

Сущность И Особенности Дискриминации В Сфере Труда

Турсунмуродов Комрон Тургун угли,
студент факультета «Уголовное правосудие»
Ташкентского государственного юридического университета

ABSTRACT

В данной работе были рассмотрены проблемы дискриминации в трудовых правоотношениях, раскрыты их суть и особенности. Целью настоящей статьи является защитить работников от дискриминационных актов работодателей, повысить правовое сознание, правовую культуру работников и работодателей, а также предотвратить нарушение прав, свобод и законных интересов граждан в сфере труда. Автор уделяет особое внимание на гендерную дискриминацию, объясняя суть данного явления в жизненных ситуациях. Также, в работе были применены все необходимые нормативно-правовые акты для защиты прав работников и для предотвращения дискриминации в сфере труда.

ARTICLE INFO

Received: 10th April 2024

Accepted: 6th May 2024

KEY WORDS:

дискриминация в сфере труда, гендерная дискриминация, дискриминационный акт, прямая дискриминация, косвенная дискриминация, работник, работодатель

The Essence And Features Of Discrimination In The Field Of Labor

Tursunmurodov Komron Turgun ogli,
Student at Tashkent State University of Law,
“Criminal Justice” faculty

Abstract

This paper discusses the problems of discrimination in labor relations and reveals their essence and features. The purpose of this article is to protect employees from discriminatory acts of employers, to increase legal awareness, legal culture of employees and employers, as well as to prevent violations of the rights, freedoms and legitimate interests of citizens in the field of labor. The author underlines the urgency to fight gender discrimination, explaining the essence of this phenomenon in life situations. Also, all necessary regulatory legal acts were applied in the work to protect the rights of employees and to prevent discrimination in the field of labor.

Keywords: discrimination at work, gender discrimination, discriminatory act, direct discrimination, indirect discrimination, employee, employer

Mehnat Sohasidagi Kamsitishning Mohiyati Va Xususiyatlari

Tursunmurodov Komron Turg'un o'g'li,
Toshkent davlat yuridik universiteti
“Jinoiy odil sudlov” fakulteti talabasi

Annotatsiya

Ushbu maqolada mehnat munosabatlaridagi kamsitish muammolari, ularning mohiyati va xususiyatlari ochib beriladi. Ushbu maqolaning maqsadi ishchilarni ish beruvchilarning kamsituvchi harakatlaridan himoya qilish, ishchilar va ish beruvchilarning huquqiy ongini, huquqiy madaniyatini oshirish, shuningdek, fuqarolarning mehnat sohasidagi huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini buzilishining oldini olishdir. Muallif hayotiy vaziyatlarda kamsitish hodisasining mohiyatini tushuntirib, gender kamsitilishiga alohida e'tibor beradi. Shuningdek, maqolada xodimlarning huquqlarini himoya qilish va mehnat sohasidagi kamsitishlarning oldini olish bo'yicha barcha zarur normativ-huquqiy hujjatlar aks ettirilgan.

Kalit so'zlar: ish joyidagi kamsitish, gender kamsitish, kamsitish harakati, to'g'ridan-to'g'ri kamsitish, bilvosita kamsitish, ishchi, ish beruvchi

Проблемы, связанные с дискриминацией, обостряются, и часто встречаются случаи ущемления прав, свобод и законных интересов граждан в трудовых правоотношениях. Однако из-за недостатка знаний о дискриминации в трудовых отношениях, работники и работодатели часто совершают ошибки и не понимают суть этого понятия. В результате они становятся жертвами дискриминации и не могут защитить свои права, гарантированные Конституцией и законами Республики Узбекистан.

В данной статье попытаемся раскрыть суть и особенности дискриминации в трудовых правоотношениях, а также рассмотреть жизненные ситуации путём применения норм Трудового Кодекса, иных нормативно-правовых актов Республики Узбекистан и международных документов.

По мнению зарубежного учёного-правоведа В.Н. Скобелкина, одним из основных принципов трудового права является недопустимость дискриминации [1]. Понятие дискриминации находит свое отражение в различных нормативно-правовых актах Узбекистана, а также в некоторых международных конвенциях. Следует отметить принцип равенства граждан перед законом, который закреплен в Основном законе государства. Согласно статье 19 Конституции, все граждане Республики Узбекистан имеют одинаковые права и свободы, они равны перед законом вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения и общественного положения [2]. Данный принцип устанавливает равные права и свободы для всех граждан, которые обеспечиваются государством и его органами. Статья 4 Трудового кодекса также устанавливает принцип равенства трудовых прав и запрещает дискриминацию в сфере труда и занятий [3].

Понятие термина «дискриминация» находит своё выражение, в первую очередь, в Трудовом кодексе Республики Узбекистан. Часть вторая ст. 4 данного кодекса закрепляет, что дискриминацией является установление прямых или косвенных ограничений, или предоставление преимуществ в области труда и занятий на основе пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда. Также, данный принцип отражен в Конвенции «О дискриминации в области труда и занятий». В соответствии со статьей 1 данной конвенции, дискриминация включает:

а) различие, недопущение или предпочтение, проводимые по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) различие, недопущение или предпочтение, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определенное соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами [4].

В национальном законодательстве Республики Узбекистан особое внимание уделяется гендерной дискриминации. Например, статья 3 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» устанавливает два вида дискриминации по признаку пола: прямую и косвенную [5]. Прямая дискриминация по признаку пола означает любое различие, исключение или ограничение, направленные на непризнание прав и свобод женщин и мужчин во всех

сферах жизнедеятельности общества, включая дискриминацию на основании семейного положения, беременности, семейных обязанностей, а также сексуального домогательства, различной оплаты за равный труд и квалификацию. Косвенная дискриминация по признаку пола – это создание ситуаций или условий, которые ставят лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола. Это может включать пропаганду гендерного неравенства через средства массовой информации, образование, культуру, а также установление условий или требований, которые могут иметь негативные последствия для лиц определенного пола.

Дискриминация в трудовых правоотношениях возникает между работодателем и работником. Если рассмотреть данное явление на примерах из жизни, можно заметить, что многие работники, не знающие трудового законодательства, страдают от дискриминационных действий со стороны работодателей. Ниже приведены примеры:

1-кейс: Гражданка А., являющаяся матерью однолетнего ребенка, подала заявку в учебный центр «IELTS ZONE», чтобы устроиться на работу в качестве менеджера. Администрация учебного центра отказала ей, хотя она полностью соответствовала требованиям для занимаемой должности. Когда она попросила причину отказа, администрация указала на наличие у нее однолетнего ребенка, отметив, что она должна сидеть дома и заботиться о ребенке.

2-кейс: Гражданка Б. с пятимесячной беременностью работала в частном университете в качестве преподавателя английского языка. Ректор данного университета, узнав о её беременности, решил снизить ее заработную плату на 25%. Когда она обратилась к самому ректору о причине снижения заработка, ректор указал на ее беременность, которая, по его мнению, будет мешать её эффективной деятельности в университете, и уволил её с этим объяснением.

В данных ситуациях можем заметить признаки дискриминации. Работодатели неправомерно отказывают в принятии гражданок на работу, снижают их заработную плату и увольняют их. Законодатели Республики Узбекистан предусмотрели этот момент в национальном законодательстве, которое гарантирует права женщин и устанавливает принцип запрета дискриминации. Например, статья 42 Конституции Республики Узбекистан запрещает отказывать женщинам в приеме на работу, увольнять их или снижать заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка. Также, в Трудовом кодексе Республики Узбекистан предусматривается норма, запрещающая установление каких-либо прямых или косвенных ограничений и дискриминацию в области труда и занятости в зависимости от пола, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, статья 119 Трудового кодекса. Следует также отметить, что статья 11 Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» устанавливает право на равное вознаграждение и равные условия труда [6], а статья 8 Конвенции «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» запрещает основываться только на семейных обязанностях при прекращении трудовых отношений [7]. Рассмотрев эти жизненные примеры, можно заметить нарушение не только законодательства Республики Узбекистан, но и некоторых международных актов, регулирующие трудовые правоотношения, со стороны работодателей и явные случаи дискриминации в отношении женщин.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что дискриминация в трудовых отношениях представляет собой ограничение прав и свобод работников или их несправедливое обращение на основе различных признаков и факторов.

Иногда люди неправильно истолковывают понятие дискриминации, не зная, что некоторые профессии могут требовать только работу определенного пола. Законодательство Республики Узбекистан предусматривает исключения и предпочтения в области трудовых отношений, которые также не считаются дискриминацией. Например, статья 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан гласит: «Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица, занятые исполнением семейных обязанностей, несовершеннолетние, лица с инвалидностью, беременные женщины и другие)» [8]. Эта норма соответствует принципам социальной

справедливости, закрепленным в Конституции. Таким образом, можно сказать, что Республика Узбекистан, как социальное государство, заботится о защите уязвимых слоев населения, предоставляя им различные возможности и льготы. В данном контексте целесообразно рассмотреть применение этих норм в реальных ситуациях:

3-кейс. 29-летняя гражданка А. заинтересовалась работой (в шахтах) в “Uzbekneftgaz” и подала заявку на вакансию. Администрация организации отказала ей, указав, что согласно законодательству Республики Узбекистан она не имеет права работать в такой должности. Гражданка А. подала жалобу в суд, утверждая, что администрация “Uzbekneftgaz” дискриминирует ее и нарушает ее конституционные права.

4-кейс. Спортивный зал «Wushu Sanshou» объявил вакансии тренеров, требующих профессионализма только у мужчин совершеннолетнего возраста для обучения группы, состоящей из представителей мужского пола. В объявлении были указаны специфические требования, включая пол, профессиональные навыки и другое. Через несколько дней 35-летняя женщина, являющаяся чемпионкой в женской категории данного вида спорта, обратилась к администрации спортивного зала, утверждая, что она может занять указанную должность. Однако администрация отказала ей, ссылаясь на требования объявления, согласно которым кандидат должен быть мужчиной. Недовольная таким ответом, женщина обратилась в правоохранительные органы, утверждая, что администрация спортивного зала дискриминирует ее.

Эти случаи непосредственно освещают применение вышеупомянутых нормативно-правовых актов в практике. В третьем случае с одного взгляда можно прийти к неправильному выводу, что гражданка не может быть принята на работу в качестве такого работника, поскольку соответствующая профессия входит в перечень трудовых профессий, отрицательно влияющих на здоровье женщин и рекомендованных для использования труда мужчин. В соответствии с постановлением Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерства здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении Перечня профессий и работ, отрицательно влияющих на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин» существует ряд профессий, доступных только представителям мужского пола [9]. В эту категорию входят работы на погрузке, разгрузке, сушке, сортировке и упаковке сырья, содержащего радиоактивные вещества, а также постоянно занятые на ремонте оборудования рудников и шахт, загрязненного радиоактивными веществами, а также работы, в том числе инженерно-технические работы, с постоянной занятостью на подземной добыче нефти. Надо отметить, что в соответствии со ст. 2 Конвенции Международной организации труда № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», никакое лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах [10]. Исходя из законодательства Республики Узбекистан и вышеуказанной конвенции МОТ, можем констатировать, что права гражданки не нарушаются, поскольку работа в шахтах может негативно влиять на ее здоровье. Следовательно, права гражданки не были нарушены, а действия администрации “Uzbekneftgaz” являются законными.

Что касается четвертого случая, объявление, в котором перечислены требования для кандидатов, является предпочтением администрации спортивного зала. Администрация установила данные требования по причине необходимости наличия именно мужского кандидата, чтобы проводить специальные занятия для группы, состоящей только из мужчин. Поэтому в данном случае отсутствуют признаки дискриминации. По-нашему, в таких случаях работодатели могут устанавливать требования, связанные с полом, поскольку сама работа требует кандидата определенного пола. Такое допускается, и это доказывает, что различия, предпочтения и ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные требованиями, характерными для данного вида работы, не являются дискриминацией. В итоге, можно заключить, что не все различия, исключения, предпочтения и ограничения прав работников в сфере труда и занятий являются дискриминацией.

Необходимо иметь в виду, что за совершение дискриминационных актов установлена ответственность в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан. Конституция, Трудовой кодекс и Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» запрещают дискриминацию. Например, статья 119 Трудового кодекса устанавливает

недопустимость незаконного отказа в приеме на работу. В соответствии со второй частью этой статьи, незаконным является отказ в приеме на работу, нарушающий требования по запрещению дискриминации в сфере труда и занятий.

Ответственность за дискриминационные акты работодателей регламентируется Кодексом об административной ответственности, а также Уголовным кодексом Республики Узбекистан. Статья 49 Кодекса об административной ответственности устанавливает административную ответственность за нарушение законодательства о труде [11]. В соответствии с первой частью данной статьи, нарушение законодательства о труде со стороны должностного лица влечет наложение штрафа от пяти до десяти базовых расчетных величин. Кроме того, статья 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан определяет, что заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение женщины в связи с ее беременностью или лица, осуществляющего уход за ребенком, наказывается штрафом до двадцати пяти базовых расчетных величин, лишением определенного права до трех лет или исправительными работами до трех лет [12].

Общеизвестно, что Конституция Республики Узбекистан закрепляет судебную защиту каждого человека, его прав и свобод, а также право обжалования в суде незаконных решений, действий и бездействия государственных органов и иных организаций, а также их должностных лиц. В Трудовом кодексе перечисляются нормы, которые дают возможность гражданам обратиться в государственные органы в случаях нарушения их трудовых прав. Например, последняя часть статьи 4 Трудового кодекса гарантирует право каждого лица, считающего, что оно подверглось дискриминации в сфере труда и/или занятий, обжаловать факт дискриминации в установленном порядке, включая обращение в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении причиненного материального ущерба и компенсации морального вреда. На наш взгляд, гражданам следует обратиться не только в гражданские суды, но и в органы прокуратуры Республики Узбекистан, поскольку основными задачами органов прокуратуры являются обеспечение верховенства закона, укрепление законности, защита прав и свобод граждан в соответствии с Законом «О прокуратуре» [13]. Также статья 143 Конституции устанавливает, что надзор за точным и единообразным исполнением законов на территории Республики Узбекистан осуществляют Генеральный прокурор Республики Узбекистан и подчиненные ему прокуроры.

Подытоживая вышеизложенное, можем заключить, что дискриминация в трудовых правоотношениях представляет собой ограничение прав и свобод работников по различным признакам. Республика Узбекистан обеспечивает и гарантирует права работников и защищает их от дискриминации в сфере труда и занятий путем установления соответствующей ответственности в отношении лиц, совершивших дискриминационные акты.

Список Использованной Литературы:

1. Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Четвёртый Трудовой кодекс России. Омск, 2002. С.85-103.
2. Конституция Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства, 01.05.2023 г., № 03/23/837/0241 // URL: <https://lex.uz/docs/6445147>
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства, 22.02.2024 г., № 03/24/911/0142 // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
4. Конвенция «О дискриминации в области труда и занятий» // Принята 25 июня 1958 года на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml
5. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» // Национальная база данных законодательства, 12.04.2023 г., № 03/23/829/0208 // URL: <https://lex.uz/docs/4494873>
6. Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

7. Конвенция «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121450
8. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства, 22.02.2024 г., № 03/24/911/0142 // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
9. Постановление Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан Министерства здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении Перечня профессий и работ, отрицательно влияющие на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин» // URL: <https://mehnat.uz/ru/article/ob-utverzhdanii-perechnya-professiy-i-rabot-otricatelno-vliyayuschie-na-zdorove-zhenschin-i-na-kotoryh-ne-rekomenduetsya-ispolzovat-trud-zhenschin>
10. Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935 г.) // URL: <https://base.garant.ru/2540568/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/>
11. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности // Национальная база данных законодательства, 16.03.2024 г., № 03/24/921/0219 // URL: <https://lex.uz/docs/97661>
12. Уголовный кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства, 16.03.2024 г., № 03/24/921/0219 // URL: <https://lex.uz/docs/111457>
13. Закон Республики Узбекистан «О прокуратуре» // Национальная база данных законодательства, 19.02.2024 г., № 03/24/909/0133 // <https://lex.uz/docs/105533>