

## ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ

**Аннотация:** данная статья посвящена проблеме дискриминации прав женщин в сфере трудовых отношений. Приведены и охарактеризованы законодательные и подзаконные акты, регулирующие данную сферу социальных взаимоотношений, а также имеющие на практике случаи их нарушения по определённым признакам.

**Ключевые слова:** дискриминация, право, кодекс, найм, работник, работодатель, гендер, пол, трудовые отношения, оплата труда, договор, условия труда.

Ситуация, сложившаяся в современном мире, а особенно в странах Средней Азии в сфере труда заставляет задуматься о том, что дискриминация по отношению к женскому полу в сфере труда требует особого внимания со стороны правительства. Считаем актуальным обратить внимание на сложившуюся проблему. Дискриминацию вполне оправданно относят к самым разрушительным и негативным социальным явлениям, которое негативно влияет не только на социальное положение граждан, но и на экономику государств. Ведь есть, сферы в которых женщина может посоревноваться с мужчиной в умениях и навыках в компетентности в целом. Чаще всего дискриминация проявляется при составлении договора, а особенно в пунктах об оплате труда. Женщина в свою очередь может выполнять больше работы чем мужчина, но заработная плата у нее будет меньше, чем у противоположного пола.

На рынке труда дискриминация проявляется в следующем:

Дискриминация при найме на работу;

Неравенство в оплате труда;

Препятствия продвижению по карьерной лестнице;

В данной нашей статье речь пойдет о трудовом кодексе. Что же называется трудовым кодексом, значение трудового кодекса и что такое трудовой договор. А также рассмотрим такое базовое понятие, как защита трудовых прав работника и как женщина может защитить свои права.

Трудовой кодекс является основным законодательным актом, которым регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями, определяет права и обязанности сторон трудового договора, порядок его заключения и исполнения, а также обеспечивается защита трудовых прав работников.

Трудовой кодекс является основополагающим документом в сфере трудовых отношений и имеет важное значение для всех участников трудового процесса. Значение трудового кодекса заключается в том, что он является нормативным актом, определяющим основы правового регулирования трудовых отношений. Он устанавливает рамки прав и обязанностей работников и работодателей, обеспечивает защиту трудовых прав работников, регулирует порядок заключения и исполнения трудовых договоров, а также устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства. Трудовой кодекс играет важную роль в обеспечении стабильности и справедливости в трудовых отношениях.

Итак, можно без преувеличения сказать, что женщины наиболее часто подвергаются дискриминации в сфере труда, хотя в странах Средней Азии запрещена любая дискриминация в области трудовых отношений. В частности об этом сказано в статье 6 трудового кодекса Республики Узбекистан. В статье 78 ТК РУз. содержится запрет какого-то бы ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола и семейного положения.

Многие работодатели в наше время при принятии на работу формулируют свою позицию исходя из таких личных и семейных положений, как беременность, наличие маленького ребенка и особенно пол будущего работника.

А теперь давайте рассмотрим, как можно защитить свои права от дискриминации. Ведь необходимо знать свои права, чтобы уметь защитить их в конкретном случае дискриминации защитить. Ошибка многих женщин в менее развитых странах это их необразованность, ведь необразованная девушка не только не может защитить свои права, она также не знает о том, что эти права у нее имеются. Сейчас мы попробуем разобраться в основных частях трудового кодекса, которые необходимо знать любому гражданину во всем мире.

Защита работников от дискриминации является важной частью их прав. Дискриминация в трудовых отношениях запрещена и включает в себя любые ущемляющие положения и действия, основанные на расовой, национальной, гендерной, религиозной или иной основе. Работник имеет право на защиту от таких действий и на возмещение материального и нематериального ущерба, причиненного дискриминацией. За нарушение прав работника в отношении дискриминации предусмотрены ответственность и санкции в соответствии с законодательством. Работники имеют право на защиту от дискриминации на рабочем месте. Законодательство запрещает дискриминацию по таким признакам, как пол, возраст, раса, национальность, инвалидность, религия или сексуальная ориентация. Работники также имеют право на защиту от домогательств и преследований на основе этих признаков. Работодатель обязан создать равные возможности для всех работников и принять меры в случае нарушения прав работника на рабочем месте. Если работник столкнулся с дискриминацией, ему предоставляется право обжаловать это в соответствующих органах или суде.

Право на равную оплату труда гарантирует работникам равную оплату за труд, равноценный по условиям и значимости. Работодатель не имеет права дискриминировать работников в оплате труда на основе гендерной, возрастной, расовой и религиозной принадлежности. Равноправное вознаграждение основывается на принципах равенства и справедливости. В случае нарушения этого права, работник имеет право обратиться в соответствующие органы защиты прав или подать иск в суд для защиты своих интересов. Оплата труда является одним из основных прав работника. Работник имеет право на справедливую и своевременную оплату своего труда в соответствии с законодательством. Размер оплаты труда может зависеть от различных факторов, таких как квалификация работника, сложность выполняемой работы, условия и местоположение объекта труда, район проживания и другие факторы. Работник также имеет право на дополнительные поощрения или премии в зависимости от результатов его труда.

Право на отпуск и отгулы является одним из важных трудовых прав работников. Работнику гарантируется оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью не менее определенного законом минимального количества дней. В случае, когда работник не может воспользоваться положенным отпуском по уважительным причинам, ему предоставляются отгулы. Право на отпуск и отгулы направлено на обеспечение работы в условиях охраны здоровья и обеспечения отдыха работника, а также позволяет балансировать планирование отпуска с интересами работника и работодателя. Рабочее время работника должно быть установлено в соответствии с законодательством. Работники имеют право на определенное количество часов работы в день и в неделю, а также на отдых в течение дня и выходные дни. Возможно существование отличий в рабочем времени для разных категорий работников в зависимости от их профессии или режима работы. Определенные группы работников, такие как государственные служащие или работники с повышенной опасностью, могут иметь особое нормирование рабочего времени. Работники имеют право на компенсацию сверхурочных работ в случае превышения установленного рабочего времени.

Современный работодатель при отказе в приеме на работу не указывает истинную причину отказа – пол работника. Обычно отказ мотивирован либо отсутствием вакансии, либо отсутствием требуемых деловых качеств работника. Суды при рассмотрении дел о необоснованном отказе в приеме на работу женщины требуют предоставления доказательств

дискриминации, что в большинстве случаев затруднительно или невозможно. Практически все решения судов по вопросу дискриминации, принимаются не в пользу женщин.

По данным исследования, женщин – председателей советов директоров в мире 4 %, больше всего их в Италии (22,2%) и Норвегии (18,2%). В России ни в одной из компаний, данные о которых вошли в исследование, женщин – председателей советов директоров нет.

Таким образом, мы делаем вывод о том, что во все века, в прошлом и в настоящем женский пол подвергался дискриминации, несмотря на наличие или вопреки наличию законодательства, защищающего их права.

#### Список использованной литературы:

1. Д.Камалова, Л.Музаффарова. Связь математики с естественными науками. “Science and education”. April. 2021. Volume 2. Issue 4. pp. 593-603.
2. Д.Камалова, С.Равшанова. Формы и методы изучения астрономии в школе. “Synergy: Journal of ethics and governance”. Volume 01. Issue 01. July 15. 2021. pp. 36-42.
3. D.I.Kamalova, Y.O'.Mardanova. “Nutzung pädagogischer kompetenzen beim entwicklung technischen wissens von studierenden im e-learning-umfeld”. “Berlin Studies” transnational journal of science and humanities. Germany. Volume 1. Issue 1.5. November. 2021. pp. 405-411.
4. Д.И.Камалова, О.Д.Ўринова, С.О.Хамидова. Особенности изучения основных разделов астрономии. “Научный импульс” Международный научный журнал №6(100). Часть 1. Январь. 2023. 1-3 стр.
5. Д.И.Камалова, С.О.Хамидова. Астрономическое образование в общеобразовательных школах. “Экономика и социум” Международный научный журнал. №1(104). Россия. 2023. 476-479 стр.
6. Д.И.Камалова, С.О.Хамидова, О.Д.Ўринова. Актуальные задачи дидактики астрономии. International Journal of Education, Social Science&Humanities. FARS Publishers. Impact factor (SJIF) 6.786. Volume. 11. Issue. 1. 2023. pp. 180-184.