



ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Ажимуратова Зульфира Баймуратовна

Магистрант ТГЮУ по направлению

«Трудовое право»

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11239641>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 10-May 2024 yil

Ma'qullandi: 15-May 2024 yil

Nashr qilindi: 22-May 2024 yil

KEY WORDS

трудовое право,
законодательство,
международные стандарты,
работник, работодатель.

ABSTRACT

Данная научная статья представляет обзор правовых основ защиты трудовых прав человека на международном и национальном уровнях. Рассматриваются ключевые международные документы, такие как Всеобщая декларация прав человека и конвенции Международной организации труда, а также роль национального законодательства в обеспечении справедливых условий труда. В статье также освещаются механизмы контроля за соблюдением трудовых прав, включая судебную систему, профсоюзы и государственные инспекции труда. Автор предлагает анализ современных вызовов и перспектив развития правовой базы для защиты трудовых прав человека в условиях современного общества.

Право на труд - одно из важнейших конституционных прав человека. Реализация этого права предоставляет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: право на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и другие.

Конституции Республики Узбекистан в рамках статьи 42 декларирует положение о праве на труд. Право на труд представляет собой одно из фундаментальных прав любого человека, признанное всеми государствами мира. Данное право имеет важное значение, в связи с чем, входит в группу основных социально-экономических прав каждого человека создавать и приобретать источники существования для себя и своих близких, реализовывать свой творческий потенциал, выражать свою личность именно в области трудовых отношений.

Поскольку главный закон нашей страны - Конституция Республики Узбекистан не содержит прямого закрепления категории "право на труд", определение её границ необходимо осуществлять посредством толкования её содержания, которое как раз и декларирует Конституция Республики Узбекистан в статье 42. Обратимся к анализу указанной нормы. Так, анализ статьи 42 показывает, что право на труд включает:

- право на свободный выбор профессии и рода деятельности;

- право на благоприятные условия труда, отвечающие на требованиям безопасности и гигиены;
- право на справедливое вознаграждение за труд;
- право на защиту от безработицы;¹

Защита трудовых прав человека является одной из основных составляющих справедливого и устойчивого развития общества. В современном мире, где трудовые отношения становятся все более сложными и глобализированными, вопросы соблюдения и защиты прав работников приобретают особую актуальность. Нарушение трудовых прав может привести к социальным и экономическим дисбалансам, а также негативно сказаться на самом человеке, его достоинстве и качестве жизни.

Институт защиты трудовых прав по своему содержанию гораздо объемнее и сложнее, чем это следует из непосредственного анализа норм раздела VII Трудового Кодекса Республики Узбекистан. Во-первых, к нему напрямую относится институт трудовых споров, ведь судебное и несудебное разрешение разногласий между работником и работодателем - это способы защиты трудовых прав работника. Во-вторых, к институту защиты тесно примыкают нормы, устанавливающие материальную ответственность сторон трудовых отношений: одним из средств защиты трудовых прав работника служит привлечение к ответственности работодателя, виновного в нанесении работнику имущественного вреда.

Характерной чертой подинститута защиты трудовых прав работников является комплексность составляющих его правовых норм: защита трудовых прав работников осуществляется не только на основе норм раздела VII Трудового Кодекса Республики Узбекистан, но норм других институтов трудового права, а также иных отраслей права.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан - «флагман» трудового права. Именно он определяет цели и задачи всего трудового законодательства, устанавливает границы, в которых развивается трудовое нормотворчество и осуществляется правоприменение.

Благодаря Трудовому Кодексу Республики Узбекистан абстрактные конституционные нормы приспособляются к конкретным общественным отношениям в сфере труда. Так, конституционные гарантии прав и свобод перерастают в Трудовом Кодексе Республики Узбекистан (ст. 2) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы, на справедливое и безопасные условия труда и на защиту от безработицы, государство тем самым реализует закрепленные в Конституции Республики Узбекистан гарантии и обязательства защищать права граждан. Кроме того, подчеркивая свою приверженность правовым стандартам, установленным Основным законом, законодатель в нормах Трудового Кодекса Республики Узбекистан провозглашает, что одним из принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений служит обеспечение защиты прав и законных интересов работников и работодателей (ст. 2 ТК РУз)².

¹ Конституция Республики Узбекистан// Национальная база данных законодательства, 01.05.2023г., №03/23/837/0241

² Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. Национальная база данных законодательства, 29.10.2022 №03/24/911/0142

Именно нормы Конституции Республики Узбекистан и положения Трудового Кодекса Республики Узбекистан служат «фундаментом» подинститута защиты трудовых прав работника, на основе которого выстраиваются конкретные отношения по защите трудовых прав работников. Они создают те принципиальные положения, опираясь и ориентируясь на которые уполномоченные субъекты отстаивают права работников. Среди подобных положений, на наш взгляд, центральное место занимает положение, закрепленное в Конституции РУз (ст. 42) и воспроизведенное в ТК РУз (ст. 21), предоставляющее субъекту (работнику) право защищать свои трудовые права, свободы и интересы всеми не запрещенными законом способами. Благодаря этой норме значительно расширяются возможности работника в выборе способа защиты своих прав. Обращает внимание формулировка данного конституционного права - оно касается каждого.

Видную роль в правовом регулировании защиты трудовых прав работников играют нормы международного трудового права и, прежде всего, нормы конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ). Эти акты содержат большое количество правовых норм, непосредственно направленных на защиту интересов человека труда. Это: Конвенция №81 об инспекции труда, №84 о праве на объединение на территориях вне метрополии, №85 об инспекции труда на территориях вне метрополии, №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, №88 об организации службы занятости, №95 о защите заработной платы, №98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, №129 об инспекции труда в сельском хозяйстве, №135 о защите прав представителей трудящихся, №148 о защите от профессионального риска, №151 о защите права на организацию на государственной службе, №154 о содействии коллективным переговорам, №161 о службах гигиены труда, №171 о ночном труде, №173 о защите требований при банкротстве работодателя, №175 о работе на условиях неполного рабочего времени, №177 о надомном труде, №178 об инспекции условий труда и быта моряков, №184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве и др.; Рекомендация о связях на предприятии, о жалобах трудящихся, о трудовом правоотношении; Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998), установившая свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров в числе таких основополагающих принципов. На фоне всех перечисленных актов особым образом выделяются Конвенции №87 и №98. По свидетельству З.С. Богатыренко, они являются основополагающими правовыми актами МОТ³. На ратификацию именно этих конвенций в последнее десятилетие деятельности МОТ направлены усилия ее участников.

Неоценима помощь отраслевых кодифицированных актов (а вместе с ними и теории соответствующих правовых наук) обеспечению защитой трудовых прав работников. Так, одной из новелл Трудового Кодекса Республики Узбекистан стала норма ст. 527, предусматривающая возмещение работнику морального вреда. Гражданский Кодекс Республики Узбекистан, принятый раньше Трудового Кодекса Республики Узбекистан, также содержит нормы о моральном вреде, но они гораздо

³ Богатыренко З.С. Трудовые нормы МОТ и их применение в Российской Федерации// Трудовое право. 2003. №10. С. 46-47.

объемнее и более разработаны с научной точки зрения, чем в Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. Поэтому субъекту, решающему вопрос о возмещении работнику морального ущерба, несомненно, следует опираться на соответствующие нормы Гражданского Кодекса Республики Узбекистан.

К законодательным актам, регулирующим отношения по защите трудовых прав работников, также относятся: Закон Республики Узбекистан от 09.22.16 №410 «Об охране труда», Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 19.12.2003 №318 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей», Закон Республики Узбекистан от 20.10.2020 №642 «О занятости населения», Закон Республики Узбекистан от 06.12.2019 №588 «О профессиональных союзах» и др.

В силу новизны правовой конструкции защиты трудовых прав работников не все вопросы ее реализации пока урегулированы законодателем. Преодолению правовых пробелов будет способствовать включение в коллективные договоры и соглашения, а также локальные нормативные акты, принимаемые на уровне отдельной организации (работодателя), положений о защите трудовых прав работников. Кроме этого, данная мера позволит приспособить нормы законодательства к нуждам сторон конкретных трудовых отношений.

Использованные источники:

1. Конституция Республики Узбекистан от 01.05.2023г.,г.Ташкент.
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 28.10.2022г. // Ведомости Олий Мажлис Республики Узбекистан

INNOVATIVE
ACADEMY