

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ И ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ

Эркинова Саида Хусановна

Магистрантка кафедры трудового права

Ташкентский государственный юридический университет

E-mail: saida.erkanova@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21912876>

Аннотация. В работе рассматривается система национальных и международных правовых механизмов защиты от дискриминации в сфере труда, действующих в Республике Узбекистан, а также практические проблемы доказывания факта дискриминации. На основе анализа законодательства и зарубежного опыта предлагаются меры по совершенствованию национального регулирования.

Ключевые слова: *дискриминация в сфере труда, трудовое право Узбекистана, равенство трудовых прав, бремя доказывания, международные трудовые стандарты, конвенции МОТ.*

Актуальность темы. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда закреплён как одна из основ правового регулирования индивидуальных трудовых отношений в Республике Узбекистан¹. Тем не менее декларативное закрепление запрета само по себе не устраняет дискриминационные практики на рынке труда: скрытые ограничения при приёме на работу, в оплате труда и продвижении по службе по-прежнему фиксируются исследователями². Ключевой практической проблемой при этом остаётся не столько отсутствие нормативного запрета, сколько крайняя сложность доказывания факта дискриминации лицом, чьи права нарушены. Именно это обстоятельство определяет актуальность темы и необходимость поиска эффективных правовых механизмов защиты.

Новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утверждён Законом от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798) относит принцип равенства трудовых прав и запрещения дискриминации в сфере труда и занятий к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений³. Согласно статье 4 Кодекса, дискриминацией признаётся установление любых прямых или косвенных ограничений либо, напротив, предоставление прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий по признакам, не связанным с деловыми качествами работника и результатами его труда, — в частности по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства и ряду иных обстоятельств⁴. При этом законодатель отдельно оговаривает, что обоснованные различия, исключения и предпочтения, обусловленные особыми требованиями

¹Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, ст. 3–4 // lex.uz.

²См.: Examining the Scale of Gender Discrimination in Hiring Practices in Uzbekistan // World Bank Blogs, 2024; Gender Discrimination in Hiring: Evidence from an Audit Experiment in Uzbekistan // World Bank, 2020.

³Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, ст. 3 // lex.uz.

⁴Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, ст. 4 // lex.uz; nrm.uz.

конкретной работы либо повышенной социальной защитой отдельных категорий лиц (беременные женщины, несовершеннолетние, лица с инвалидностью, лица, занятые исполнением семейных обязанностей), дискриминацией не являются⁵. Лицо, полагающее, что оно подверглось дискриминации, вправе обжаловать этот факт в установленном порядке, в том числе обратиться в суд с требованием об устранении дискриминации, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда⁶. По сравнению с ранее действовавшим Трудовым кодексом 1995 года, где запрету дискриминации была посвящена лишь одна общая статья, новое регулирование заметно детализировано — определён перечень признаков, критерии правомерной дифференциации и механизм судебной защиты.

Запрет дискриминации в сфере труда закреплён в базовых актах международного права, участником которых является Узбекистан. Всеобщая декларация прав человека 1948 года провозглашает право каждого на труд, свободный выбор работы и равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации⁷. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах обязывает государства-участники обеспечить справедливые и благоприятные условия труда для всех⁸. Особое значение имеют профильные конвенции Международной организации труда: Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 года, ратифицированная Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 499-I, обязывает государство проводить национальную политику, направленную на искоренение любой дискриминации в занятости и профессиональной деятельности⁹. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 года, ратифицированная Постановлением Олий Мажлиса от 30 августа 1997 года № 493-I, закрепляет принцип равной оплаты за труд равной ценности независимо от пола¹⁰. Отдельный блок международных обязательств связан с гендерным равенством: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в

⁵Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Общая часть. Раздел I. Общие положения, ст. 6 // static.norma.uz.

⁶Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, ст. 4, ч. 5 // lex.uz.

⁷Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.), ст. 23.

⁸Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (16 декабря 1966 г.), ст. 7.

⁹Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.), ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 499-I.

¹⁰Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 г.), ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 493-I.

отношении женщин (CEDAW), к которой Узбекистан присоединился в 1995 году¹¹, возлагает на государство обязанность обеспечивать женщинам равные с мужчинами права при приеме на работу, продвижении по службе и оплате труда.

На конституционном уровне принцип равенства закреплён в статье 18 Конституции Республики Узбекистан (в редакции 2023 года), согласно которой все граждане имеют одинаковые права и свободы и равны перед законом независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения и общественного положения¹². Статья 58 Конституции особо закрепляет равенство прав женщин и мужчин и обязывает государство обеспечивать равенство возможностей в различных сферах общественной жизни¹³. На отраслевом уровне эти положения конкретизированы в Трудовом кодексе (см. раздел 1) и в специальном Законе от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (в действующей редакции). Статья 29 данного Закона прямо предусматривает право на обжалование фактов прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, а институт гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов выполняет превентивную функцию, позволяя выявлять дискриминационные нормы ещё на стадии их принятия¹⁴. Вместе с тем анализ показывает, что, в отличие от ряда зарубежных правовых порядков, где действуют специализированные квазисудебные органы по рассмотрению споров о дискриминации в занятости¹⁵, в Узбекистане функции защиты распределены между судами общей юрисдикции, органами государственной инспекции труда и Уполномоченным Олий Мажлиса по правам человека (Омбудсманом) без выделения отдельного профильного механизма именно по трудовой дискриминации, что затрудняет накопление специализированной правоприменительной практики и статистики по таким делам.

Главная практическая сложность заключается в том, что дискриминация редко фиксируется документально: работодатель, как правило, оформляет отказ в приеме на работу, увольнение или иное решение нейтральными формулировками («несоответствие квалификационным требованиям», «сокращение штата»), не раскрывая истинного мотива¹⁶. При этом общее процессуальное правило, согласно которому каждая сторона доказывает обстоятельства, на которые она ссылается,

¹¹Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.); присоединение — Постановление Олий Мажлиса РУз от 6 мая 1995 года № 87-І, вступила в силу для Узбекистана 18 августа 1995 г.

¹²Конституция Республики Узбекистан, ст. 18.

¹³Конституция Республики Узбекистан, ст. 58.

¹⁴Закон Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», ст. 4, 29 // lex.uz.

¹⁵Кауров В.Г. Сравнительный анализ трудового законодательства о защите от дискриминации (США и РФ) — цит. по: Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // эж-ЮРИСТ. 2011. № 17.

¹⁶Трудовая дискриминация: что это такое и как с ней можно бороться? // UzNews.uz.

возлагает на работника непосильное бремя доказывания дискриминационного умысла работодателя, поскольку именно у последнего сосредоточены документы, переписка и сведения о сопоставимых работниках¹⁷. В мировой практике для решения этой проблемы выработан ряд специальных методов доказывания: сравнительный метод (сопоставление положения заявителя с положением иных лиц в аналогичной ситуации), статистический метод (анализ агрегированных данных о составе персонала и оплате труда) и метод тестирования, или аудиторский эксперимент (направление сопоставимых по квалификации, но различающихся по защищаемому признаку резюме или кандидатов)¹⁸. Наиболее последовательно принцип переноса (реверса) бремени доказывания реализован в праве Европейского союза: директивы 2000/43/ЕС, 2000/78/ЕС и 2006/54/ЕС устанавливают, что если заявитель представит суду факты, на основании которых можно предположить наличие дискриминации, бремя доказывания обратного переходит на ответчика-работодателя¹⁹. Этот подход впоследствии подтверждён и в более новой Директиве (ЕС) 2023/970 о прозрачности оплаты труда²⁰. Для Узбекистана иллюстрацией остроты проблемы служит аудиторский (корреспондентский) эксперимент, проведённый Всемирным банком в Ташкенте в 2020 году, — первое подобное исследование гендерной дискриминации при найме в Центральной Азии, показавшее существенные различия в откликах работодателей на равноценные резюме в зависимости от пола соискателя; профессиональная сегрегация по половому признаку названа одной из ключевых причин разрыва в оплате труда, который, по данным государственной статистики, составлял около 39%²¹. Действующее национальное законодательство Узбекистана специальных правил о перераспределении бремени доказывания либо о допустимости статистических и тестовых доказательств по спорам о дискриминации в сфере труда не устанавливает, что в совокупности с отсутствием специализированного органа рассмотрения таких споров объясняет крайне ограниченную судебную практику по данной категории дел при сохраняющейся распространённости дискриминационных практик.

Проведённый анализ показывает, что Республика Узбекистан располагает достаточно развитой нормативной базой запрета дискриминации в сфере труда — как национальной (Конституция, Трудовой кодекс, специальный закон о гендерном

¹⁷Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // эж-ЮРИСТ. 2011. № 17.

¹⁸Методы доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях // Вопросы трудового права. 2018. № 1–2.

¹⁹Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 // OJ L 303, 02.12.2000; Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 // OJ L 180, 19.07.2000; Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 // OJ L 204, 26.07.2006.

²⁰Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 // OJ L 132, 17.05.2023.

²¹См.: Examining the Scale of Gender Discrimination in Hiring Practices in Uzbekistan // World Bank Blogs, 2024; Gender Discrimination in Hiring: Evidence from an Audit Experiment in Uzbekistan // World Bank, 2020.

равенстве), так и международной (конвенции МОТ № 100 и № 111, CEDAW). Однако эффективность этих механизмов ограничена отсутствием процессуальных инструментов, снижающих бремя доказывания для пострадавшей стороны. В связи с этим представляется целесообразным: 1) рассмотреть возможность законодательного закрепления частичного переноса бремени доказывания по трудовым спорам о дискриминации по опыту директив Европейского союза — при представлении работником фактов, дающих основание предполагать дискриминацию, обязанность доказать её отсутствие возлагается на работодателя; 2) закрепить в процессуальном законодательстве допустимость статистических данных и результатов тестирования (аудиторских экспериментов) в качестве доказательств по данной категории дел; 3) конкретизировать полномочия органов государственной инспекции труда и Омбудсмана по приёму, проверке и учёту обращений о дискриминации в сфере труда, включая ведение соответствующей статистики; 4) установить ответственность за размещение дискриминационных объявлений о вакансиях (с указанием возрастных, гендерных и иных ограничений, не обусловленных характером работы). Реализация указанных мер способна повысить реальную, а не только декларативную защищённость работников от дискриминации в сфере труда.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Конституция Республики Узбекистан (новая редакция, принята референдумом 30 апреля 2023 г.), ст. 18, 58 // Национальная база данных законодательства, 30.04.2023 г., № 03/23/1/1.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 (с изм. и доп.), ст. 3, 4 // lex.uz.
3. Закон Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (с изм. и доп. по сост. на 09.04.2025 г.), ст. 4, 29 // lex.uz.
4. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.), ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 499-I.
5. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 г.), ратифицирована Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 493-I.
6. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.); присоединение — Постановление Олий Мажлиса РУз от 6 мая 1995 года № 87-I, вступила в силу для Узбекистана 18 августа 1995 г.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.), ст. 7.
8. Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.), ст. 23.
9. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Общая часть. Раздел I. Общие положения, ст. 6 (о правомерных различиях, не являющихся дискриминацией) // static.norma.uz.
10. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утверждён Законом РУз от 28.10.2022 г. № ЗРУ-798), ст. 4 // nrm.uz.

11. Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // эж-ЮРИСТ. 2011. № 17.
12. Кауров В.Г. Сравнительный анализ трудового законодательства о защите от дискриминации (США и РФ) — цит. по: Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // эж-ЮРИСТ. 2011. № 17.
13. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утверждён Законом РУз от 21.12.1995 г.), ст. 6 «Запрещение дискриминации в трудовых отношениях» (утратил силу) // kadrovik.uz.
14. Методы доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях // Вопросы трудового права. 2018. № 1–2.
15. Examining the Scale of Gender Discrimination in Hiring Practices in Uzbekistan // World Bank Blogs, 2024. URL: blogs.worldbank.org.
16. Gender Discrimination in Hiring: Evidence from an Audit Experiment in Uzbekistan // World Bank, 2020. URL: documents1.worldbank.org.
17. Трудовая дискриминация: что это такое и как с ней можно бороться? // UzNews.uz.
18. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 02.12.2000.
19. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // OJ L 180, 19.07.2000.
20. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // OJ L 204, 26.07.2006.
21. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency // OJ L 132, 17.05.2023.