European Journal of Interdisciplinary Research and Development
Volume- 52 May- 2026
Website: www.ejird.journalspark.org ISSN (E): 2720-5746

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДО-ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА ЧЕЛОВЕКА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Феруза Джамбакиева
Национальный университет Республики Узбекистан им.Мирза Улугбека

Аннотация
В настоящей статье автором рассматриваются вопросы формирования и совершенствования трудо-правовых механизмов, направленных на защиту чести и достоинства человека в трудовом законодательстве Республики Узбекистан, недопущение дискриминации в сфере трудовых отношений, а также предупреждение сексуальных домогательств на рабочих местах. По мнению автора, несмотря на наличие в действующем Трудовом кодексе норм, закрепляющих запрет дискриминации, по цвета кожи и политических взглядов, вопросы недопущения сексуальных домогательств на рабочем месте, обязанности работодателя по принятию профилактических мер по предупреждению подобных проявлений, а также создания для работника безопасной и здоровой нравственно-психологической трудовой среды урегулированы недостаточно полно. С учетом того, что действующее правовое регулирование не охватывает данную проблему в необходимом объеме, представляется целесообразным включение в Трудовой кодекс специальных норм, запрещающих дискриминации по разницу цвета кожи и политических взглядов, сексуальные домогательства и устанавливающих профилактические и организационные обязанности работодателя.

Ключевые слова: трудовое право, честь человека, достоинство, дискриминация по разницу цвета кожи и политических взглядов, сексуальные домогательства, запрет дискриминации, обязанности работодателя, безопасная трудовая среда, гендерное равенство, права работника.

Введение

В Преамбуле Конституции Республики Узбекистан[1] закреплена идея построения гуманного демократического государства, в котором человек, его жизнь, свобода, честь и достоинство признаются высшей ценностью. Если статья 13 Конституции провозглашает человека, его жизнь, свободу, честь и достоинство высшей ценностью, то статья 26 непосредственно гарантирует неприкосновенность чести и достоинства человека. Кроме того, статья 31 закрепляет право каждого человека на защиту своей чести и достоинства, а статья 42 устанавливает право на достойный труд и справедливое вознаграждение без какой-либо дискриминации. Указанные

[1] Конституция Республики Узбекистан. https://lex.uz/docs

конституционные положения выступают важной правовой основой для защиты личных неимущественных прав работника в трудовых отношениях, а также для предупреждения дискриминации, унижения и сексуальных домогательств на рабочем месте.

Современное трудовое право и трудовое законодательство развиваются как комплексная система правового регулирования, ориентированная на охрану не только экономических прав работника, связанных с оплатой труда, отдыхом, заключением или прекращением трудового договора, но и его личных неимущественных прав. Защита чести и достоинства работника в трудовых отношениях имеет особое значение, поскольку работник, как правило, находится в состоянии организационной зависимости от работодателя. В частности, в сфере трудовых отношений самостоятельную значимость приобретают честь и достоинство человека, личная неприкосновенность, психологическая безопасность, а также право на труд в среде, свободной от дискриминационных проявлений.

В статье 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан[2] закреплен принцип запрета дискриминации в сфере труда и занятий. Согласно данной норме, каждый обладает равными возможностями при осуществлении и защите трудовых прав; дискриминация по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также по иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника и результатами его труда, не допускается.

Следует подчеркнуть, что ключевой недостаток действующего правового регулирования состоит в его преимущественной ориентации на ответственность, наступающую после совершения правонарушения. Между тем трудовое законодательство должно выполнять и превентивную функцию, то есть обеспечивать предупреждение подобных проявлений. В законодательстве Республики Узбекистан сексуальные домогательства уже получили правовую оценку в рамках административной ответственности и законодательства о гендерном равенстве. Однако в Трудовом кодексе отсутствует самостоятельная норма, прямо устанавливающая обязанность работодателя предупреждать такие явления в трудовом коллективе.

В действующем трудовом законодательстве вопросы недопущения сексуальных домогательств на рабочем месте, предупреждения подобных ситуаций, защиты пострадавшего работника, профилактических обязанностей работодателя и внедрения внутренних механизмов рассмотрения жалоб пока не получили достаточного развития в качестве самостоятельного трудо-правового института. Поэтому включение в Трудовой кодекс специальных норм, направленных на обеспечение чести и достоинства человека в трудовых отношениях и противодействие сексуальным домогательствам на рабочих местах, является актуальной задачей. Данное положение не сводит обязанности работодателя лишь к обеспечению условий труда, техники

[2] Трудовой кодекс Республики Узбекистан. https://lex.uz/ru/docs/

безопасности либо санитарно-гигиенических требований в узком смысле. Напротив, понятие безопасной трудовой среды должно охватывать также психологическую, нравственную и социальную безопасность. В связи с этим работодателю целесообразно закреплять конкретные механизмы предупреждения сексуальных домогательств в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, кодексах этики и иных локальных актах внутренней политики.

К числу таких механизмов могут быть отнесены: разъяснение работникам понятия сексуальных домогательств; введение конфиденциальной и безопасной процедуры подачи жалоб; запрет преследования работника, обратившегося с жалобой, либо оказания на него давления; объективное проведение служебных проверок; организация обязательного профилактического обучения для руководящих работников; четкое закрепление в локальных актах оснований для применения дисциплинарных мер.

Методология исследования

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и специальные юридические методы познания: формально-юридический метод, использованный при анализе норм Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса, Кодекса об административной ответственности и законодательства о гендерном равенстве; системно-структурный метод, позволивший раскрыть взаимосвязь конституционных гарантий, трудо-правовых обязанностей работодателя и механизмов защиты личных неимущественных прав работника; сравнительно-правовой метод, примененный при сопоставлении национального регулирования с международными трудовыми стандартами, прежде всего с Конвенцией МОТ № 111; а также метод правового моделирования, использованный при формулировании предложений о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан.

Результаты исследования

В результате исследования установлено, что действующее законодательство Республики Узбекистан содержит конституционные, административно-правовые и гендерно-правовые гарантии защиты чести и достоинства работника, однако в Трудовом кодексе отсутствует самостоятельный комплексный механизм, направленный на предупреждение сексуальных домогательств непосредственно в трудовом коллективе. Основным научным результатом является обоснование необходимости закрепления в Трудовом кодексе специальной нормы, предусматривающей запрет сексуальных домогательств, обязанности работодателя по созданию безопасной нравственно-психологической трудовой среды, внутренние процедуры рассмотрения жалоб и гарантии защиты работника, обратившегося по факту такого нарушения.

Анализ действующего законодательства и предлагаемых трудо-правовых механизмов

Конвенция № 111 МОТ от 25 июня 1958 года[3] направлена на обеспечение принципов равенства возможностей и равного обращения в сфере труда и занятий и требует от ратифицировавших ее государств проведения последовательной политики противодействия дискриминации. Расширение перечня дискриминационных признаков в трудовом законодательстве Республики Узбекистан, а также включение трудо-правовых норм, направленных на недопущение сексуальных домогательств, способствует сближению национальной правовой системы с международными стандартами. В данном процессе важно не только декларативное восприятие международных стандартов, но и их реализация посредством реально функционирующих внутренних механизмов. Эффективность международных трудовых стандартов непосредственно зависит от уровня правовой культуры на рабочем месте, внутреннего контроля, судебных и административных средств защиты, а также информированности работников о принадлежащих им правах.

Проявления, нарушающие честь и достоинство человека в трудовых отношениях, могут иметь различные формы. К ним относятся дискриминация работника, унижение, высказывание неприемлемых суждений о его внешности или личной жизни, оказание давления на рабочем месте, ненадлежащее поведение с использованием служебного положения, такие как поручать выполнение отдельных трудовых обязанностей работникам нижестоящего уровня, обращение с действиями или предложениями сексуального характера. Подобные ситуации формируют неблагоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе, негативно отражаются на производительности труда работника, его психологическом состоянии и профессиональном развитии. Особую опасность представляют сексуальные домогательства, поскольку они непосредственно затрагивают честь и достоинство работника и фактически ограничивают реализацию его права на труд.

В статье 41[1] Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности[4] установлена административная ответственность за сексуальное домогательство. Согласно указанной норме, сексуальным домогательством признается однократное грубое либо неоднократное совершение действий сексуального характера, неприемлемых для лица, унижающих его честь и достоинство, выражающихся в описании внешности или телосложения, жестах, прикосновениях либо обращениях. За совершение данного правонарушения предусмотрен штраф от двух до пяти базовых расчетных величин либо административный арест до пяти суток, а при повторном совершении — штраф от пяти до семи базовых расчетных величин либо административный арест до пятнадцати суток. Вместе с тем ограничение противодействия сексуальным домогательствам исключительно мерами административной ответственности является недостаточным, поскольку административная ответственность, как правило, применяется уже после совершения

[3] Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий».
[4] Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности. https://lex.uz/docs/

правонарушения. Задача трудового права заключается в предупреждении подобных ситуаций, то есть в формировании превентивных механизмов. В этой связи предложение о дополнении Трудового кодекса самостоятельной нормой о недопущении сексуальных домогательств на рабочем месте имеет существенное теоретическое и практическое значение.

Кроме того, в Законе Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»[5] сексуальное домогательство признается одной из форм прямой дискриминации по признаку пола. В данном законе прямая дискриминация по признаку пола в различных сферах общественной жизни и деятельности трактуется как различие, исключение или ограничение, направленное на непризнание прав и свобод женщин и мужчин; к таким проявлениям отнесены также сексуальное домогательство и различная оплата за равный труд и равную квалификацию.

В связи с этим представляется целесообразным включение в Трудовой кодекс отдельной нормы о недопущении сексуальных домогательств. В такой норме должны быть закреплены понятие сексуальных домогательств, их запрет в трудовых отношениях, обязанность работодателя принимать профилактические меры, право работника на обращение с жалобой, а также недопустимость преследования работника, заявившего о подобном факте.

В целях дальнейшего совершенствования норм в Трудовом кодексе необходимо закрепить недопущение сексуальных домогательств на рабочем месте как самостоятельную трудо-правовую гарантию. Содержание данной нормы предлагается сформулировать по следующим направлениям:

во-первых, запретить любые формы сексуальных домогательств в сфере труда и занятий;

во-вторых, определить сексуальные домогательства как унижающие честь и достоинство работника неприемлемые для него действия, слова, жесты, прикосновения или предложения сексуального характера;

в-третьих, установить обязанность работодателя принимать необходимые организационные, правовые и профилактические меры по созданию в трудовом коллективе безопасной и здоровой трудовой среды, свободной от сексуальных домогательств;

в-четвертых, закрепить право работника обращаться по факту сексуального домогательства к работодателю, в уполномоченные органы либо в суд;

в-пятых, запретить преследование работника, обратившегося с таким заявлением, оказание на него давления, ухудшение условий труда или необоснованное прекращение трудового договора.

В Трудовой кодекс целесообразно включить специальную норму следующего содержания:

В сфере труда и занятий сексуальные домогательства не допускаются.

[5] Закон Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин». https://lex.uz/docs/

Под сексуальными домогательствами понимаются неприемлемые для работника действия, слова, жесты, прикосновения, предложения или иные формы поведения сексуального характера, которые унижают либо умаляют его честь и достоинство, либо создают по отношению к нему устрашающую, враждебную, оскорбительную или неблагоприятную трудовую среду.

Работодатель обязан принимать необходимые меры по предупреждению сексуальных домогательств в трудовом коллективе, созданию безопасной и здоровой трудовой среды, свободной от таких проявлений, а также по защите чести и достоинства работников.

Кроме того, посвященных запрету дискриминации, прежде всего целесообразно расширить перечень дискриминационных признаков. К уже предусмотренным в действующих нормах признакам следует добавить такие основания, как цвет кожи и политические взгляды. Это обусловлено тем, что внешние признаки работника, его политические или социальные взгляды не должны оказывать какого-либо влияния на реализацию им трудовых прав.

Запрещаются преследование, оказание давления, дискриминация, ухудшение условий труда либо необоснованное прекращение трудового договора в отношении работника, обратившегося по факту сексуального домогательства.

Наряду с закреплением в Трудовом кодексе общей обязанности работодателя по предупреждению сексуальных домогательств необходимо конкретизировать и механизмы реализации данной обязанности. В частности, работодателю целесообразно устанавливать порядок недопущения сексуальных домогательств на рабочем месте в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре либо иных локальных актах.

Такие меры могут включать:

— информирование работников о понятии сексуальных домогательств и их правовых последствиях;

— разработку правил этики и служебных взаимоотношений на рабочем месте;

— введение внутреннего порядка обращения по вопросам сексуальных домогательств;

— объективное, оперативное и конфиденциальное рассмотрение обращений;

— защиту прав и условий труда пострадавшего работника;

— применение к виновным лицам дисциплинарных либо иных мер воздействия в установленном законодательством порядке;

— организацию профилактического обучения для руководящих работников и ответственных сотрудников кадровых подразделений.

Указанные механизмы будут способствовать повышению правовой культуры в трудовом коллективе, усилению социальной ответственности работодателя и практической защите трудовых прав работников.

Заключение

Таким образом, обеспечение чести и достоинства человека в трудовых отношениях, предупреждение дискриминации и внедрение эффективных механизмов

противодействия сексуальным домогательствам на рабочих местах относятся к числу актуальных задач современного трудового права. Принцип запрета дискриминации в трудовом праве не должен ограничиваться формальным равенством. Если формальное равенство предполагает предоставление всем лицам одинакового правового статуса, то реальное, или субстантивное, равенство требует создания равных условий для фактического пользования соответствующими правами. В этом отношении расширение перечня дискриминационных признаков в трудовых отношениях служит более эффективной защите трудовых прав работников. Запрет дискриминации в трудовом праве должен рассматриваться не только применительно к стадиям приема на работу или прекращения трудового договора, но и как комплексная гарантия, действующая на протяжении всего трудового процесса. Иными словами, при продвижении по должности, оплате труда, профессиональном росте, проведении служебных проверок, привлечении к дисциплинарной ответственности, предоставлении отпуска, поощрении либо участии в коллективных отношениях не должно допускаться неблагоприятное обращение к работнику по признакам, относящимся к его личности.

Хотя действующее законодательство предусматривает административную ответственность за сексуальные домогательства и дает им правовую оценку с точки зрения гендерного равенства, регулирование данного вопроса именно в рамках трудовых отношений и во взаимосвязи с профилактическими обязанностями работодателя пока сформировано недостаточно.

В связи с изложенным предлагается внесение в Трудовой кодекс Республики Узбекистан изменений и дополнений по следующим направлениям:

во-первых, расширить перечень дискриминационных признаков в нормах о запрете дискриминации такими основаниями, как «цвет кожи» и «политические взгляды»;

во-вторых, включить в Трудовой кодекс специальную норму о недопущении сексуальных домогательств в сфере труда и занятий;

в-третьих, четко определить обязанности работодателя по предупреждению сексуальных домогательств и созданию безопасной и здоровой нравственно-психологической трудовой среды;

в-четвертых, запретить преследование, дискриминацию или оказание давления на работника, обратившегося по факту сексуального домогательства;

в-пятых, возложить на работодателей обязанность принимать локальные акты, направленные на внедрение внутренних механизмов рассмотрения жалоб, проведение профилактической разъяснительной работы и защиту прав работников.

Реализация указанных предложений будет способствовать обеспечению человеческого достоинства в трудовых отношениях, защите личных неимущественных прав работников, формированию здоровой среды на рабочем месте и дальнейшему сближению трудового законодательства Республики Узбекистан с международными трудовыми стандартами. Введение в трудовое законодательство Республики Узбекистан новых механизмов, направленных на обеспечение чести и достоинства человека и предупреждение сексуальных домогательств на рабочих местах, усиливает

гуманистическую природу трудового права. В действующем законодательстве уже существуют административная ответственность за сексуальные домогательства и их правовая квалификация как формы дискриминации в законодательстве о гендерном равенстве. Однако закрепление данного института непосредственно на уровне Трудового кодекса создаст более эффективную правовую основу для конкретизации профилактических обязанностей работодателя, защиты достоинства работника и обеспечения здоровой трудовой среды.

Библиография

Нормативно-правовые акты Республики Узбекистан

1. Конституция Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: https://lex.uz (дата обращения: 30.06.2026).
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: https://lex.uz (дата обращения: 30.06.2026).
3. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: https://lex.uz (дата обращения: 30.06.2026).
4. Закон Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: https://lex.uz (дата обращения: 30.06.2026).

Международные акты и документы

5. Конвенция Международной организации труда № 111 от 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий».
6. Конвенция Международной организации труда № 190 от 21 июня 2019 года «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда».
7. Рекомендация Международной организации труда № 206 от 21 июня 2019 года «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда».
8. Всеобщая декларация прав человека, принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года.
9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года.
10. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 года.
11. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года.

Научная и аналитическая литература

12. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. Москва: Проспект, 2018.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник. Москва: Статут, 2009.

14. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Трудовые права работников: проблемы теории и практики защиты. Москва: Норма, 2017.
15. International Labour Office. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO, 2007.
16. International Labour Office. Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206. Geneva: ILO, 2021.