



КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВА НА ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: МЕЖДУ ТЕОРИЕЙ И РЕАЛЬНОСТЬЮ

Турсунбаева Рухшона Мансуровна
студентка 1 курса

Университета мировой экономики и дипломатии
Факультет «Международное право»
e-mail: ruxshonamansurovna236@gmail.com
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15314541>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 20-Aprel 2025 yil
Ma'qullandi: 25-Aprel 2025 yil
Nashr qilindi: 29-Aprel 2025 yil

KEYWORDS

*право на труд, Конституция
Узбекистана, трудовые
гарантии, защита прав
работников, трудовые
отношения, пробная неделя.*

ABSTRACT

В данной статье рассматриваются конституционные гарантии права на труд в Республике Узбекистан, их законодательное развитие и проблемы практического применения. Особое внимание уделено личному опыту нарушения трудовых прав, который иллюстрирует разрыв между нормами права и реальной жизнью. Статья подчеркивает необходимость повышения правовой культуры среди граждан и совершенствования механизмов защиты их трудовых прав.

Право на труд — это не просто возможность получать заработную плату. Это основополагающее право, от которого зависит человеческое достоинство, экономическая стабильность и уверенность в будущем. Конституция Республики Узбекистан четко закрепляет это право, однако в реальной жизни его соблюдение сталкивается с множеством вызовов.

Эту статью я решила написать, потому что сама испытала на себе, как легко можно стать жертвой нарушения трудовых прав. Мой личный опыт работы в учебном центре показал, что знание законов — это не роскошь, а необходимость. Именно поэтому я привожу свой пример: чтобы показать, как конституционные гарантии могут оставаться пустыми фразами, если мы сами не умеем их защищать.

Право на труд зафиксировано в статье 42 Конституции Республики Узбекистан: “Каждый имеет право на труд, на свободный выбор рода деятельности, справедливые условия труда и защиту от безработицы.”

Также важны:

- Статья 43 Конституции: право на социальную защиту в случае безработицы.
- Статья 45 Конституции: право на отдых.
- Статья 44 право на защиту от принудительного труда

Эти статьи закрепляют право каждого гражданина на достойный труд и защиту от произвола работодателей.

Конституция определяет важные принципы, однако она не решает проблему сама по себе. Без деятельной реализации этих положений права граждан остаются лишь формальностью.

Право на труд конкретизируется в отраслевом законодательстве:

- Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция 2023 года) ;
- Закон “О занятости населения” от 6 октября 2020 года. Ключевые нормы включают статью 16 ТК (трудовой договор должен быть заключён в письменной форме до начала работы), статью 22 ТК (работодатель обязан создать безопасные условия труда и своевременно выплачивать заработную плату) и статью 41 ТК (испытательный срок не должен превышать три месяца и обязательно прописывается в договоре).

Когда я работала в учебном центре, меня фактически приняли на работу без заключения письменного договора, что нарушает статью 16 Трудового кодекса. Испытательный срок продолжался значительно дольше, чем заявленные 3 дня, и мои права как сотрудника были полностью проигнорированы. К тому же, не выплата зарплаты за фактически отработанные дни — это прямое нарушение статьи 197 ТК РУз.

Мой случай — это не просто одна досадная история. Это реальное отображение системной проблемы:

- Работодатели злоупотребляют неопытностью молодых специалистов.
- Трудовые отношения остаются неформальными.
- Сотрудники не знают своих прав и боятся требовать их соблюдения.

Я привожу свой опыт, чтобы показать: пока граждане не осведомлены о своих правах, работодатели могут безнаказанно их нарушать. И Конституция, и законы становятся реальностью только тогда, когда люди умеют ими пользоваться.

Республика Узбекистан является участником важнейших международных конвенций по защите трудовых прав таких как Конвенция МОТ № 87 “О свободе объединения и защите права на организацию” ; Конвенция МОТ № 98 “О праве на организацию и коллективные переговоры” ; Конвенция МОТ № 158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя” . Я упоминаю международные стандарты, потому что они устанавливают высокие требования для защиты прав трудящихся. Узбекистан официально взяла на себя эти обязанности, что должно стимулировать реформы. Сравнивая наши реальные практики с международными нормами, можно видеть, сколько ещё предстоит сделать.

Несмотря на отличную нормативную базу, имеется немало сложностей: наем сотрудников без заключения трудового договора; применение “испытательных сроков” без официального оформления; задержка зарплаты; недостаточная правовая грамотность населения.

Главная проблема — это бездействие самих работников и нехватка ответственности работодателей. Без существенного надзора со стороны страны и энергичной гражданской позиции населения права останутся лишь формальностью.

Для улучшения реализации права на труд необходимы: усиление работы инспекций труда и прокуратуры; повышение уровня правового образования населения; упрощение процедур обращения за защитой своих прав; применение реальных санкций к работодателям за нарушения.

Каждый человек должен понимать: знание своих трудовых прав — это не только защита своего заработка, но и защита собственного достоинства. Если мы будем молчать о нарушениях, они будут повторяться снова и снова.

Заключение:

Право на труд в Республике Узбекистан имеет прочную конституционную и законодательную основу. Однако реальная защита этого права требует не только хороших законов, но и активной позиции самих граждан.

Мой личный опыт стал для меня болезненным, но важным уроком: знание своих прав — это сила.

Я убеждена: чем больше людей будут знать и защищать свои права, тем сильнее станет и общество в целом.

Только тогда конституционные гарантии превратятся в реальный механизм защиты каждого гражданина.

Использованные источники:

1. Конституция Республики Узбекистан (новая редакция 2023 года) — статьи 42, 43, 44, 45.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (редакция 2023 года) — статьи 16, 22, 41, 197.
3. Закон Республики Узбекистан “О занятости населения” от 6 октября 2020 года.
4. Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) “О свободе объединения и защите права на организацию”.
5. Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) “О праве на организацию и на коллективные переговоры”.
6. Конвенция МОТ № 158 (1982 г.) “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя”

INNOVATIVE
ACADEMY