mehnat bozoridagi barcha xodimlarning ijtimoiy himoya va kafolatlardan teng foydalanish imkoniyatlarini yaratishga yo‘naltirilgan. Iqtisodiy tenglik – mehnat bozorida jinsiy kamsitishlarni bartaraf etish, har bir shaxsning mehnati uchun adolatli haq olishini ta’minlashni o‘z ichiga oladi. Tadqiqotda ushbu omillarning har biri mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlashning muhim tarkibiy qismlari sifatida ko‘rib chiqildi.

Ushbu bobda ayollar huquqlariga alohida e’tibor qaratilishi lozimligi ta’kidlangan, chunki ayollarning huquqlari inson huquqlarining ajralmas qismidir. Ayollar erkaklar bilan teng huquqlarga ega ekanliklari va hayotning barcha jabhalarida teng ishtirok etish imkoniyatiga ega bo‘lishlari, jinsiy kamsitish barcha shakllarda taqiqlanishi zarurligi bo‘yicha fikrlar bildirilgan. Shuningdek, ayollar sog‘liqni saqlash, ta’lim, siyosat va iqtisodiyot sohalarida o‘z huquqlarini to‘liq amalga oshirishi tinchlik va barqaror rivojlanishga hamda inson huquqlarining to‘laqonli amalga oshirilishiga xizmat qilishi ta’kidlangan.

BMT Bosh kotibi Antonio Guterreshning yana bir muhim so‘zlarini qayd etadigan bo‘lsak, u ayollarning iqtisodiyotdagi o‘rniga va ularga nisbatan mavjud nohaqliklarga e’tibor qaratib shunday deydi: “Qayerda siyosiy va ijtimoiy hayotda ayollar faol ishtirok etsa, o‘sha yerda iqtisodiyot rivojlanadi, barqarorlik mustahkamlanadi va fuqarolarning farovonligi yuksaladi”⁵. Bu fikr, aslida, ayollarning mehnati jamiyatning eng muhim, ammo ko‘pincha e’tibordan chetda qoladigan jihatlardan biri ekanini ko‘rsatadi. Ayollar ko‘proq ishlaydigan sohalar – masalan, ta’lim, sog‘liqni saqlash, uy parvarishi kabi xizmatlar – jamiyat va iqtisodiyotning barqarorligi uchun zarur bo‘lsa-da, kamroq baholanaadi va qadrlanadi. Ushbu sohalaridagi ishlar odatda past maoshli bo‘lib, jamiyatda erkaklar ishlaydigan sohalariga qaraganda iqtisodiy jihatdan kamroq qadrlanishini haqida so‘z yuritilgan.

⁵ <https://news.un.org/ru/story/2024/03/1450267>

So‘nggi yillarda gender tenglikni ta’minlash, ayollarni qo‘llab-quvvatlash va ularning davlat va jamiyat boshqaruvidagi rolini kuchaytirish maqsadida 3 ta qonun, 6 ta farmon va qaror, shuningdek, hukumat tomonidan 18 ta qaror qabul qilingan. Ushbu normativ hujjatlar gender tenglikni mustahkamlash bo‘yicha kompleks huquqiy asos sifatida yoritilib, ayollar huquqlarini himoya qilish, ularning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish va ijtimoiy hayotdagi rolini oshirishga qaratilgan muhim vazifalarni o‘z ichiga olishi bayon etilgan.

Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, “O‘zbekiston mehnat bozorida ayollar umumiy ishchi kuchining taxminan 47 foizini tashkil etadi. Ammo, ularning iqtisodiy faollik darajasi erkaklarnikidan pastroq bo‘lib, ayollar mehnat bozorida kamroq ishtirok etishadi. Statistika agentligining ma’lumotlariga ko‘ra, ayollarning iqtisodiy faolligi erkaklarnikidan 8,3% ga past, bandlik darajasi esa 9,1% ga kam. Shu bilan birga, ayollarning iqtisodiy nafaolligi erkaklar bilan solishtirganda 17,5% ga yuqoriroq”⁶.

Ayollar ko‘proq sog‘liqni saqlash, ta’lim, madaniyat kabi sohalarida faoliyat yuritadi, bu sohalarida ular ishehilar orasida katta ulushni egallaydi. Boshqa tomondan, asosan erkaklar faoliyat ko‘rsatadigan qurilish va transport sohalarida ayollarning ulushi nisbatan past bo‘lib, bu sohalarida gender taqriban aniq ko‘rinib turadi.

Shuningdek, ushbu bobda gender-huquqiy ekspertizaning ahamiyati va xorijiy davlatlardagi tajribasi tahlil qilingan. Mehnat munosabatlarida gender tenglikka taalluqli bir qator huquqiy muammolar, jumladan, ish haqi tengligi, lavozimga ko‘tarilishdagi teng imkoniyatlar va ish joyidagi diskriminatsiya holatlari ko‘rib chiqilgan. Gender ekspertizasi ushbu muammolarni aniqlash va hal etish choralarini ishlab chiqishda muhim vosita hisoblanishi haqida fikr yuritilgan.

Rossiyalik olim M. Xegayning ta’kidlashicha, “turli mamlakatlarda o‘tkazilgan tadqiqotlar ayollarning bandligi erkaklarga nisbatan yuqori ekanligini ko‘rsatadi, ammo hatto gender tengligi bo‘yicha rivojlangan davlatlarda ham ayollarning haq to‘lanadigan bandligi erkaklarnikidan pastdir. Bu esa ayollarning mehnat hissasining yetarlicha qadrlanmasligiga, iqtisodiy kamsitishga va erkak – oilaning boquvchisi, ayol – qaram” degan keng tarqalgan stereotipni mustahkamlashga olib keladi”⁷. Shu sababli, huquqiy hujjatlarni gender ekspertizasidan o‘tkazish zarurligi ta’kidlanadi.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi “Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlash muammolari va ularni bartaraf etish yo‘llari”ga bag‘ishlangan bo‘lib, mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlash jarayonida yuzaga keladigan muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari ishlab chiqilgan. Tadqiqotchi gender tenglikka erishishda uchratilgan to‘siqlarni tahlil qilib, ularni bartaraf etish usullarini taqdim etgan hamda xorijiy davlatlar tajribasini milliy amaliyotga tatbiq etish bo‘yicha takliflarni ilgari surgan. Dissertatsiya mavzusi doirasida ilmiy xulosa va tavsiyalar asosli tarzda bayon etilgan. Shuningdek, gender tenglikni ta’minlash uchun qonunchilikni rivojlantirish istiqbollari va milliy qonunchilikka kiritilishi mumkin bo‘lgan o‘zgartirishlar ham keltirilgan.

Jahon bankining qayd etishicha, global miqyosida ayollarning maoshi erkaklar

⁶ <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat> (kirish sanasi: 21.10.2024).

⁷ Хегай М. Н., Денисова А. А. Гендерная статистика. Словарь гендерных терминов. М., –2002. – С. 18.

ish haqining o'rtacha 80 foizini tashkil qiladi. Markaziy Osiyoda esa bu farq yanada katta: Tojikistonda ayollar erkaklar ish haqining qariyb 60 foizi, O'zbekistonda 61 foizi, Qirg'izistonda 75 foizi, Qozog'istonda esa 78 foizi miqdorida maosh oladi⁸. Bu ko'rsatkichlar shuni anglatadiki, ayollar ko'plab mamlakatlarda hali ham mehnat bozorida teng imkoniyatlarga ega emasliklarini ko'rish mumkin.

Shu bilan birga, mehnat munosabatlarida gender maosh tafovuti ham jiddiy muammo bo'lib, dunyo miqyosida ayollar erkaklarga nisbatan o'rtacha 16% kam daromad oladilar⁹. Ushbu tafovut iqtisodiy tenglikka erishishda sezilarli to'siq bo'layotganligi tahlil qilingan. Tadqiqotda eng so'nggi statistik ma'lumotlar asosida bu farqning saqlanib qolayotgan sohalar, ayollar va erkaklar o'rtasidagi daromad tafovutiga ta'sir etuvchi omillar yuzasidan fikr yuritilgan.

Muallif jinslar bo'yicha ish haqi tafovutini ikki turga ajratadi:

1. Boshqariladigan farqlar (erkaklar va ayollar o'rtasidagi bir xil lavozim, tajriba va malakaga ega xodimlar o'rtasidagi ish haqi nomutanosibligini ifodalaydi, bu turdagi tafovut individual sharoitlarni inobatga olib tahlil qilinadi);

2. Boshqarilmaydigan farqlar (erkaklar va ayollar o'rtasidagi umumiy ish haqi tafovutini ko'rsatadi, bunda barcha tarmoqlar va lavozimlar bo'yicha o'rtacha maoshlar taqqoslanadi).

Dissertant tadqiqotda mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashdagi asosiy muammolarni o'rganib, gender asosidagi maosh tafovutlari, kasb-hunar segregatsiyasi, ishga qabul qilish va lavozimlarga ko'tarilishda jinsiy kamsitish holatlari tahlil qilinib, ish e'lonlaridagi kamsituvchi talablar, shuningdek, nogironlar huquqlarining buzilishi misollarida tahlil qilingan. Shu bilan birga, gender tenglikni ta'minlash va himoyaga muhtoj guruhlar uchun teng imkoniyatlar yaratish bo'yicha milliy va xalqaro me'yorlarga muvofiq tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqotda mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlash bo'yicha xorijiy mamlakatlarning ilg'or tajribalari o'rganilgan. Xususan, Yevropa Ittifoqi, Skandinaviya mamlakatlari, Fransiya, AQSh, Germaniya va Avstraliya tajribasi tahlil qilinib, O'zbekistonda gender tenglikni mustahkamlash uchun qonunchilikka kiritilishi kerak bo'lgan o'zgartirishlar va yangi mexanizmlar taklif etilgan. Tadqiqot O'zbekiston Oliy sudining statistik ma'lumotlari asosida ishga tiklash va xodimlarning huquqlarini himoya qilish muammolarini yoritib, gender tenglikni ta'minlashda mavjud cheklovlar va amaliy to'siqlarni bartaraf etish yo'llarini ko'rsatadi. Shuningdek, xalqaro tajriba va huquqiy standartlarni tatbiq etish, mehnat qonunchiligida gender tenglikni ta'minlash uchun zarur islohotlar va amaliy choralarni ilgari suradi.

Tadqiqot maoshdagi gender tafovutlarini bartaraf etish, rahbarlikka ko'tarilishdagi kamsitishlarni kamaytirish va ayollar uchun mos ish sharoitlarini yaratish choralari e'tibor qaratadi. Shu maqsadda onalik va ota-onalik ta'tillari, moslashuvchan ish rejimlari, gender kamsitishni ta'qiqlovchi qonunchilik va gender auditi mexanizmlarini tatbiq etish bo'yicha takliflar berilgan.

⁸ <https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/faster-growth-central-asia-must-confront-biased-perceptions-about-value-womens>

⁹ <https://www.aauw.org/>

XULOSA

“Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning huquqiy muammolari” mavzusidagi tadqiqot ishi natijasida quyidagi ilmiy-nazariy hamda amaliy taklif va xulosalar ishlab chiqildi:

1. Ilmiy-nazariy taklif va xulosalar:

1. Jins va gender tushunchalari bir-biridan farqli tushunchalar hisoblanadi. Jins – insonning biologik xususiyatlariga asoslangan holati bo'lib, odatda tug'ilish paytida erkak yoki ayol sifatida belgilangan. Ba'zi hollarda jins tibbiy aralashuv yoki shaxsiy qaror asosida o'zgarishi mumkin. Gender – ijtimoiy rollar va jamiyat tomonidan erkak va ayollarga berilgan xatti-harakatlar majmuasidir. Gender tushunchasi o'zgaruvchan bo'lgani sababli, mehnat qonunchiligi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarga moslashib boradi.

2. Tenglik prinsipini kengaytirish va yangi elementlarni qo'shish talab etiladi. Zamonaviy sharoitlarda tenglik tushunchasini uch asosiy tarkibiy qism orqali tahlil qilish kerak:

formal tenglik – barcha xodimlarning qonun oldidagi tengligi;

imkoniyatlar tengligi – barcha uchun bir xil imkoniyatlar yaratish;

munosabat tengligi – xodimlarga lavozimga ko'tarilish, malaka oshirish yoki mukofotlashda teng yondashish.

Ushbu yondashuvni inobatga olib, “munosabat tengligi” kategoriyasini ishlab chiqish tavsiya etiladi. Bu esa gender tenglikni ta'minlash va mehnat munosabatlarini adolatli tashkil qilishga xizmat qiladi.

3. “Diskriminatsiya” tushunchasini “kamsitish” deb tarjima qilmaslik tavsiya etilmoqda, chunki bu termin xalqaro huquqiy va akademik kontekstdagi o'zining aniq mazmunini yo'qotishi mumkin. Bu tushuncha keng qamrovli bo'lib, faqat “kamsitish”ni emas, balki har qanday noxolis va tengsizlikka olib keladigan munosabat va harakatlarni ham o'z ichiga oladi. Shu sababli “diskriminatsiya” ham o'z original shaklida qoldirilishi maqsadga muvofiqdir.

4. Mehnat qonunchiligida “harassment” tushunchasi hali maxsus huquqiy kategoriya sifatida alohida belgilanmagan. Bu tushunchaga quyidagicha ta'rif berish taklif etilmoqda. Harassment (tazyiq) – bu shaxsning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi, unga nisbatan noxush muhit yaratadigan, jismoniy yoki ruhiy zarar yetkazuvchi har qanday nojo'ya xatti-harakatlar majmuasidir. Bu xatti-harakatlar quyidagicha namoyon bo'lishi mumkin:

kasbiy kamsitish yoki mobbing (bir guruh tomonidan tazyiq) xodimni guruh tomonidan izolyatsiya qilish, obro'sizlantirish yoki unga nisbatan adolatsiz munosabatda bo'lish;

ish sharoitlarini noqulay qilib qo'yish ya'ni xodimga ataylab noqulay yoki xavfli ish sharoitlarini yaratish orqali uni bezovta qilish;

vazifalarni ortiqcha yuklash yoki bajarilishi imkonsiz vazifalar berish ya'ni xodimga uning imkoniyatlaridan tashqari yoki amalga oshirib bo'lmaydigan vazifalarni topshirish orqali unga bosim o'tkazish;

xodimni izolyatsiya qilish yoki obro'sizlantirish esa jamoada xodimni yolg'iz qoldirish, uning obro'sini tushirish yoki uni kamsitish orqali ruhiy tazyiq o'tkazish.

Harassment ish joyida, ta'lim muassasalarida yoki ijtimoiy muhitda sodir bo'lishi mumkin va u shaxsning ruhiy holati, ish samaradorligi va umumiy hayot sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatishini inobatga olib, bunday xatti-harakatlarning oldini olish va ularga qarshi samarali choralar ko'rish muhim ahamiyatga ega. Boshqa xodimga nisbatan tazyiq va zo'rvonlik holati yuzasidan taxdid qilayotgan xodimni ish beruvchi tashabbusi bilan boshqa doimiy ishga o'tkazish yoxud ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish taklif etilmoqda.

Shuningdek, mehnat jarayonidagi tazyiq va zo'rvonlikni hamda ushbu holatlar yuzasidan ko'rilgan choralarni idoraviy odob-axloq komissiyasida yoki kasaba uyushmasi vakili ishtirokida bayonnoma tuzgan holda batafsil muhokama qilish lozim.

II. Tadqiqot natijalari bo'yicha qonunchilik normalarini takomillashtirishga qaratilgan quyidagi taklif va xulosalar ishlab chiqildi:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 4-moddasining ikkinchi qismidagi "ijtimoiy kelib chiqishi" so'zlaridan keyin "oilaviy ahvoli" so'zlari bilan to'ldirish taklif etilmoqda. Ushbu o'zgarish, xodimlarning oilaviy holatlarini hisobga olishni va ish munosabatlarida tenglikni ta'minlashni nazarda tutadi. Bu ayniqsa, oilaviy majburiyatlari bor ayollarning ish joyidagi huquqlarini himoya qilishda muhim ahamiyatga ega.

2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 4-moddasini quyidagi mazmundagi uchinchi qismi bilan to'ldirish taklif etilmoqda:

"Xodimning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi, ruhiy yoki jismoniy tazyiq, tahqirli murojaatlar, teginishlar yoki kamsituvchi mazmundagi boshqa harakatlar ("harassment") ish joyida qat'iy tanqislanadi va qonunchilikka muvofiq javobgarlikka sabab bo'ladi".

3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi quyidagi tahrirda 405¹-modda bilan to'ldirish taklif etiladi.

"405¹-modda. Otalik ta'tili

Ishlayotgan erkaklarga farzandli bo'lganida turmush o'rtog'iga yordam berish va boshqa farzandlariga qarash maqsadida o'rtacha ish haqi saqlangan holda besh kalendar kundan kam bo'lmagan muddatga otalik ta'tili beriladi. Ushbu davrda xodimning ish joyi (lavozimi) saqlanadi".

4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 410-moddasi quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etilmoqda.

"410-modda. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga kafolatlar berish

Ushbu Kodeksda bolaning otasiga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga mehnat sohasida qo'shimcha kafolatlar nazarda tutilgan hollarda, agar bolaning onasi ishlasa, uning roziligi bilan bu kafolatlardan foydalanadi.

Bolaning onasi mazkur huquqlardan foydalanmaslikka qaror qilgan taqdirda, ushbu kafolatlar bolaning otasiga yoki boshqa oila a'zosiqa taqdim etiladi. Onaning

roziligi yozma ravishda ish beruvchiga taqdim etiladi va kafolatlarni taqsimlash masalasi oilaviy ehtiyojlar va xodimning tanloviga muvofiq belgilanadi.

Bolaning onasi bo'lmagan taqdirda bu kafolatlar bolaning otasiga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga mutlaq huquq asosida taqdim etiladi.

Ushbu kafolatlar oilaviy ehtiyojlar va xodimning tanloviga muvofiq, onaning ishlash yoki ishlamasligidan qat'i nazar, bolaning otasiga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga berilishi mumkin. Bunda ish beruvchi mazkur huquqlardan foydalanishda diskriminatsiya qilmaslik majburiyatini oladi".

5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi quyidagi tahrirda 410¹-modda bilan to'ldirish taklif etiladi:

410¹-modda. Oilaviy vazifalarni bajaruvchi shaxslar uchun qo'shimcha kafolatlar

Ushbu Kodeksga muvofiq, biologik ota-ona bo'lmagan, lekin bolani tarbiyalash va parvarish qilish mas'uliyatini zimmasiga olgan shaxslar (masalan, o'gay ota-onalar, vasiylar, bobo, buvi yoki boshqa qarindoshlar) oilaviy vazifalarni bajaruvchi shaxslar sifatida tan olinadi va ular uchun tegishli kafolatlar belgilangan. Ushbu kafolatlardan foydalanish uchun oilaviy vazifalarni bajaruvchi shaxs bola ularning qaramog'ida ekanligini tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etishi lozim.

Bunda ish beruvchi mazkur huquqlardan foydalanishda diskriminatsiya qilmaslik majburiyatini oladi.

6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi quyidagi tahrirda 410²-modda bilan to'ldirish taklif etiladi:

"410²-modda. Bolasini yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota yoki onaga qo'shimcha kafolatlar

Bolasini yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota yoki onaga, uning oilaviy va mehnat majburiyatlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash maqsadida, bolalarni parvarishlash ta'tili va qisqartirilgan ish kunidan foydalanish imkoniyati kafolatlanadi.

Bolasini yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota yoki ona uchun moslashuvchan ish jadvali yoki masofadan ishlash imkoniyatlari taqdim etiladi".

7. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrda qabul qilingan "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'zRQ-562-sonli Qonunning 21-moddasi birinchi qismini qo'shimcha mazmundagi sakkizinchi xatboshi bilan to'ldirish taklif etilmoqda:

... " mehnat munosabatlarida shaxslarning qadr-qimmatini poymol qilishga olib keluvchi nomaqbul muomalaga yoki kamsituvchi mehnat sharoitlarini yaratishga, jumladan jinsiy zo'rvonlikka yo'l qo'yilmasligini".

8. Quyidagi yangi modda qo'shish taklif etiladi:

"21¹-modda. Mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarini bajarmaganlik uchun javobgarlik

Ish beruvchi mehnat munosabatlarida, jumladan ishga qabul qilishda va ish joyida teng imkoniyatlarni ta'minlanmaganligi, jinsiy zo'rvonlik, shu jumladan jinsiy xarakterdagi xatti-harakatlar, istalmagan shahvoniy iltifotlar, shahvoniy xizmatlarni so'rash, og'zaki yoki jismoniy xatti-harakatlar yoki shahvoniy

xarakterdagi imo-ishoralar va boshqa har qanday jinsiy xarakterdagi harakatlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda javobgar bo'ladi.

Agar mehnat munosabatlarida teng huquq va imkoniyatlarning ta'minlanmaganligi hamda jinsiy zo'ravonlik holati tasdiqlansa, yetkazilgan ma'naviy va moddiy zarar qonunchilikda belgilangan tartibda qoplanadi".

9. Ayollarning og'ir, zararli yoki xavfli sharoitlarda ishlashiga oid ish ro'yxatini muntazam qayta ko'rib chiqish talabini qo'shish zarur. Bu jarayon ilmiy va texnologik rivojlanishlarni hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak. Shu bilan birga, ayol organizmiga salbiy ta'sir qiluvchi omillarni o'rganish bo'yicha muntazam tibbiy tadqiqotlar o'tkazilishi, keraksiz cheklovlar o'rnatilishining oldini olish va tenglik prinsipini buzmaslik uchun muhimdir. O'zgartirish kiritish orqali ayollarga ba'zi kasblarda mustaqil qaror qabul qilish imkoniyati berilishi hamda ish beruvchilarning ayollarni sog'lig'iga xavf tug'diradigan ishlar haqida xabardor qilish majburiyati belgilanishi lozim. Bu yondashuv ayollarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan.

10. Moddiy huquq normalari bilan bir qatorda protsessual qonunchilikni takomillashtirish zarur. Gender tenglikni ta'minlash uchun protsessual huquqiy mexanizmlar yetarli darajada ishlab chiqilmagan. Shuning uchun, gender kamsitish holatlari bo'yicha mehnat munosabatlarini ko'rish muddatini 20 kundan 10 kunga qisqartirish lozim. Ushbu chora kamsitilishdan aziyat chekkan shaxslarning huquqini tezroq tiklashga, ularning ma'naviy va psixologik holatlarini yaxshilashga yordam beradi.

11. XMT tomonidan qabul qilingan 190-sonli "Tazyiq va zo'ravonlik to'g'risida"gi konvensiyasini va xorijiy tajribani chuqur tahlil qilish asosida, ulardagi xalqaro standartlar va normalarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalasi o'rganildi. Ushbu konvensiya va uning prinsiplari, gender tenglikni ta'minlash va ish joyidagi zo'ravonlikka qarshi kurashda muhim yo'nalishlar belgilaydi. Natijada, O'zbekistonning mehnat qonunchiligida ushbu konvensiyalarga mos keladigan o'zgarishlar kiritilishi taklif etiladi.

III. Huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar:

1. Ishga qabul qilish jarayonida "Ko'r baholash" (blind recruitment) usulini joriy etish. Ishga qabul qilish jarayonida barcha nomzodlar uchun gender, ism, millati, yoshi kabi shaxsiy ma'lumotlarni yashirib, dastlabki bosqichda faqat kasbiy malaka va tajribalar asosida baholashni yo'lga qo'yish tavsiya etiladi. Bu yondashuv orqali kamsitishni kamaytirish va tanlov jarayonining adolatli bo'lishini ta'minlash mumkin. Ushbu amaliyot ishga qabul qilishda adolat va gender tengligini oshirishga xizmat qiladi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01. ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЮРИДИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ИСМОИЛОВА АЗИЗА АЛИШЕР КИЗИ

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО
РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2025

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за № В.2023.4.PhD/Yu1237.

Диссертация доктора философии (PhD) выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета (www.tsul.uz) и Информационно-образовательном портале «Ziynet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: **Есмоялов Шухратжон Абдусаминович**
доктор юридических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Мусаев Бекзод Туреунбоевич**
доктор юридических наук, профессор

Мадрахимова Гулжахон Рузмибой кизи
доктор философии по юридическим наукам (PhD)

Ведущая организация: **Институт переподготовки и повышения квалификации юридических кадров при Министерстве юстиции Республики Узбекистан**

Защита диссертации состоится «19» апреля 2025 года в 14:00 на заседании Научного совета DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г. Ташкент, улица Сайхитох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за № 1385). (Адрес: 100047, г. Ташкент, ул. Амира Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан «4» апреля 2025 года.
(протокол реестра № 73 от «4» апреля 2025 года).



И.Р. Рустамбеков
Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Д.Ю. Хабибуллаев
Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Б.К. Ходжаев
Председатель Научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире обеспечение гендерного равенства остается до сих пор одной из актуальных проблем, особенно остро проявляющейся в трудовых отношениях. Обеспечение гендерного равенства в трудовых отношениях является неотъемлемой частью прав человека, социальной справедливости и повышения экономической эффективности. По данным Международной организации труда «женщины получают в среднем на 20% меньше заработной платы, чем мужчины»¹, что указывает на серьезные последствия гендерного неравенства в сфере труда. Несмотря на принятые на международном уровне правовые документы и рекомендации, направленные на обеспечение гендерного равенства, реализация данного вопроса на национальном уровне зависит от социальных, экономических и правовых условий каждой страны. В связи с этим во многих странах существует необходимость изучения проблем обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях.

В мире для решения проблем о гендерном неравенстве в трудовых отношениях особое внимание уделяется изучению различных правовых механизмов и доктрин. В сфере обеспечения гендерного равенства исследуются формальное равенство (formal equality theory) и материальное равенство (substantive equality theory), теория естественного права, теория объективного права, теория дуального права, а также активно развиваются исследования в области гендерного аудита, гендерной экспертизы законодательства, внедрения принципа «равная оплата за равный труд». Особое значение приобретают исследования институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства, включая создание специализированных органов и комиссий по вопросам гендерного равенства.

В Республике Узбекистан достигнуты важные успехи в обеспечении гендерного равенства, в частности, в Конституции и новой редакции Трудового кодекса закреплён принцип гендерного равенства. Однако, несмотря на это, в данной сфере сохраняется ряд проблем. На рынке труда нашей страны занятость мужчин составляет 58,8%, а женщин – только 41,2%². За последние годы в республике для обеспечения гендерного равенства и расширения участия женщин в государственном и общественном управлении были приняты 3 новых закона, 6 указов и постановлений Президента, а также 18 постановлений правительства. В результате проведенных реформ Узбекистан поднялся со 103-го на 52-е место в Индексе гендерного равенства и управления – 2024 (GEGI)³, достигнув положительных результатов в пяти ключевых областях: управление, образование, ИТ, труд, предпринимательство и предотвращение насилия.

¹ https://focus2030.org/Gender-inequality-around-the-world-in-2024-special-report?utm_source

² <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsa/ikchlar/mehnat>

³ <https://globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2024/12/Gender-Equality-and-Governance-Index-20242025-A-Critical-Time-for-Women-to-Lead.pdf>

Данное диссертационное исследование в определенной мере послужит реализации приоритетных задач, предусмотренных в Конституции Республики Узбекистан, Трудовом кодексе (2023), Законах Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (2019), «О защите женщины от притеснения и насилия» (2019), Указе Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин» от 7 марта 2022 года №УП-87, Постановлениях Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» от 7 марта 2019 года №ПП-4235, «О дополнительных мерах по повышению занятости и укреплению здоровья женщин» от 21 сентября 2022 года №ПП-376, Постановлении Сената Олий Мажлиса «Об утверждении стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» от 28 мая 2021 года № ПС-297-IV, а также других нормативно-правовых актах в данной сфере.

Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики. Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Тема исследования не рассматривалась как специальный объект изучения, однако некоторые ученые-правоведы исследовали особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

В Узбекистане ряд ученых уделили особое внимание вопросам прав женщин, равенства в трудовых отношениях, улучшения условий труда, предотвращения дискриминации. В частности, некоторые аспекты правового регулирования обеспечения равенства в трудовых отношениях были изучены А.Х. Саидовым, Т.К. Нарбасовой, Л.А. Саидовой, Н.М. Эгамбердиевой, К.Р. Алиевой, Ф.У. Хамдамовой, Г.А. Маткаримовой, Н.Дж. Юсуповой, А.А. Иноятовым, М.А. Усмановой, М.Ю. Гасановым, Ю. Турсуновым, Г.Д. Саттаровой, Р.Х. Хусайновым, Ш.Р. Каримовым, А. Хабибуллаевым, Б.А. Исмоиловым, Ш.А. Исмоиловым, Д.С. Атаджановой, Г.А. Маткурбановой, Л.У. Рахимкуловой, М.А. Рахимовым.

В странах СНГ Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова, Е.В. Красноярова, И.А. Автушко, С.С. Алексеев, М.И. Байтин, С.Н. Братусь, О.С. Иоффе, Д.А. Керимов, Г.Н. Комкова, В.И. Крусс, В.В. Лапаева, Р.З. Лившиц, Е.А. Лукашева, Ф. Люшер, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузов, В.С. Нерсисянц и другие исследовали права женщин и лиц с семейными обязанностями в контексте вопросов дискриминации в трудовых отношениях.

Заграницей N. Abdulatif (Австралия), M. Alhmoudi (ОАЭ), L.M. Hernandez (Великобритания), D. Carrion (Канада), G. James (Великобритания), Harry Athurs (США) провели масштабные исследования, связанные с трудовыми правами женщин и лиц с семейными обязанностями⁴. Данные исследования были направлены на углубленное изучение международно-правовых основ обеспечения гендерного равенства.

Принимая во внимание вклад вышеупомянутых авторов в вопросы равенства в сфере труда, в частности гендерного равенства, следует отметить, что некоторые аспекты темы до настоящего времени не были полностью охвачены системными научными концепциями и глубокими теоретическими исследованиями.

Связь темы диссертации с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Тема диссертации выполнена в рамках научных проектов Ташкентского государственного юридического университета «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научно-теоретических и практических проблем правового регулирования рынка труда» (2022-2026 гг.), «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического изучения законодательной практики развитых государств и достигший международного трудового права» (2022-2026 гг.).

Цель исследования заключается в обеспечении гендерного равенства в трудовых отношениях путем выявления существующих проблем и разработки теоретических и практических предложений по их устранению.

Задачи исследования:

— раскрыть содержание понятия гендерного равенства и изучить его правовые основы;

— рассмотреть принцип равенства в трудовых отношениях, его содержание и значение;

— определить влияние принципа гендерного равенства на трудовые отношения;

— изучить круг гарантий, предоставляемых женщинам в обеспечении гендерного равенства;

— изучить международные правовые стандарты по обеспечению гендерного равенства, оценить уровень их имплементации в национальное трудовое законодательство;

— изучить особенности правового регулирования труда женщин в трудовом законодательстве Республики Узбекистан;

— проанализировать применение на практике правовых норм, направленных на регулирование труда женщин, и оценить эффективность мер по их защите;

— изучить понятие гендерной экспертизы и порядок ее проведения, проанализировать ее значение в обеспечении гендерного равенства;

⁴ Работы данных ученых приведены в списке использованной литературы диссертации.

разработать предложения по значимости гендерной экспертизы в трудовых отношениях и результатам ее проведения;

выявить и проанализировать проблемы, связанные с обеспечением гендерного равенства в трудовых отношениях;

изучить передовой опыт зарубежных стран;

рассмотреть правовые механизмы, применяемые в обеспечении гендерного равенства.

Объект исследования составляет система социальных отношений, связанных с правовым регулированием обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях.

Предметом исследования являются национальное законодательство и правоприменительная практика по регулированию гендерного равенства в трудовых отношениях, опыт зарубежных государств, международные стандарты, а также теоретические взгляды и подходы по вопросам трудового права и гендерного равенства.

Методы исследования. В процессе исследования были использованы такие методы, как исторический, логический, сравнительно-правовой, комплексное исследование научных источников, эмпирическое исследование, анализ статистических данных, индукция и дедукция, анализ и синтез.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обосновано, что дискриминация в сфере труда и занятий запрещается, в частности, что дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, наличия судимости у родственников, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

обосновано, что одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней, при этом такой отпуск может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года, и не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией;

обосновано, что одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка, что эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый, что при наличии двух или более детей в возрасте до

двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа, что перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате;

обосновано предложение о ратификации Конвенции Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (Женева, 23 июня 1981 года).

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

предложено внести в трудовое законодательство специальные нормы, запрещающие дискриминацию, давление и насилие, установить дополнительные гарантии для лиц, выполняющих семейные обязанности, в том числе одиноких родителей;

разработано расширение принципа равенства и добавление к нему категории «равенство отношений»;

предложено определить понятие «харассмент» в трудовом законодательстве как отдельную правовую категорию и предложены конкретные механизмы его регулирования;

рекомендовано внедрить метод «слепой оценки» (blind recruitment) в процессе приема на работу для обеспечения справедливости процесса отбора;

рекомендована имплементация в национальное законодательство Конвенции №190 «О насилии и домогательствах», принятой МОТ, международных стандартов и норм;

предложено сократить сроки рассмотрения трудовых споров для предотвращения гендерной дискриминации;

разработаны рекомендации по обеспечению гендерного баланса при приеме кандидатов на должности в государственном и частном секторе с целью снижения гендерной дискриминации при приеме на работу (приведены в Приложении 6).

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования обусловлена их основанностью на национальных и международных правовых нормах, опыте развитых стран, правоприменительной практике и социологических опросах. Кроме того, обобщен анализ статистических данных, которые подтверждены соответствующими документами. Выводы, предложения и рекомендации прошли необходимую проверку в процессе исследования, а их результаты опубликованы в ведущих национальных и международных изданиях. Полученные данные одобрены уполномоченными органами и внедрены в практику, что обеспечивает достоверность и обоснованность результатов исследования.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научные результаты исследования расширяют научные взгляды на обеспечение гендерного равенства в трудовых отношениях. В частности, исследованы теоретические и правовые аспекты принципа гендерного равенства в трудовом праве, правовые основы видов дискриминации,

гендерного равенства в защите прав работников. Данный научный подход предлагает теоретические основы для анализа существующих правовых проблем на пути укрепления гендерного равенства и их устранения.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что разработанные выводы и предложения могут быть использованы при совершенствовании законодательных актов по обеспечению гендерного равенства в трудовых отношениях, а также в правоприменительной практике для предотвращения дискриминации при разрешении трудовых споров. Также данные результаты послужат основой для внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан, касающихся гендерного равенства, предоставления практических рекомендаций по гарантированию гендерного равенства в коллективных договорах и других трудовых соглашениях.

Результаты данного исследования могут быть использованы при преподавании таких модулей, как «Трудовое право», «Правовое регулирование трудовых договоров», «Разрешение трудовых споров», при создании практических пособий для работодателей, профсоюзов, работников, а также при разработке судебных решений по вопросам гендерного равенства.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты, полученные в ходе исследования, были использованы в следующем:

предложение о том, что дискриминация в сфере труда и занятий запрещается, в частности, что дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, наличия судимости у родственников, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, нашло отражение в части второй статьи 4 Трудового кодекса, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года №ЗРУ-798 (Акт Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 29 октября 2024 года №3/08-210). Внедрение данного предложения создало возможность для обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях и эффективной борьбы против всех форм дискриминации;

предложение о том, что одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней, при этом такой отпуск может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года, и не допускается перенос

этого отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией, нашло отражение в статье 401 Трудового кодекса, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года №ЗРУ-798 (Акт Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 29 октября 2024 года №3/08-210). Данные нормы закрепляют равные права и обязанности родителей в уходе за ребенком и возможность совместного исполнения ими семейных обязанностей;

предложение о том, что одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка, что эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый, что при наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа, что перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате, нашло отражение в части первой статьи 407 Трудового кодекса, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года №ЗРУ-798 (Акт Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 29 октября 2024 года №3/08-210). Внедрение данного предложения стало важным шагом в создании равных гарантий для родителей в трудовом праве и послужило расширению возможностей трудовой защиты отцов в связи с наличием малолетнего ребенка;

предложение о ратификации Конвенции Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (Женева, 23 июня 1981 года) нашло отражение в Законе Республики Узбекистан от 19 июня 2024 года №ЗРУ-932 (Акт заместителя Спикера Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 23 октября 2024 года №02/6-09-77). Ратификация данной конвенции помогла обеспечить равные возможности в труде для мужчин и женщин в Узбекистане, создать справедливые условия для работников с семейными обязанностями.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования были обсуждены на 7 научных конференциях, в том числе на 2 международных и 5 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 12 научных работ, в том числе 5 научных статей (3 в зарубежных изданиях), 7 тезисов.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения. Объем диссертационной работы составляет 153 страниц (за исключением списка использованной литературы и приложений).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении (аннотации диссертации) приведены сведения об актуальности и необходимости темы исследования, ее связи с основными приоритетными направлениями развития науки и технологий республики, степень изученности проблемы, связь темы с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где выполняется диссертация, ее цели и задачи, объект и предмет, методы, научная новизна и практические результаты, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость, внедрение, апробация, публикация результатов, объем и структура диссертации.

Первая глава диссертации называется «Теоретические и правовые основы гендерного равенства и его обеспечения в трудовых отношениях», в которой проанализированы понятия гендера и гендерного равенства. Исследователь широко осветил основные принципы гендерного равенства и его социально-экономическое значение. Изучены содержание и значение обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях, показана роль данного принципа в создании равных возможностей и обеспечении справедливости в обществе. Также исследовано применение принципа гендерного равенства в трудовых отношениях и его значение. Проанализированы международные правовые стандарты и зарубежный опыт по обеспечению гендерного равенства, обсуждены направления адаптации этих стандартов в национальное законодательство.

Существуют различные мнения, идеи и подходы к понятиям гендера и гендерного равенства, что часто приводит к неправильным интерпретациям и неясностям. Встречаются случаи смещения понятия гендерного равенства с правами женщин или идеями феминизма.

Слово «гендер» – это понятие, выражающее созданные обществом гендерные роли, поведение, возможности и обязанности. В отличие от понятия биологического пола (sex), оно основано на социальных и культурных факторах общества. Гендер играет важную роль в определении положения каждого человека в обществе и проявляется в различных формах в разных культурах и обществах.

Обычно в лингвистике слова «пол» и «гендер» использовались как синонимы. Однако эти два понятия различаются, и разные ученые дают им различные определения. Для полного понимания этих двух понятий важно разделить их и четко определить сферу применения каждого. Эти различия играют важную роль, например, при решении проблем, возникающих на гендерной основе в здравоохранении, образовании и на рабочих местах. Поэтому целесообразно использовать данные понятия не как синонимы, а через объяснение уникальных особенностей и сферы применения каждого из них.

Гендерное равенство опирается на правовые, социальные и экономические факторы. Правовое равенство обеспечивает равные права и равную ответственность всех граждан перед законом. Социальное равенство

предусматривает равное обеспечение возможностей социальной защиты и пользования различными социальными услугами для каждого человека независимо от пола. Экономическое равенство предусматривает обеспечение справедливой оплаты труда каждого человека без дискриминации по половому признаку на рынке труда. Объединение этих трех факторов является важным шагом в достижении гендерного равенства, что создает необходимые условия для построения справедливого, инклюзивного и устойчивого общества.

Понятие гендерного равенства требует обеспечения равных прав, возможностей и обязанностей для мужчин и женщин во всех сферах жизни общества, включая образование, рабочие места, политическую и социальную сферы. Под этим понимается устранение дискриминации и создание среды, не допускающей гендерной несправедливости. Анализ литературы по гендерному равенству показывает, что до сих пор не сформировалось единого определения или единого подхода к понятиям гендерного равенства и прав женщин. Во многих случаях стало традицией рассматривать в составе понятия гендерного равенства также вопросы дискриминации женщин или защиты прав женщин, редко уделяется внимание теме мужчин. Понятие гендерного равенства шире, чем «равенство прав мужчин и женщин», поскольку оно включает не только равенство прав, но и равные возможности пользования этими правами. Это означает, что гендерное равенство обеспечивает не только права, но и возможности мужчин и женщин пользоваться этими правами в равных условиях.

Также диссертантом проанализированы теория формального равенства (formal equality) и материального равенства (substantive equality), теория естественного права (natural law theory), теория объективного права (objective law theory), теория дуального права (dual law theory), теория социального конструкционизма (social constructionism), феминистская теория (feminist theory), теория интерсекциональности (intersectionality theory), теория предпочтений (preference theory) и их сущностное содержание. Обсуждено отражение этих теорий в национальном законодательстве и их влияние на обеспечение гендерного равенства в трудовых отношениях.

Теория естественного права и теория объективного права имеют важное значение как взаимодополняющие теории в обеспечении гендерного равенства в трудовых отношениях. Диссертант подчеркивает необходимость сохранения баланса в этом вопросе. С точки зрения теории естественного права, необходимо учитывать биологические и социальные особенности женщин, особенно в ситуациях, связанных с беременностью и материнством. Этот подход направлен на защиту особых потребностей женщин.

Вместе с тем, на основе теории объективного права также важно обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин. Этот подход требует не ограничивать профессии по признаку пола, а предоставлять возможности в соответствии со способностями и квалификацией каждого человека.

По мнению диссертанта, неправильным является подход, автоматически рассматривающий женщину как «слабую сторону» в трудовых отношениях. Однако на рынке труда женщины могут сталкиваться с большим количеством препятствий (например, беременность, ответственность за воспитание детей или гендерные стереотипы). Поэтому важно поддерживать права женщин и предоставлять им дополнительные гарантии. Однако эти меры должны осуществляться, рассматривая женщин не как «слабую сторону», а как группу, нуждающуюся в защите и поддержке.

Особо подчеркивается, что доктрина борьбы против половой дискриминации (against gender discrimination) является основным инструментом в борьбе с гендерной дискриминацией, направленным преимущественно на предотвращение получения женщинами меньшей заработной платы по сравнению с мужчинами на рынке труда.

В доктрине продвижения гендерного баланса на руководящих должностях (promoting gender balance in leadership positions) рассматривается политика, направленная на обеспечение равенства между мужчинами и женщинами на руководящих должностях в организациях и учреждениях.

Также проанализировано содержание доктрины поддержки баланса работы и семейной жизни (supporting work-life balance), доктрины гендерного анализа на рабочих местах (analysis in the workplace). В доктрине предотвращения сексуальных домогательств (preventing sexual harassment) сексуальное домогательство признается как форма гендерной дискриминации и излагается необходимость ратификации Конвенции МОТ №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда».

По мнению диссертанта, обеспечение гендерного равенства в трудовом законодательстве должно осуществляться в два этапа. Изначально необходимо внедрить «gender-sensitive» законодательные подходы, что требует разработки специальных правил, направленных на устранение существующего гендерного неравенства. Меры, принятые на этом этапе, служат уменьшению существующих различий между женщинами и мужчинами.

На втором этапе требуется формирование «gender-neutral» законодательного подхода в долгосрочной перспективе. Этот подход направлен на обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин на общей основе. Таким образом, «gender-sensitive» и «gender-neutral» законодательные подходы должны дополнять друг друга, где первый служит решению существующих проблем, а второй – созданию основы для устойчивого обеспечения гендерного равенства.

Проанализированы принцип гендерного равенства в трудовых отношениях, его основные положения и международно-правовые стандарты, касающиеся гендерного равенства.

Вторая глава диссертации, именуемая как «**Правовые механизмы обеспечения гендерного равенства в сфере труда**», посвящена анализу особенностей регулирования труда женщин в трудовом законодательстве Республики Узбекистан. Автор изучил принципы гендерного равенства в национальном законодательстве и механизмы регулирования женского труда.

Также освещено практическое значение и применение системы гендерной экспертизы для обеспечения гендерного равенства в трудовом законодательстве. Изучено, как институциональные механизмы обеспечения гендерного равенства и соответствующие правила реализуются в национальном законодательстве.

Исследователем четко определены и проанализированы в рамках исследования факторы, отражающие гендерное равенство в трудовых отношениях. Эти факторы состоят из правового равенства, социального равенства и экономического равенства, каждый из которых играет важную роль в обеспечении гендерного равенства в трудовых отношениях. Правовое равенство предусматривает гарантирование равных прав всех лиц в сфере труда. Социальное равенство направлено на создание равных возможностей использования социальной защиты и гарантий для всех работников на рынке труда. Экономическое равенство включает устранение половой дискриминации на рынке труда, обеспечение справедливой оплаты труда для каждого человека. В исследовании каждый из этих факторов рассмотрен как важная составляющая обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях.

В данной главе подчеркивается необходимость уделять особое внимание правам женщин, поскольку права женщин являются неотъемлемой частью прав человека. Высказаны мнения о том, что женщины должны иметь равные права с мужчинами и возможность равного участия во всех сферах жизни, необходимости запрета половой дискриминации во всех формах. Также подчеркивается, что полная реализация женщинами своих прав в сферах здравоохранения, образования, политики и экономики служит миру и устойчивому развитию, а также полноценной реализации прав человека.

Приводя еще одно важное высказывание Генерального секретаря ООН Антонио Гутерреша, который, обращая внимание на роль женщин в экономике и существующую по отношению к ним несправедливость, говорит: «Там, где женщины активно участвуют в политической и общественной жизни, развивается экономика, укрепляется стабильность и повышается благосостояние граждан»⁵. Эта мысль показывает, что труд женщин является одним из важнейших, но часто игнорируемых аспектов общества. Отмечается, что сферы, где преимущественно работают женщины – например, образование, здравоохранение, домашний уход – хотя и необходимы для стабильности общества и экономики, но оцениваются и ценятся меньше. Работа в этих сферах обычно низкооплачиваема и экономически менее ценится обществом по сравнению со сферами, где работают мужчины.

За последние годы в целях обеспечения гендерного равенства, поддержки женщин и усиления их роли в государственном и общественном управлении принято 3 закона, 6 указов и постановлений, а также 18 постановлений правительства. Эти нормативные документы освещаются как комплексная правовая основа для укрепления гендерного равенства и включают важные

⁵ <https://news.un.org/ru/story/2024/03/1450267>

задачи, направленные на защиту прав женщин, расширение их экономических возможностей и повышение роли в общественной жизни.

Согласно статистическим данным, «женщины составляют примерно 47 процентов общей рабочей силы на рынке труда Узбекистана. Однако их уровень экономической активности ниже, чем у мужчин, и женщины меньше участвуют на рынке труда. По данным Агентства по статистике, экономическая активность женщин на 8,3% ниже, чем у мужчин, а уровень занятости на 9,1% меньше. При этом экономическая неактивность женщин на 17,5% выше по сравнению с мужчинами»⁶.

Женщины в большей степени работают в таких сферах как здравоохранение, образование, культура, где они составляют большую долю среди работников. С другой стороны, в строительстве и транспортной сфере, где преимущественно работают мужчины, доля женщин относительно низка, и гендерное различие в этих сферах очевидно.

Также в этой главе проанализировано значение гендерно-правовой экспертизы и опыт зарубежных государств. Рассмотрен ряд правовых проблем, касающихся гендерного равенства в трудовых отношениях, включая равенство заработной платы, равные возможности продвижения по службе и случаи дискриминации на рабочем месте. Высказано мнение о том, что гендерная экспертиза является важным инструментом в выявлении этих проблем и разработке мер по их решению.

Как отмечает российский ученый М. Хегай, «исследования, проведенные в разных странах, показывают, что занятость женщин выше, чем мужчин, однако даже в развитых странах с точки зрения гендерного равенства оплачиваемая занятость женщин ниже, чем у мужчин. Это приводит к недостаточной оценке трудового вклада женщин, экономической дискриминации и укреплению широко распространенного стереотипа «мужчина – кормилец семьи, женщина – зависимая»⁷. По этой причине подчеркивается необходимость проведения гендерной экспертизы правовых документов.

Третья глава диссертации посвящена «Проблемам обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях и путям их устранения», в которой разработаны пути решения проблем, возникающих в процессе обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях. Исследователь проанализировал препятствия на пути достижения гендерного равенства, представил методы их устранения и выдвинул предложения по применению опыта зарубежных государств в национальной практике. В рамках темы диссертации обоснованно изложены научные выводы и рекомендации. Также приведены перспективы развития законодательства для обеспечения гендерного равенства и возможные изменения, которые могут быть внесены в национальное законодательство.

Как отмечает Всемирный банк, в глобальном масштабе заработная плата женщин составляет в среднем 80 процентов от заработной платы мужчин. В

⁶ [https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsalk:chlar/mehnat\(kirish-sanasi:21.10.2024\)](https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsalk:chlar/mehnat(kirish-sanasi:21.10.2024)).

⁷ Хегай М.Н., Денисовой А.А. Гендерная статистика. Словарь гендерных терминов. М., –2002. – С. 18.

Центральной Азии эта разница еще больше: в Таджикистане женщины получают около 60 процентов от заработной платы мужчин, в Узбекистане – 61 процент, в Кыргызстане – 75 процентов, в Казахстане – 78 процентов⁸. Эти показатели свидетельствуют о том, что женщины во многих странах все еще не имеют равных возможностей на рынке труда.

Вместе с тем, гендерный разрыв в оплате труда также является серьезной проблемой в трудовых отношениях, в мировом масштабе женщины получают в среднем на 16% меньше дохода, чем мужчины⁹. Проанализировано, что этот разрыв является существенным препятствием в достижении экономического равенства. В исследовании на основе новейших статистических данных рассмотрены отрасли, где сохраняется этот разрыв, и факторы, влияющие на разницу в доходах между женщинами и мужчинами.

Автор разделяет разрыв в заработной плате по полу на два типа:

1. Управляемые различия (отражают несоответствие заработной платы между работниками одинаковой должности, опыта и квалификации среди мужчин и женщин, этот тип разницы анализируется с учетом индивидуальных условий);

2. Неуправляемые различия (показывают общую разницу в заработной плате между мужчинами и женщинами, при этом сравниваются средние зарплаты по всем отраслям и должностям).

Диссертант в исследовании изучил основные проблемы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях, проанализированы гендерные различия в оплате труда, профессиональная сегрегация, случаи половой дискриминации при приеме на работу и продвижении по должности на примерах дискриминационных требований в объявлениях о работе, а также нарушения прав инвалидов. Наряду с этим разработаны рекомендации по обеспечению гендерного равенства и созданию равных возможностей для уязвимых групп в соответствии с национальными и международными нормами.

В исследовании изучен передовой опыт зарубежных стран по обеспечению гендерного равенства в трудовых отношениях. В частности, проанализирован опыт Европейского Союза, скандинавских стран, Франции, США, Германии и Австралии, и предложены изменения и новые механизмы, которые необходимо внести в законодательство для укрепления гендерного равенства в Узбекистане. Исследование освещает проблемы восстановления на работе и защиты прав работников на основе статистических данных Верховного суда Узбекистана, указывает пути устранения существующих ограничений и практических препятствий в обеспечении гендерного равенства. Также продвигает применение международного опыта и правовых стандартов, необходимые реформы и практические меры для обеспечения гендерного равенства в трудовом законодательстве.

⁸ <https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/faster-growth-central-asia-must-confront-biased-perceptions-uhnt-value-womens>

⁹ <https://www.aauw.org/>

Исследования уделяет внимание мерам по устранению гендерных различий в оплате труда, снижению дискриминации при продвижении на руководящие должности и созданию подходящих условий труда для женщин. С этой целью даны предложения по применению отпусков по материнству и родительских отпусков, гибких режимов работы, законодательства, запрещающего гендерную дискриминацию, и механизмов гендерного аудита.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам исследовательской работы на тему «Правовые проблемы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях» разработаны следующие научно-теоретические и практические предложения и выводы:

1. Научно-теоретические предложения и выводы:

1. Понятия пола и гендера считаются различными друг от друга понятиями. В трудовых отношениях важное значение имеет уравнивание прав и обязанностей женщин и мужчин. При этом понятия «пол» и «гендер» не идентичны. Пол – это состояние, основанное на биологических характеристиках человека, обычно определяемое при рождении как мужской или женский. В некоторых случаях пол может быть изменен на основании медицинского вмешательства или личного решения. Гендер – это совокупность социальных ролей и поведенческих паттернов, приписываемых обществом мужчинам и женщинам. Поскольку понятие гендера является изменчивым, трудовое законодательство должно адаптироваться к социальным и экономическим условиям.

2. Требуется расширение принципа равенства и добавление новых элементов. В современных условиях понятие равенства необходимо анализировать через три основных компонента:

формальное равенство – равенство всех работников перед законом;

равенство возможностей – создание одинаковых возможностей для всех;

равенство отношения – равный подход к работникам при повышении в должности, повышении квалификации или премировании.

С учетом данного подхода рекомендуется разработать категорию «равенство отношения». Это послужит обеспечению гендерного равенства и справедливой организации трудовых отношений.

3. Рекомендуется не переводить термин «дискриминация» как «kamsitish» (притеснение), поскольку данный термин может утратить свое точное содержание в международном правовом и академическом контексте. Это понятие является всеобъемлющим и включает в себя не только «притеснение», но и любое предвзятое отношение и действия, приводящие к неравенству. Поэтому целесообразно оставить «дискриминация» в его оригинальной форме.

4. В трудовом законодательстве понятие «харассмент» еще не определено как специальная правовая категория. Предлагается дать следующее определение этому понятию. Харассмент (давление) – это совокупность любых неподобающих действий, унижающих честь и достоинство личности,

создающих враждебную среду, причиняющих физический или психологический вред. Эти действия могут проявляться следующим образом:

профессиональная дискриминация или моббинг (давление группой) – изоляция работника группой, дискредитация или несправедливое отношение к нему;

создание неблагоприятных условий труда, то есть намеренное создание неудобных или опасных условий труда для беспокойства работника;

чрезмерная нагрузка или выдача невыполнимых заданий, то есть оказание давления путем поручения задач, превышающих возможности работника или невыполнимых заданий;

изоляция или дискредитация работника – психологическое давление путем оставления работника в одиночестве в коллективе, подрыв его репутации или дискриминация.

Харассмент может происходить на рабочем месте, в образовательных учреждениях или в социальной среде, и учитывая его негативное влияние на психологическое состояние, эффективность работы и общее качество жизни человека, важное значение имеет предотвращение таких действий и принятие эффективных мер против них. Предлагается перевод работника, угрожающего давлением и насилием в отношении другого работника, на другую постоянную работу по инициативе работодателя либо расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Кроме того, необходимо подробно обсуждать давление и насилие в трудовом процессе, а также меры, принятые по этим случаям, в ведомственной комиссии по этике или с участием представителя профсоюза с составлением протокола.

II. По результатам исследования разработаны следующие предложения и выводы, направленные на совершенствование законодательных норм:

1. Предлагается дополнить часть вторую статьи 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан после слов «социальное происхождение» словами «семейное положение». Данное изменение предусматривает учет семейного положения работников и обеспечение равенства в трудовых отношениях. Это особенно важно для защиты прав женщин с семейными обязанностями на рабочем месте.

2. Предлагается дополнить статью 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан третьей частью следующего содержания:

«На рабочем месте строго запрещаются и влекут ответственность согласно законодательству действия, унижающие честь и достоинство работника, психологическое или физическое давление, оскорбительные обращения, домогательства или другие действия дискриминационного характера («харассмент»).

3. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 405¹ в следующей редакции:

«Статья 405¹. Отцовский отпуск

Работающим мужчинам при рождении ребенка предоставляется отцовский отпуск продолжительностью не менее пяти календарных дней с сохранением среднего заработка для помощи супруге и ухода за другими детьми. В этот период за работником сохраняется рабочее место (должность).

4. Предлагается изменить статью 410 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Статья 410. Условие предоставления гарантий одному из лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

В случаях, когда настоящим Кодексом предусмотрены дополнительные гарантии в сфере труда для отца ребенка или других лиц, занятых выполнением семейных обязанностей, этими гарантиями пользуются с согласия матери ребенка, если она работает.

В случае, если мать ребенка решает не пользоваться данными правами, эти гарантии предоставляются отцу ребенка или другому члену семьи. Согласие матери предоставляется работодателю в письменной форме, и вопрос распределения гарантий определяется в соответствии с семейными потребностями и выбором работника.

В случае отсутствия матери ребенка эти гарантии предоставляются отцу ребенка или другим лицам, занятым выполнением семейных обязанностей, на основе абсолютного права.

Данные гарантии могут предоставляться отцу ребенка или другим лицам, занятым выполнением семейных обязанностей, в соответствии с семейными потребностями и выбором работника, независимо от того, работает мать или нет. При этом работодатель принимает на себя обязательство не допускать дискриминации при пользовании данными правами.

5. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 410¹ в следующей редакции:

«Статья 410¹. Дополнительные гарантии для лиц, выполняющих семейные обязанности

В соответствии с настоящим Кодексом, лица, не являющиеся биологическими родителями, но принявшие на себя ответственность за воспитание и уход за ребенком (например, отчим/мачеха, опекуны, дедушка, бабушка или другие родственники), признаются лицами, выполняющими семейные обязанности, и для них установлены соответствующие гарантии. Для пользования этими гарантиями лицо, выполняющее семейные обязанности, должно предоставить документы, подтверждающие, что ребенок находится на их попечении.

При этом работодатель принимает на себя обязательство не допускать дискриминации при пользовании данными правами».

6. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 410² в следующей редакции:

«Статья 410². Дополнительные гарантии для одинокого отца или матери, воспитывающих ребенка

Одинокому отцу или матери, воспитывающим ребенка, гарантируется возможность использования отпуска по уходу за детьми и сокращенного

рабочего дня с целью обеспечения баланса между семейными и трудовыми обязанностями.

Одинокому отцу или матери предоставляются возможности гибкого графика работы или дистанционной работы».

7. Предлагается дополнить первую часть статьи 21 Закона Республики Узбекистан №ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», принятого 2 сентября 2019 года, дополнительным восьмым абзацем следующего содержания:

... «недопущение в трудовых отношениях неприемлемого обращения или создания дискриминационных условий труда, ведущих к унижению достоинства лиц, в том числе сексуального насилия».

8. Предлагается добавить следующую новую статью:

«Статья 21¹. Ответственность за невыполнение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях

Работодатель несет ответственность в установленном законодательством порядке за обеспечение равных возможностей в трудовых отношениях, в том числе при приеме на работу и на рабочем месте, за сексуальное насилие, включая действия сексуального характера, нежелательные сексуальные знаки внимания, просьбы об оказании услуг сексуального характера, вербальные или физические действия или жесты сексуального характера и любые другие действия сексуального характера.

Если подтверждается факт необеспечения равных прав и возможностей в трудовых отношениях и сексуального насилия, причиненный моральный и материальный ущерб возмещается в установленном законодательством порядке».

9. Необходимо добавить требование о регулярном пересмотре перечня работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, в которых запрещается применение труда женщин. Этот процесс должен осуществляться с учетом научного и технологического развития. При этом важно проводить регулярные медицинские исследования факторов, негативно влияющих на женский организм, чтобы предотвратить установление ненужных ограничений и не нарушать принцип равенства. Посредством внесения изменений женщинам должна быть предоставлена возможность самостоятельного принятия решений в некоторых профессиях, а также должна быть установлена обязанность работодателей информировать женщин о работах, представляющих угрозу для их здоровья. Этот подход направлен на защиту прав женщин.

10. Наряду с материальными правовыми нормами необходимо совершенствовать процессуальное законодательство. Процессуальные правовые механизмы для обеспечения гендерного равенства недостаточно разработаны. Поэтому следует сократить срок рассмотрения трудовых отношений по случаям гендерной дискриминации с 20 до 10 дней. Эта мера поможет быстрее восстановить права лиц, пострадавших от дискриминации, улучшить их моральное и психологическое состояние.

11. На основе глубокого анализа Конвенции МОТ №190 «О насилии и домогательствах» и зарубежного опыта изучен вопрос имплементации содержащихся в них международных стандартов и норм в национальное законодательство. Данная конвенция и ее принципы определяют важные направления в обеспечении гендерного равенства и борьбе с насилием на рабочем месте. В результате предлагается внести в трудовое законодательство Узбекистана изменения, соответствующие данным конвенциям.

III. Предложения и рекомендации по совершенствованию правоприменительной практики:

1. Внедрение метода «слепой оценки» (blind recruitment) в процессе приема на работу. Рекомендуется установить систему оценки на начальном этапе только на основе профессиональной квалификации и опыта, скрывая личные данные, такие как пол, имя, национальность, возраст, для всех кандидатов в процессе приема на работу. Через этот подход можно уменьшить дискриминацию и обеспечить справедливость процесса отбора. Данная практика служит повышению справедливости и гендерного равенства при приеме на работу.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC
DEGREES DSc.07/13.05.2020. Yu.22.03 AT TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF LAW**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW

ISMOILOVA AZIZA ALISHER QIZI

**LEGAL ISSUES OF ENSURING GENDER EQUALITY IN LABOR
RELATIONS**

12.00.05 – Labour law. Social security law

Doctoral (PhD) dissertation abstract on legal sciences

Tashkent – 2025

The theme of the dissertation of the doctor of legal science (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of higher education, science and innovation of the Republic of Uzbekistan under No. B.2023.4.PhD/Yu1237.

The doctoral dissertation has been prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is in three languages (Uzbek, Russian, English (resume)) on the website of the Scientific Council (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) and Information educational portal "Ziyonet" (www.ziyonet.uz).

Scientific adviser: Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich
Doctor of Sciences in Law

Official opponents: Musayev Bekzod Tursunboyevich
Doctor of Science in Law, Associate professor
Madrakhimova Gulijakhon Ruzimboy kizi
Doctor of PhD in Law

The leading organization: The Institute for retraining and advanced training of legal personnel under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan

The defense of the dissertation will be held on April 19, 2025, at 10:00 on the session of the Scientific Council DSc 07/13 05.2020 Yu.22.03 at Tashkent State University of Law (Address: 100047, Tashkent city, Sayilgokh street, 35. Phone: (99871) 233-66-36; Fax: (998971) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Centre of Tashkent State University of Law (registered under № 1385). (Address: 100047, Tashkent city, Sayilgokh street, 35. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation was distributed on April 4, 2025.
(Registry protocol № 73 on April 4, 2025)



I.R. Rustambekov
Chairman of the Scientific Council
for awarding scientific degrees,
Doctor of Science in Law,
Professor

D.Y. Khabibullaev
Secretary of the Scientific Council
for awarding scientific degrees,
Doctor of Science in Law,
Professor

B.K. Khodjaev
Chairman of the Scientific Seminar
under the Scientific Council for
awarding scientific degrees, Doctor
of Science in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is to examine the necessary legal framework for ensuring gender equality in labor relations by identifying existing problems and developing theoretical and practical proposals for their elimination.

The object of the research is in Uzbekistan the system of social relations associated with the legal regulation of ensuring gender equality in labor relations.

The scientific novelty of the research includes the following:

it has been substantiated that discrimination in the sphere of labor and employment is prohibited, particularly that discrimination includes the establishment of any direct or indirect restrictions, as well as the provision of any direct or indirect advantages in the field of labor and employment based on sex, age, race, nationality, language, social origin, criminal records of relatives, property and official status, place of residence, attitude to religion, beliefs, membership in public associations, and other circumstances not related to the professional qualities of employees and their work results;

it has been substantiated that one of the parents (or person replacing parents) of two or more children under twelve years of age or a child with disability under sixteen years of age is granted an additional annual paid leave of at least four calendar days, whereby such leave may be added to the annual employment leave or used separately (in full or in parts) during a period established by agreement with the employer, but only within the corresponding working year, and the transfer of this leave to the next working year or its replacement with monetary compensation is not permitted;

it has been substantiated that one of the parents (guardian) of a child under two years of age, in addition to the rest and meal break, is granted additional breaks for feeding the child, that these breaks are provided at least every three hours with a duration of not less than thirty minutes each, that in the case of two or more children under two years of age, the break duration is set at not less than one hour, that breaks for feeding the child are included in working hours and are paid at the average wage rate;

it has been substantiated the proposal to ratify the International Labour Organization Convention No. 156 "Concerning equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities" (Geneva, June 23, 1981).

Implementation of the research results. The scientific results obtained during the research were used in the following:

the proposal that discrimination in labor and employment is prohibited, particularly that discrimination includes the establishment of any direct or indirect restrictions, as well as the provision of any direct or indirect advantages in the field of labor and employment based on sex, age, race, nationality, language, social origin, criminal records of relatives, property and official status, place of residence, attitude to religion, beliefs, membership in public associations, and other circumstances not related to the professional qualities of employees and their work results, was reflected in Part Two of Article 4 of the Labor Code, approved by the Law of the

Republic of Uzbekistan dated October 28, 2022, No. LRU-798 (Act of the Institute of Parliamentary Research under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 29, 2024, No. 3/08-210). The implementation of this proposal created an opportunity to ensure gender equality in labor relations and effectively combat all forms of discrimination;

the proposal that one of the parents (or person replacing parents) of two or more children under twelve years of age or a child with disability under sixteen years of age is granted an additional annual paid leave of at least four calendar days, whereby such leave may be added to the annual employment leave or used separately (in full or in parts) during a period established by agreement with the employer, but only within the corresponding working year, and the transfer of this leave to the next working year or its replacement with monetary compensation is not permitted, was reflected in Article 401 of the Labor Code, approved by the Law of the Republic of Uzbekistan dated October 28, 2022, No. LRU-798 (Act of the Institute of Parliamentary Research under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 29, 2024, No. 3/08-210). These norms establish equal rights and obligations of parents in childcare and the possibility of their joint fulfillment of family responsibilities;

the proposal that one of the parents (guardian) of a child under two years of age, in addition to the rest and meal break, is granted additional breaks for feeding the child, that these breaks are provided at least every three hours with a duration of not less than thirty minutes each, that in the case of two or more children under two years of age, the break duration is set at not less than one hour, that breaks for feeding the child are included in working hours and are paid at the average wage rate, was reflected in Part One of Article 407 of the Labor Code, approved by the Law of the Republic of Uzbekistan dated October 28, 2022, No. LRU-798 (Act of the Institute of Parliamentary Research under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 29, 2024, No. 3/08-210). The implementation of this proposal became an important step in creating equal guarantees for parents in labor law and served to expand the possibilities of labor law protection for fathers in connection with having a young child;

the proposal to ratify the International Labour Organization Convention No. 156 "Concerning equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities" (Geneva, June 23, 1981) was reflected in the Law of the Republic of Uzbekistan dated June 19, 2024, No. LRU-932 (Act of the Deputy Speaker of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 23, 2024, No. 02/6-09-77). The ratification of this convention helped to ensure equal opportunities in labor for men and women in Uzbekistan and create fair conditions for workers with family responsibilities.

Structure and Volume of the Dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters comprising nine paragraphs, conclusion, bibliography, and appendix. The volume of the dissertation is 153 pages (excluding the list of references and appendices).

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I part; I часть)

1. Ismoilova A.A. Legal issues of ensuring gender equality in labor relations. // *Thematics Journal of Law*. 2022. – P. 36-42. (Impact Factor (UIF): 7.76, Impact factor (SJIF): 7.76).
2. Ismoilova A.A. Xotin-qizlarni mehnat sohasidagi tazyiq va zo'rvonliklardan himoya qilishning dolzarb masalalari. // *Results of National Scientific Research International*. <https://academicsresearch.com/index.php/msr/index> Volume 2| Issue 12 SJIF- 5.8, Reseachbib 7.9 ISSN: 2181-3639. 2023. – P. 13-26.
3. Ismoilova A.A. Important issues of protecting women from harassment and violence in the workplace. // *The USA Journals The American Journal Of Political Science Law And Criminology (Issn- 2693-0803) Volume 06 Issue03*. 2024. – 30-March. – P. 38-44. <https://www.theamericanjournals.com/index.php/tajpslc/article/view/4940>
4. Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashda gender huquqiy ekspertiza ahamiyati va huquqiy muammolari. // *SCIENCEPROBLEMS.UZ*. ISSN: 2181-1342 (Online) 2024. № S/6 (4). – P. 54-60. (OAK Rayosatining 2022-yil 30-noyabrdagi 327/5-son qarori).
5. Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tengligini ta'minlashda gender auditing roli. // *Yurist axborotnomasi*. 2024. – № 5. 4-jild. – B. 25-31 (OAK Rayosatining 2020-yil 30-iyuldagi 285/8.2-son qarori).

II bo'lim (II part; II часть)

6. Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning huquqiy mexanizmlari // *O'zbekistonda mehnat huquqini rivojlantirishning dolzarb masalalari*. Xalqaro ilmiy konferensiya to'plam. – Toshkent. 2023. – B. 129-132.
7. Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlashning huquqiy muammolari // "Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda yangi tendensiyalar: milliy va xorijiy tajriba" mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi maqolalar to'plami. – Toshkent. – B. 166-170.
8. Ismoilova A.A. Turg'unova.S. Gender tenglik: g'oyaviy kurash va ayol // "Zamonaviy texnologiyalar - ma'naviy-ma'rifiy ishlar samaradorligining omili" mavzusunda Respublika ilmiy-amaliy onlayn konferensiyasi to'plami. – Toshkent. 2024-yil 28-mart. – B.457-460.
9. Ismoilova A.A. Abduvaliyeva.K. Gender tenglikning g'oyaviy ahamiyati. // "Zamonaviy texnologiyalar - ma'naviy-ma'rifiy ishlar samaradorligining omili" mavzusunda Respublika ilmiy-amaliy onlayn konferensiyasi to'plami. – Toshkent. 2024-yil 28-mart. – B.467-470.
10. Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta'minlash muammolari va ularni bartaraf etish istiqbollari. // "Zamonaviy dunyoda innovatsion

tadqiqotlar: Nazariya va amaliyot”nomli Respublika ilmiy amaliy masofaviy onlayn konferensiya konferensiyasining 2024-yil 27(55)-soni. – B. 139-142.

11. Ismoilova A.A. Models for regulating gender equality in labor relations. // “Current approaches and new research in modern sciences”. International scientific-online conference. Poland. 3(17), 2024. – P. 67–71. URL: Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14504671>

12. Ismoilova A.A. Issues in ensuring gender equality in labor relations. // International Conference on Advance Research in Humanities, Sciences and Education. Hosted from Rome, Italy, January 30th, 2025. – P.325-328. URL: <https://conferencea.one>.

Avtoreferat TDYU “Yuridik fanlar Axborotnomasi” jurnali tahririyatida tahrirdan o'tkazilib, o'zbek, rus va ingliz tillaridagi matnlar o'zaro muvofiqlashtirildi.

Босишга рухсат этилди: 03.04.2025

Бичими: 60x84^{1/16} «Times New Roman»

Гарнитурада 14 ракамли босма усулда босилди.

Шартли босма табоғи 3. Адади: 100. Буюртма: № 41

100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.

Тел.: +998 90 9722279, www.tiraj.uz

«TOP IMAGE MEDIA»

босмаҳонасида чоп этилди.