“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=372

2026-yil
6-son
iyun
ISSN 3093-8546



Совершенствование правовых механизмов предотвращения и устранения дискриминации в трудовых отношениях

Феруза Джамбакиева,
Факультет “Социальные науки” Национального университета Узбекистана имени Мирзо Улугбека
Преподаватель кафедры юридических наук
e-mail: feruzauzmu86@mail.ru

Аннотация. Ushbu maqolaO‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish va bartaraf etishning huquqiy mexanizmlariniо‘rganishga bag‘ishlangan. TadqiqotdaO‘zbekistonning amaldagi qonunchiligi hamdaO‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalari tahlil qilinadi. Antidiskriminatsion tartibga solishdagi mavjud bo‘shliqlar aniqlanadi va aniq qonunchilik takomillashtirishlari taklif etiladi.

Калит сўзлар. mehnat munosabatlarida kamsitish, mehnat huquqlari tengligi, Xalqaro mehnat tashkiloti, bilvosita kamsitish, antidiskriminatsion qonunchilik.

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию правовых механизмов предотвращения и устранения дискриминации в трудовых отношениях в Республике Узбекистан. В работе анализируется действующее законодательство Узбекистана, а также ратифицированные Узбекистаном конвенции Международной организации труда. Выявляются имеющиеся пробелы в антидискриминационном регулировании и предлагаются конкретные законодательные усовершенствования.

Ключевые слова. дискриминация в трудовых отношениях, равенство трудовых прав, Международная организация труда, прямая дискриминация, косвенная дискриминация, антидискриминационное законодательство.

Annotation. This article examines the legal mechanisms for preventing and eliminating discrimination in labour relations in the Republic of Uzbekistan. The study analyses the current legislation of Uzbekistan and conventions of the International Labour Organization ratified by Uzbekistan. The article identifies existing gaps in anti-discrimination regulation and proposes concrete legislative improvements.

Keywords. discrimination in labour relations, equality of labour rights, International Labour Organization, direct discrimination, indirect discrimination, burden of proof, anti-discrimination legislation.

Введение. Дискриминация в трудовых отношениях представляет собой одну из наиболее острых социально-правовых проблем современности. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в сфере защиты трудовых прав на международном уровне, явления трудовой дискриминации сохраняют актуальность во многих государствах, в том числе в Республике Узбекистан. Принятие нового Трудового кодекса Республики Узбекистан, введённого в действие с 30 апреля 2023 года, ознаменовало важный шаг в реформировании трудового законодательства. Вместе с тем практика применения трудоправовых норм выявляет ряд существенных пробелов, снижающих эффективность действующих антидискриминационных механизмов.

На международном уровне недопустимость трудовой дискриминации закреплена в основополагающих актах Международной организации труда (далее МОТ), прежде всего в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 года, ратифицированной Узбекистаном [1]. Данная конвенция определяет дискриминацию как любое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаке расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, которое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Принятие действенных правовых механизмов, препятствующих дискриминации, является международным обязательством Узбекистана и необходимым условием формирования справедливого рынка труда.

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что, несмотря на конституционные гарантии равенства, практика применения трудового законодательства демонстрирует существенные пробелы в механизмах правоприменения. Отсутствие чётких процедур рассмотрения жалоб о дискриминации, ограниченные возможности доказывания дискриминационных действий работодателя и недостаточная осведомлённость работников о своих правах снижают эффективность существующих гарантий. Целью настоящей статьи является анализ действующего законодательства Узбекистана в сфере противодействия трудовой дискриминации, выявление его пробелов и разработка конкретных предложений по его совершенствованию.

Понятие и виды дискриминации в трудовых отношениях. Дискриминация в трудовых отношениях представляет собой неправомерное, необоснованное различие в обращении с

работниками или соискателями по признакам, не связанным с их деловыми качествами, профессиональными навыками или результатами труда. В доктрине трудового права принято разграничивать прямую и косвенную дискриминацию [2, С.112]. Прямая дискриминация выражается в открытом применении запрещённых критериев при принятии решений в сфере труда: отказе в приёме на работу, понижении в должности, установлении неравной оплаты труда. Косвенная дискриминация имеет место тогда, когда внешне нейтральное требование или практика ставит определённую категорию лиц в менее благоприятное положение по сравнению с другими.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан, утверждённый Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 и введённый в действие с 30 апреля 2023 года, в статье 4 закрепляет принцип равенства трудовых прав и запрет дискриминации в сфере труда и занятий [3]. Согласно указанной норме, дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда. Примечательно, что перечень запрещённых оснований сформулирован в открытой форме, что само по себе является позитивным законодательным решением, однако на практике порождает правовую неопределённость.

Та же статья 4 Трудовой кодекс Республики Узбекистан закрепляет право лица, считающего, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, обжаловать факт дискриминации в установленном порядке, в том числе обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении причинённого ему материального ущерба и компенсации морального вреда. Вместе с тем механизм практической реализации данного права остаётся недостаточно разработанным, что существенно снижает его эффективность.

Особое место занимает дискриминация по признаку пола в вопросах оплаты труда. Принцип равного вознаграждения за равный труд закреплён в Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении 1951 года, также ратифицированной Узбекистаном [4]. В развитие данного принципа в Конституции Республики Узбекистан 2023 года статья 42 гарантирует каждому право на достойный труд и на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации [5]. Тем не менее механизмы контроля

соблюдения этого принципа на уровне конкретных работодателей остаются недостаточно развитыми.

Конституционные и международно-правовые основы запрета дискриминации. Запрет дискриминации в трудовых отношениях опирается на многоуровневую нормативную базу. На конституционном уровне статья 21 Конституции Республики Узбекистан 2023 года провозглашает, что в Узбекистане все граждане равны перед законом и судом [5]. Статья 46 Конституции закрепляет, что женщины и мужчины имеют равные права. Эти положения образуют конституционную основу антидискриминационного законодательства в целом, включая его трудоправовой аспект.

На международном уровне помимо Конвенций МОТ № 100 и № 111 Узбекистан является участником Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, статья 7 которого закрепляет право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности [6, С.8]. Данные международные инструменты формируют минимальные стандарты, которым должно соответствовать национальное трудовое законодательство.

Ратификация международных конвенций порождает обязанность государства не только формально инкорпорировать их положения в национальное законодательство, но и обеспечить реальное применение антидискриминационных норм. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций неоднократно подчёркивал необходимость принятия активных мер по содействию равенству в сфере труда, выходящих за рамки простого законодательного запрета дискриминации [1]. Международно-правовой стандарт предполагает, таким образом, не пассивный, а активный подход государства к противодействию трудовой дискриминации.

Правовые механизмы предотвращения дискриминации в трудовых отношениях. Правовые механизмы предотвращения трудовой дискриминации можно классифицировать по нескольким основаниям: по субъектам применения (государственные органы, работодатели, профсоюзы, работники); по стадиям трудовых отношений (приём на работу, трудовая деятельность, увольнение); по характеру мер (законодательные, организационные, просветительские).

На законодательном уровне ключевым превентивным механизмом является закрепление в Трудовой кодекс Республики Узбекистан чётких запретов дискриминации при заключении трудового договора. Статья 82 Трудового кодекса РУз устанавливает, что при заключении трудового договора запрещается устанавливать ограничения или предоставлять

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника [3]. Вместе с тем объявления о вакансиях, содержащие дискриминационные требования, на практике продолжают встречаться, что свидетельствует о недостаточной эффективности существующих санкций.

Важным инструментом предотвращения дискриминации является институт коллективных договоров. Трудовой кодекс РУз закрепляет право работников на заключение коллективного договора [3]. Коллективные договоры могут содержать расширенный перечень гарантий недискриминации, механизмы внутреннего рассмотрения жалоб и специальные меры позитивного действия в отношении уязвимых групп. Международный опыт свидетельствует о том, что наличие активных профсоюзов и развитой системы коллективно-договорного регулирования существенно снижает уровень трудовой дискриминации [7, С.89].

Значимую роль в предотвращении дискриминации играет государственный надзор в сфере труда. В соответствии с Трудовым кодексом РУз государственный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан [3]. Наделение инспекторов специальными полномочиями по рассмотрению жалоб о дискриминации, проведению тематических проверок и вынесению обязательных предписаний об устранении нарушений является необходимым условием повышения эффективности антидискриминационной деятельности [8, С.34].

Правовые механизмы устранения дискриминации и защиты прав работников. Механизмы устранения последствий дискриминации включают судебные и внесудебные способы защиты. Статья 4 Трудового кодекса РУз закрепляет право лица обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении причинённого ему материального ущерба и компенсации морального вреда [3]. Однако практика показывает, что обращение работников в суд по делам о трудовой дискриминации остаётся крайне редким явлением. Среди определяющих факторов следует выделить сложность доказывания дискриминационных действий работодателя, финансовые барьеры, страх утраты работы и информационную асимметрию.

Центральной проблемой правоприменения в данной сфере является распределение бремени доказывания. По общему правилу в гражданском процессе бремя доказывания возлагается на истца. Применительно к делам о дискриминации это означает, что работник должен доказать факт дискриминационного отношения со стороны работодателя, что в большинстве случаев крайне

затруднительно ввиду информационной асимметрии. Законодательство Европейского союза и многих государств предусматривает перенос бремени доказывания на работодателя после того, как работник представит доказательства, свидетельствующие о наличии дискриминации [9, С.156]. Введение аналогичного механизма в Трудовой кодекс РУз существенно повысило бы эффективность судебной защиты.

Немаловажную роль в устранении дискриминации играют специализированные государственные органы по вопросам равенства. В ряде государств созданы омбудсмены по вопросам равенства или специализированные комиссии, уполномоченные рассматривать жалобы о дискриминации, проводить расследования и издавать обязательные предписания. Наличие подобного органа снижает барьеры для обращения работников за защитой, обеспечивает системный мониторинг дискриминационных практик и позволяет применять меры воздействия без обращения в суд [10, С.67]. Создание аналогичного института в Узбекистане могло бы стать эффективным дополнением существующих механизмов защиты.

Действенным средством устранения последствий дискриминации является институт восстановления нарушенных прав. Трудовой кодекс РУз предусматривает возможность восстановления работника на работе в случае незаконного увольнения [3]. Вместе с тем практика применения данной нормы свидетельствует о необходимости более чёткого законодательного закрепления специальных санкций именно за дискриминационные увольнения, а также совершенствования порядка взыскания компенсации морального вреда, причинённого дискриминационными действиями работодателя.

Сравнительно-правовой анализ. Обращение к зарубежному опыту позволяет выявить наиболее эффективные подходы к предотвращению и устранению трудовой дискриминации. Европейский союз располагает одной из наиболее развитых систем антидискриминационного законодательства. Директива ЕС 2000/78/ЕС об общих рамках равного обращения в сфере занятости и труда образует ключевой нормативный акт в данной области [11, С.23]. Принципиальной особенностью европейской модели является перенос бремени доказывания на работодателя, а также обязанность государств-членов обеспечить доступность специализированных органов по вопросам равенства.

Германия реализовала данный подход посредством Общего закона о равном обращении 2006 года (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), создавшего специализированный федеральный орган по противодействию дискриминации (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), уполномоченный

рассматривать жалобы граждан, проводить консультации и публиковать доклады [12, С.45]. Данный институциональный опыт представляет значительный интерес для Узбекистана.

Законодательство Российской Федерации, представляющее интерес ввиду общей правовой традиции с Узбекистаном, закрепляет запрет дискриминации в статье 3 Трудового кодекса РФ, предоставляя работникам право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда [13, С.78]. Российские исследователи, однако, также указывают на практические трудности с доказыванием дискриминационного умысла работодателя при отсутствии специальных процессуальных норм.

Опыт Казахстана как государства со схожей правовой системой заслуживает отдельного внимания. Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит развёрнутый перечень запрещённых оснований дискриминации и предусматривает возможность обращения с жалобой в уполномоченный орган по труду во внесудебном порядке [14, С.102]. Данный механизм снижает барьеры для работников при обращении за защитой своих прав. Аналогичный подход может быть востребован при реформировании узбекского трудового законодательства.

Пробелы действующего законодательства Узбекистана и предложения по их устранению. На основании проведённого анализа можно выделить следующие основные пробелы действующего законодательства Узбекистана в сфере противодействия трудовой дискриминации.

Во-первых, в Трудовом кодексе отсутствует специальная норма о распределении бремени доказывания по делам о трудовой дискриминации. Информационная асимметрия между работником и работодателем делает практически невозможным для работника самостоятельно собрать доказательства дискриминационного умысла. Предлагается дополнить Трудовой кодекс РУз нормой о том, что при наличии prima facie доказательств дискриминации, представленных работником, бремя доказывания правомерности своих действий возлагается на работодателя [9, С.160]. Данное решение соответствует международным стандартам МОТ и существенно повысит эффективность судебной защиты.

Во-вторых, действующее законодательство не предусматривает специализированного механизма рассмотрения жалоб о трудовой дискриминации во внесудебном порядке. Предлагается расширить полномочия Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений РУз, наделив её правом рассматривать жалобы работников о фактах дискриминации, проводить целевые проверки и выносить обязательные предписания об устранении нарушений [8, С.38]. Альтернативой может служить создание специализированного омбудсмена по трудовым

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

правам.

В-третьих, законодательство не содержит явного запрета преследования работников, сообщивших о фактах дискриминации. Страх репрессий со стороны работодателя является одним из главных факторов, сдерживающих работников от обращения за защитой своих прав. Предлагается закрепить в Трудовом кодексе РУз специальные гарантии для работников, сообщивших о дискриминации, включая запрет увольнения и иных форм преследования в течение установленного срока после подачи жалобы [15, С.45].

В-четвёртых, необходимо усилить ответственность за размещение дискриминационных объявлений о вакансиях. В настоящее время Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности, введённый в действие Законом Республики Узбекистан от 22 августа 1994 года № 2015-XII, не содержит специальной нормы об ответственности за размещение объявлений о приёме на работу, формулирующих дискриминационные требования [16]. Предлагается ввести соответствующую административную санкцию, которая создаст действенный превентивный механизм на стадии найма.

В-пятых, целесообразно законодательно закрепить обязанность работодателей с численностью работников свыше 50 человек разрабатывать внутренние планы по обеспечению равенства, устанавливающие цели и конкретные меры по предотвращению дискриминации. Конвенция МОТ № 111 допускает специальные меры позитивного действия, направленные на обеспечение равных возможностей [1]. Введение нормы, стимулирующей принятие подобных планов, создаст стимулы для проактивного устранения структурных причин дискриминации в организациях.

В-шестых, следует расширить и конкретизировать перечень защищаемых оснований в статье 4 Трудового кодекса РУз. Наряду с перечисленными основаниями необходимо прямо указать семейное положение и семейные обязанности, состояние здоровья, членство в профсоюзе, что соответствует расширенному пониманию запрета дискриминации в современных международных актах [7, С.94].

Роль государственных органов и гражданского общества. Эффективность правовых механизмов противодействия дискриминации во многом зависит от их практического применения государственными органами и степени активности институтов гражданского общества. Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан осуществляет надзор за соблюдением трудового законодательства. Вместе с тем её деятельность в части выявления и пресечения дискриминационных практик нуждается в усилении: целевые проверки по вопросам соблюдения принципа равенства,

регулярные аналитические доклады и специализированные каналы для приёма жалоб работников должны стать системными направлениями деятельности инспекции.

Профсоюзы как представители работников играют ключевую роль в практической реализации антидискриминационных норм. Трудовой кодекс РУз гарантирует право работников на объединение в профессиональные союзы, а статья 40 Конституции Республики Узбекистан 2023 года закрепляет свободу деятельности профессиональных союзов [5]. Активные профсоюзы способны вести мониторинг дискриминационных практик, оказывать правовую помощь членам, предъявляющим иски о дискриминации, и добиваться включения антидискриминационных положений в коллективные договоры.

Немаловажную роль в формировании культуры равенства играют просветительские меры. Правовое просвещение работников, обучение работодателей принципам недискриминационной кадровой политики и публичные кампании против дискриминации формируют благоприятную социальную среду для реализации законодательных норм [10, С.70]. Международный опыт убедительно свидетельствует о том, что одних законодательных запретов недостаточно без сопутствующих изменений в правовой культуре и практике.

Заключение. Проведённое исследование позволяет сделать следующие основные выводы. Правовая база Республики Узбекистан в сфере противодействия трудовой дискриминации, включающая Конституцию 2023 года, Трудовой кодекс 2022 года и ратифицированные международные конвенции МОТ, создаёт принципиальную основу для защиты прав работников. Вместе с тем ряд существенных пробелов снижает эффективность данных механизмов на практике.

Приоритетными направлениями совершенствования законодательства являются: закрепление нормы о переносе бремени доказывания на работодателя по делам о дискриминации; расширение полномочий Государственной трудовой инспекции в части рассмотрения жалоб о дискриминации; введение специальных гарантий защиты работников, сообщивших о дискриминации, от преследования; установление административной ответственности за дискриминационные объявления о вакансиях; внедрение механизмов, стимулирующих разработку корпоративных планов по обеспечению равенства; а также расширение перечня защищаемых оснований в статье 4 Трудового кодекса РУз.

Реализация предложенных мер позволит привести законодательство Узбекистана в соответствие с международными стандартами МОТ и обеспечит реальную

защиту работников от дискриминации. Последовательное совершенствование правовых механизмов в данной сфере является необходимым условием формирования справедливого и инклюзивного рынка труда в Республике Узбекистан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. International Labour Organization. Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958. Geneva: ILO Publications, 1958. [Международная организация труда. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий. Женева: МОТ, 1958.] https://www.ilo.org/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Москва: Статут, 2009. 879 с. [Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Course of Labour Law: in 2 vols. Vol. 1. Moscow: Statut, 2009. 879 p.]

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: утверждён Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, введён в действие с 30 апреля 2023 года. [Labour Code of the Republic of Uzbekistan: approved by Law No. ZRU-798 of October 28, 2022, in force from April 30, 2023.] https://lex.uz/docs/6257291

4. International Labour Organization. Convention No. 100 Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951. Geneva: ILO Publications, 1951. [Международная организация труда. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Женева: МОТ, 1951.] https://www.ilo.org/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

5. Конституция Республики Узбекистан: принята на референдуме 30 апреля 2023 года. Ташкент: Адолат, 2023. [Constitution of the Republic of Uzbekistan: adopted at the referendum of April 30, 2023. Tashkent: Adolat, 2023.] https://lex.uz/docs/6445147

6. United Nations. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966. New York: UN, 1966. [Организация Объединённых Наций. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Нью-Йорк: ООН, 1966.]

7. Hepple B. Equality: The Legal Framework. 2nd ed. Oxford: Hart Publishing, 2014. 256 p. [Хеппл Б. Равенство: правовая основа. 2-е изд. Оксфорд: Харт Паблишинг, 2014. 256 с.]

8. Нуртдинова А.Ф. Государственный надзор в сфере труда: монография. Москва: ИНФРА-М, 2018. 192 с. [Nurtdinova A.F. State Supervision in the Sphere of Labour. Moscow: INFRA-M, 2018. 192 p.]

9. Schiek D., Waddington L., Bell M. (eds.). Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart Publishing, 2007. 1079 p. [Шик Д., Уоддингтон Л., Белл М. (ред.). Прецеденты, материалы и тексты по антидискриминационному праву. Оксфорд: Харт

Паблишинг, 2007. 1079 с.]

10. McCrudden C. (ed.). Anti-Discrimination Law. Aldershot: Dartmouth, 1991. 542 p. [МакКраддэн К. (ред.). Антидискриминационное право. Олдершот: Дартмут, 1991. 542 с.]

11. Ellis E., Watson Ph. EU Anti-Discrimination Law. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. 536 p. [Эллис Э., Уотсон Ф. Антидискриминационное право ЕС. 2-е изд. Оксфорд: Оксфорд Юниверсити Пресс, 2012. 536 с.]

12. Bauer M. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Muenchen: Beck, 2007. 312 S. [Бауэр М. Общий закон о равном обращении. Мюнхен: Бек, 2007. 312 с.]

13. Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. Москва: Юрайт, 2020. 501 с. [Kurennoy A.M. Labour Law of Russia. Moscow: Yurayt, 2020. 501 p.]

14. Нурмагамбетов А.М. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. Алматы: Жеты Жаргы, 2015. 432 с. [Nurmagambetov A.M. Labour Law of the Republic of Kazakhstan. Almaty: Zhety Zhargy, 2015. 432 p.]

15. Lewis D. (ed.). A Global Guide to Whistleblower Law. Farnham: Ashgate, 2014. 384 p. [Льюис Д. (ред.). Глобальное руководство по законодательству о защите разоблачителей. Фарнем: Ашгейт, 2014. 384 с.]

16. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности: утверждён Законом Республики Узбекистан от 22 августа 1994 года № 2015-XII (с изменениями и дополнениями). [Code of the Republic of Uzbekistan on Administrative Liability: approved by Law No. 2015-XII of August 22, 1994 (as amended).] https://lex.uz/docs/97661