

AYOLLAR HUQUQLARINI ALOHIDA HIMOYA QILISH ZARURATI

Abduraximova Begimxon

Toshkent xalqaro Vestminster universiteti Doktorantura (ilmiy ishlar) maktabi katta mutaxassisi (tadqiqotlar va rivojlantirish bo'yicha),
Toshkent davlat yuridik universiteti mustaqil izlanuvchisi

НЕОБХОДИМОСТЬ ОСОБОЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН

Абдурахимова Бегимхон

Старший специалист (по исследованиям и развитию) Школы докторантуры
Международного Вестминстерского университета в Ташкенте,
самостоятельный соискатель Ташкентского государственного юридического
университета

THE NECESSITY OF SPECIAL PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS

Abdurakhimova Begimkhon

Senior Specialist (Research and Development), Doctoral School,
Westminster International University in Tashkent,
Independent Researcher, Tashkent State University of Law

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy jamiyatda ayollar huquqlarini himoya qilish va gender kamsitilishini bartaraf etish muammosi ko'rib chiqilgan. Ayollar huquqlarini himoya qilishning xalqaro huquqiy mexanizmlari rivojlanishi tahlil qilingan, ular orasida 1979-yilgi Xotin-qizlarga nisbatan kamsitishning barcha shakllarini tugatish to'g'risidagi konvensiya markaziy o'rin egallaydi. O'zbekiston Respublikasida ayollarning holati, mehnat munosabatlarida ayollarni kamsitish

sabablari hamda oilaviy va kasbiy rollar taqsimoti haqidagi an'anaviy qarashlarga alohida e'tibor qaratilgan. Haqiqiy gender tengligini ta'minlash va ayollar huquqlarini samarali himoya qilishga qaratilgan huquqiy, institutsional hamda ijtimoiy ma'rifiy choralarni kompleks uyg'unlashtirish zarurligi asoslangan.

Kalit so'zlar: *gender tengligi, gender kamsitilishi, mehnat munosabatlari, mehnat sohasidagi kamsitish, xalqaro huquqiy himoya, Xotin-qizlarga nisbatan kamsitishning barcha shakllarini tugatish to'g'risidagi konvensiya, gender stereotiplari.*

Аннотация: *В статье рассматривается проблема защиты прав женщин и преодоления гендерной дискриминации в современном обществе. Анализируется развитие международно-правовых механизмов защиты прав женщин, ключевое место среди которых занимает Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года. Особое внимание уделяется положению женщин в Республике Узбекистан, причинам дискриминации женщин в трудовых отношениях, а также традиционным представлениям о распределении семейных и профессиональных ролей. Обоснована необходимость комплексного сочетания правовых, институциональных и социально-просветительских мер, направленных на обеспечение реального гендерного равенства и эффективную защиту прав женщин.*

Ключевые слова: *гендерное равенство, гендерная дискриминация, трудовые отношения, дискриминация в сфере труда, международно-правовая защита, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, гендерные стереотипы.*

Abstract: *The article examines the problem of protecting women's rights and overcoming gender discrimination in modern society. It analyses the development of international legal mechanisms for the protection of women's rights, among which the 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women occupies a central place. Particular attention is paid to the situation of women in the Republic of Uzbekistan, the causes of discrimination against women in labour relations, and traditional views on the distribution of family and professional roles. The article substantiates the need for a comprehensive combination of legal, institutional and social educational measures aimed at ensuring genuine gender equality and the effective protection of women's rights.*

Keywords: *gender equality, gender discrimination, labour relations, discrimination in employment, international legal protection, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, gender stereotypes.*

ВВЕДЕНИЕ

В статье А. А. Каширкины, А. Н. Морозова говорится, что в наше время права женщин занимают значительное место среди разнообразных прав и свобод человека и гражданина. Безусловно, женские права необходимо рассматривать в контексте прав человека, учитывая при этом гендерные особенности. Требуются дополнительные, а точнее, привилегированные меры защиты прав женщин как на международном, так и на национальном уровнях, поскольку существующих правовых презумпций о равенстве мужчин и женщин оказалось недостаточно для обеспечения женщинам реального равноправия во всех сферах и защиты их прав с учетом

большей уязвимости женщин в современном обществе по сравнению с мужчинами.

При этом ядром всех проблем, связанных с правами женщин во всем мире, так или иначе выступает недостаточность одной нормативно-правовой базы для устранения всех форм дискриминации женщин, «перекоса» существующих отношений в пользу мужчин, т. е. гендерная асимметрия. Излишне доказывать, что права женщины как полноценного субъекта права не могут обрести статус действительных (а не только декларируемых) без решения «гендерной проблемы».

Как отмечают некоторые авторы, в XXI веке мы по-прежнему нуждаемся в подтверждении простого утверждения: более половины населения мира, то есть женщины, действительно являются людьми и имеют права человека. [Hernández-Truyol, 1996: 606].

В первую очередь, права женщин являются правами человека. Они охватывают все сферы жизни, включая здоровье, образование, политическое участие, экономическое благополучие и свободу от насилия. Женщины имеют право на полное и равное осуществление всех своих прав человека и на защиту от всех форм дискриминации, что является ключевым для реализации прав человека, достижения мира и безопасности, а также устойчивого развития. Устав ООН гарантирует равные права женщин и мужчин. Все основные международные документы по правам человека предусматривают прекращение дискриминации по признаку пола. Почти все страны ратифицировали Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая рассматривается как международный билль о правах женщин.

Серьёзные нарушения прав женщин продолжают существовать почти в каждом регионе мира, и прогресс в решении этой проблемы остается неприемлемо медленным, особенно для наиболее маргинализированных женщин. Во многих странах дискриминация закреплена на законодательном уровне. Женщины не имеют равных с мужчинами прав для участия в политической жизни. Они сталкиваются с вопиющей дискриминацией на рынках труда и в доступе к экономическим правам. Многочисленные формы насилия, направленные против женщин, лишают их прав и нередко даже жизни. В некоторых регионах уровень материнской смертности остается высоким. Неоплачиваемый труд по уходу за маленькими детьми по-прежнему ограничивает возможности женщин пользоваться своими правами [Human rights of women].

Несомненно, стоит отметить международно-правовой акт — Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года, принятую в развитие Всеобщей декларации прав человека, международных пактов о правах человека и Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин. Все эти международные документы предусматривают принцип равенства мужчин и женщин, однако Конвенция 1979 года констатирует, что дискриминация женщин по половому признаку остаётся актуальной проблемой в современном обществе. В связи с этим одной из целей Конвенции является обеспечение соблюдения экономических, социальных, культурных, гражданских и политических прав мужчин и женщин в равной мере, без какой-либо дискриминации в отношении женщин, в государствах, участвующих в международных пактах о правах человека.

Конвенция занимает ведущее место в иерархии международных договоров в области прав человека, и её прогрессивная роль в развитии гендерного равенства трудно переоценить. Конвенция не только является международным биллем о правах женщин, но и имеет императивное значение для государств, помогая формировать недискриминационную политику в отношении женщин и предоставляя им комплексные гарантии осуществления равных с мужчинами прав. Конвенция была принята для укрепления и усиления положений ранее принятых международных договоров, направленных на прекращение дискриминации в отношении женщин. Её можно справедливо назвать вершиной международно-правовой "башни" гендерной политики. В регулятивном плане Конвенция определяет конкретные области дискриминации, такие как политические и гражданские права, включая семейное и трудовое право. В этих и других сферах она устанавливает конкретные цели для государств-участников и меры, которые они должны принимать для создания недискриминационного, и, следовательно, действительно гармоничного общества, где женщины реально обладают и практически пользуются такими же правами, как и мужчины. Таким образом, можно говорить о существующем в ряде стран механизме реализации прав женщин, включающем гарантии этих прав.

Цели Конвенции направляют участвующие государства на преодоление дискриминации женщин по признаку пола. Это преодоление должно быть активным и всеобъемлющим, охватывая как законодательные меры, так и признание статуса женщин в обществе и важности их экономического и социального вклада в благосостояние семьи и развитие общества в целом. Важной особенностью Конвенции является признание

необходимости достижения не только юридического равенства мужчин и женщин, но и фактического, в том числе на бытовом уровне, несмотря на существующие стереотипы. Также признается необходимость принятия временных специальных мер для достижения этой цели, что подразумевает курс на "правовые преференции" для женщин с учетом их большей уязвимости в обществе по сравнению с мужчинами.

В научной литературе по международному праву высказываются суждения о недостаточной эффективности упомянутой Конвенции. Например, Р. Холт отмечает, что, несмотря на то, что Конвенция является наиболее всесторонним международным договором, когда-либо разработанным в области прав женщин, она обладает рядом недостатков. В частности, в ней не уточняются права женщин в важных областях, а механизмы её применения являются одними из самых слабых среди международных договоров по правам человека. Кроме того, оговорки, допущенные многими государствами, снижают её эффективность [Holt, 1991].

Отдельное внимание следует уделить положению женщин в теократических и мусульманских государствах, где они традиционно лишены равных прав с мужчинами во многих сферах жизни. Решение проблемы дискриминации женщин в этих странах затрудняется философско-религиозными дилеммами, которые мешают изменениям в законодательстве. Международное сообщество может рекомендовать данным государствам внести соответствующие изменения в законодательство, однако оно ограничено в своей способности оказывать значительное воздействие в этой сфере в соответствии с основополагающими принципами. Это уже не только

правовая проблема, а глобальная проблема соотношения цивилизаций Востока и Запада, которые развиваются в различных направлениях.

Ю. Войновска-Радзинска подчеркивает, что при обсуждении защиты прав женщин важно начать с осознания того, что положения, заложенные во Всеобщей декларации прав человека (все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах, каждый имеет право на все провозглашенные свободы и права, независимо от каких-либо различий, включая гендерные), ещё не осуществлены полностью. Несмотря на наличие различных международных документов, направленных на защиту прав, женщины продолжают страдать от дискриминации на основе пола [Wojnowska-Radzińska, 2013].

Прошлый XX век стал действительно переломным в решении вопросов политических прав женщин во всем мире. В этот период равенство мужчин и женщин было закреплено в Уставе ООН и многих международных конвенциях, а также получило конституционное подтверждение в большинстве стран мира. Важно отметить, что впервые в ряде стран были оформлены смежные правовые институты: предоставление женщинам равных избирательных прав, защита от дискриминации по половому признаку, доступ к государственной службе и возможность обучения в любых образовательных учреждениях, равная с мужчинами оплата труда и материальное обеспечение за одинаковую работу, равные права в браке и после его расторжения, а также недопущение насилия в отношении женщин и другие права.

Исследователи отмечают, что даже сегодня в различных частях мира женщины находятся в неблагоприятном положении с точки зрения

соблюдения важнейших прав человека, включая право на жизнь и личную неприкосновенность. Одна из серьёзных проблем заключается в том, что во всех современных обществах реализация гендерных прав делится на две сферы: публичную и частную. В результате во многих странах нарушения прав женщин рассматриваются как личная проблема, в которую государство не должно вмешиваться. Этот подход основан на либеральном противопоставлении публичной и частной сфер и предполагает минимальное вмешательство в частную сферу [Раянова, 2013, [Engle, 1992; Воскобитова, 2017].

Итак, гендерная защита является одним из значительных достижений в эволюции каталога прав человека. В повестке третьего тысячелетия гендерная защита должна перейти с уровня формально-юридического закрепления на уровень всеобъемлющей и комплексной практической реализации. На наш взгляд, для формирования эффективной практической реализации необходимы просветительская и научная работа по вопросам гендерного равенства. Эти аспекты следует внедрить в политологические, социологические, философские и правовые исследования.

Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях

В энциклопедическом словаре **дискриминация в области трудовых отношений** определяется как система прямого или косвенного ограничения возможностей трудоустройства, недопуска к определенным должностям и более квалифицированным профессиям, снижение заработной платы и ухудшение других условий труда на основании расовых или национальных признаков, а также по признакам пола, возраста, языка, религии, политических и иных убеждений.

Актуальность рассматриваемой нами проблемы в современном историческом контексте очевидна и будет сохраняться в ближайшей перспективе. Это обусловлено тем, что неравенство в сфере социально-трудовых отношений, особенно в оплате труда, является основой экономического и социального неравенства, так как заработная плата составляет значительную часть доходов населения. Несмотря на значительный прогресс в данной области, в соблюдении прав женщин все еще существует множество проблем. В этом контексте тема гендерного неравенства и социальной дискриминации женщин остается актуальной. Решение этой проблемы невозможно только реформами со стороны государства. Хотя могут существовать нормы, запрещающие дискриминацию, без эффективной системы контроля они будут малоэффективны. Для решения этой проблемы необходимы социальные изменения, изменения в сознании людей и объективный взгляд на проблему с социологической точки зрения.

В настоящее время женщины являются не менее социально активной категорией населения, чем мужчины. За последние годы количество женщин, занятых в экономике, неуклонно растет и почти сравнялось с мужчинами. Однако женская занятость сконцентрирована в относительно ограниченном числе отраслей по сравнению с мужской. Большинство женщин работают в таких областях, как связь, банковская и социальная сфера, образование, социальное обеспечение и здравоохранение.

Пол тесно связывается с ролями и поведением, которые приписываются женщинам и мужчинам на основе их половых различий. В результате этого в обществе закрепились стереотипные представления о

«мужских» и «женских» профессиях. Британские феминистские исследования труда и занятости в конце 80-х годов показали, как в трудовом процессе переплетаются гендерные и экономические отношения. Появление феномена «женской работы» привело к концентрации женщин в определенных секторах экономики. Как правило, эти сферы считаются второстепенными, что обуславливает их низкий престиж и неблагоприятные условия труда.

Существует гендерно-специфический аргумент, оправдывающий низкую оплату женского труда, который основан на идеологии «семейной оплаты». Согласно этой идеологии, мужчина считается основным «кормильцем» семьи, а женщины лишь вносят временный и второстепенный вклад в семейный бюджет. Например, при выборе кандидата на руководящую должность предпочтение часто отдается мужчине на основании того, что «ему нужно кормить семью», тогда как «предназначение женщины – рожать и заботиться о семье».

По словам А.Ж. Хамзины В начале XXI века теоретические дискуссии вновь обратились к хорошо известной дилемме: либо обеспечение формального равенства возможностей для мужчин и женщин без всяких преимуществ (эгалитарный феминизм), либо сохранение за женщинами льгот, связанных с их биологическими особенностями и материнством (неолиберальный феминизм).

Дискриминация женщин в трудовых отношениях в Республике Узбекистан

Трудовой кодекс Республики Узбекистан выделяет следующие основания дискриминации в сфере труда: пол, возраст, раса, национальность, язык, социальное происхождение, имущественное и должностное положение, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям. Перечень факторов, влияющих на неравенство прав в сфере труда, является открытым. Однако эти факторы не должны быть связаны с деловыми качествами работника. Деловыми качествами работника считаются его способности выполнять определенную трудовую функцию, исходя из имеющихся профессионально-квалификационных качеств (например, наличие профессии, специальности, квалификации), а также личностных характеристик (например, состояние здоровья, уровень образования, опыт работы в данной специальности или отрасли).

Ни в одной другой сфере дискриминация по половому признаку не воспринимается так остро, как в сфере труда, потому что именно здесь человек имеет возможность реализовать свои способности и обеспечить необходимый уровень жизни для себя и своей семьи. В большинстве случаев мужчины занимают более выгодное положение в трудовых отношениях по сравнению с женщинами. Такое положение дел имеет глубокие исторические корни, так как женщины сталкиваются с дискриминацией на протяжении многих веков, если не тысячелетий. В течение почти всей истории человеческой цивилизации женщины зарабатывали значительно меньше мужчин, владели меньшим имуществом и, соответственно, имели ограниченный контроль над производством и капиталом. При этом женщины несут двойную ответственность, выступая как рабочая сила и ухаживая за детьми, престарелыми и больными родственниками. Хотя женский труд

использовался интенсивно на протяжении веков, его оценка в обществе была и остается низкой. Оплата труда женщин по более низкой ставке по сравнению с мужчинами за выполнение равнозначной работы является типичной чертой такой дискриминации даже в современном мире труда. Разница в оплате между мужчинами и женщинами с равными уровнями квалификации часто обусловлена тем, что женщины предпочитают работать в менее оплачиваемых сферах деятельности, даже если их работа имеет равную ценность. Это основано на утвердившихся в обществе представлениях о гендерном разделении труда, которые распространены не только среди работодателей, но и среди самих женщин, воспитанных на примерах своих матерей. Кроме того, различия, влияющие на карьерное развитие женщин, обычно связаны с трудностями совмещения работы и материнства или других семейных обязанностей.

Вопросы труда женщин до и после родов рассматриваются в отдельном разделе Трудового кодекса Республики Узбекистан. Охрана материнства остаётся ключевым аспектом в продвижении гендерного равенства. Экономическая активность женщин на рынке труда обычно начинается в возрасте около 30 лет. Это связано с тем, что средний возраст вступления в брак составляет 22,3 года, после чего следует как минимум двухлетний декретный отпуск. Затем женщины, выходя на работу, вскоре вновь уходят в декрет. Таким образом, около 30 лет женщины осознанно начинают строить карьеру. Частые декретные отпуска и больничные, связанные со здоровьем детей, снижают привлекательность женщин как работников для работодателей. Преимущества мужчин как работников включают то, что они не уходят в декретный отпуск (даже при наличии законного права на это),

могут задерживаться на работе и свободны для командировок в другие регионы. Низкая экономическая активность женщин связана с их полной занятостью домашним хозяйством и уходом за детьми. Тяжелая домашняя работа препятствует карьерному росту женщин. В традициях Узбекистана считается, что основная задача женщины – заниматься домом и детьми. Многие женщины решают сидеть дома для воспитания детей и теряют свои профессиональные навыки. С июля 2017 года минимальный возраст для приёма детей в дошкольные учреждения составляет 3 года, что означает, что у большинства женщин выпадает как минимум три года из профессионального опыта. Законодательно мужчина также может брать отпуск по уходу за ребёнком, но на практике это редко происходит. Традиционно в узбекских семьях мужчина зарабатывает деньги, а женщина занимается домашними делами и детьми. Например, если женщина и мужчина одновременно поступили на работу на одинаковую должность с одинаковой зарплатой, то, когда женщина уйдет в отпуск по уходу за ребёнком, у мужчины будет преимущество в профессиональном росте и продвижении по карьерной лестнице. Режим работы детских садов также создает трудности: большинство из них работают до 18:00. Чтобы забрать ребёнка, женщина вынуждена отпрашиваться с работы пораньше или искать альтернативные варианты. Мужчины обычно от этой нагрузки освобождены. Неудивительно, что многие женщины решают сидеть дома и теряют свои профессиональные навыки. С точки зрения работодателей женщина считается менее ценным активом, так как, согласно гендерным установкам, на первом месте у неё всегда будет семья, а не профессиональный рост и личные интересы. Большинство работающих женщин посвящают себя

неоплачиваемой работе по уходу за детьми и домашнему хозяйству, тогда как большинство работающих мужчин получают вознаграждение. Некоторые гендерные предубеждения нарушают принцип равенства возможностей и обращения в области труда и занятости. Государственная политика уделяет большое внимание институту семьи. Существует мнение, что неоплачиваемая работа по уходу за детьми и домашнему хозяйству является исключительно обязанностью женщин, даже если они работают полный рабочий день, что создает для них двойное бремя. Кроме того, непродуманная «защита интересов женщин» может им вредить, особенно когда расходы по «защите» перекладываются на работодателей. В Узбекистане ответственность за выплату декретных пособий частично возложена на работодателей, хотя это должно быть обязанностью государства. В результате работодатели неохотно принимают молодых женщин на работу, опасаясь их ухода в декретный отпуск.

Как отмечают эксперты, женщины сами подвержены гендерным стереотипам не меньше, чем мужчины, и передают их своим детям. Кроме того, лишь немногие женщины осведомлены о своих законных правах и свободах. Проблема также заключается в отсутствии традиции независимого женского активизма в Узбекистане. Большинство женщин в республике подчиняются социальным и семейным структурам власти, которые запрещают им бороться за свои законные права.

Защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах, как самостоятельными действиями, так и через обращение за защитой в компетентные органы, такие как суд. Однако, чтобы защищать свои права и стать полноправными участниками трудовых

отношений, женщины должны отказаться от устаревших стереотипов. Борьба с гендерными стереотипами и нарушениями прав и свобод женщин должна вестись через школьные программы, пропаганду, личные примеры и специальные проекты, направленные на защиту гендерного равенства и пресечение любых форм гендерной дискриминации. Тем не менее, на практике преодоление таких культурных стереотипов происходит очень медленно.

Заключение: Проведённый анализ позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на законодательное закрепление принципа равенства мужчин и женщин, гендерная дискриминация продолжает сохраняться, особенно в сфере трудовых отношений. Женщины сталкиваются с неравенством в оплате труда, ограничениями карьерного роста, а также с трудностями совмещения профессиональной деятельности и семейных обязанностей. Для преодоления данной проблемы необходим комплексный подход, включающий совершенствование правовых механизмов защиты, повышение правовой грамотности женщин и постепенное изменение устойчивых гендерных стереотипов.