



EQUALITY OF LABOR RIGHTS AS THE FOUNDATION OF SOCIAL JUSTICE

Ubaydullaeva Fatima Nietullayevna

Bachelor's student in the field of Law

Karakalpak State University

fatimaubaidullaeva724@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18045145>

ARTICLE INFO

Received: 16th December 2025

Accepted: 23rd December 2025

Online: 24th December 2025

KEYWORDS

Employment, employer, emancipation, working hours, labor relations, labor market.

ABSTRACT

This article reveals the characteristic features of citizens' right to work and examines issues and aspects related to labor law. The purpose of this study is to provide the population with prospects for the realization of rights affecting labor relations. In the course of the scientific research, a comparative research method was used. The study determined that the modern social structure faces several problems, particularly a shortage of jobs corresponding to professional specializations. Based on the results of the analysis, the need arose to create new jobs for the broad population and to design support programs for the social group of youth. The materials of this study may contribute to strengthening the trust of the working population in the leaders of organizations, enterprises, and institutions, as well as to the development of new programs for young people aimed at helping them overcome competition in the labor market.

РАВЕНСТВО ТРУДОВЫХ ПРАВ КАК ФУНДАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Убайдуллаева Фатима Ниетуллаевна

Студент бакалавра направление «юриспруденция» Каракалпакского

Государственного Университета

fatimaubaidullaeva724@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18045145>

ARTICLE INFO

Received: 16th December 2025

Accepted: 23rd December 2025

Online: 24th December 2025

ABSTRACT

В данной статье раскрываются характерные черты права граждан на труд и рассматриваются вопросы и аспекты, имеющие отношение к трудовому праву граждан. Целью данного исследования является предоставление населению перспектива реализации права затрагивающие трудовые



KEYWORDS

*Трудоустройство,
работодатель, эмансипация,
рабочее время, трудовые
отношения, рынок труда.*

*правоотношения. В ходе рассматриваемого
научного изучения были использованы
сравнительный метод исследования. При
проведении исследования было определено, что
современная социальная структура
сталкивается с несколькими проблемами в
особенности с недостатком рабочих мест по
специальности. По итогам данного анализа
возникло необходимость в, предоставлений
новых рабочих мест широкому населению и
проектировать программы оказывающих
поддержку для социальной группы молодежь.
Материалы данного исследования могут
способствовать укреплению доверия
трудящегося населения руководителям
организаций, предприятий и учреждений, а
также содействует созданию новых программ
для молодого населения содействующий
преодолеть конкуренцию на рынке труда.*

**MEHNAT HUQUQLARINING TENGLIGI IJTIMOY ADOLATNING ASOSI
SIFATIDA**

Ubaydullaeva Fatima Nietullayevna

Qoraqalpoq Davlat Universitetining

“Yurisprudensiya” yo‘nalishi bakalavr talabasi fatimaubaidullaeva724@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18045145>

ARTICLE INFO

Received: 16th December 2025

Accepted: 23rd December 2025

Online: 24th December 2025

KEYWORDS

*Bandlik, ish beruvchi,
emansipatsiya, ish vaqti,
mehnat munosabatlari, mehnat
bozori.*

ABSTRACT

*Mazkur maqolada fuqarolarning mehnat qilish
huquqiga xos bo‘lgan asosiy jihatlar yoritilib,
fuqarolarning mehnat huquqiga oid masalalar va
jihatlari ko‘rib chiqiladi. Ushbu tadqiqotning maqsadi
aholiga mehnatga oid huquqiy munosabatlarni
amalga oshirish istiqbollari taqdim etishdan
iborat. Ilmiy tadqiqotni olib borish jarayonida qiyosiy
tadqiqot usulidan foydalanildi. Tadqiqot natijalariga
ko‘ra, zamonaviy ijtimoiy tuzilma bir qator
muammolarga, xususan, mutaxassislik bo‘yicha ish
o‘rinlarining yetishmasligiga duch kelayotgani
aniqlandi. Ushbu tahlil yakunlariga ko‘ra, keng aholi
qatlamlari uchun yangi ish o‘rinlarini yaratish
hamda yoshlar ijtimoiy guruhi uchun qo‘llab-
quvvatlovchi dasturlarni ishlab chiqish zarurati
yuzaga keldi. Mazkur tadqiqot materiallari
mehnatkash aholining tashkilotlar, korxonalar va*



muassasalar rahbarlariga bo'lgan ishonchini mustahkamlashga, shuningdek, mehnat bozorida raqobatni yengib o'tishga ko'maklashuvchi yoshlar uchun yangi dasturlarni yaratishga xizmat qilishi mumkin.

Введение. В эпоху современных преобразований трудовые права граждан все еще остается актуальным объектом изучения и играет значительную роль в жизни каждого индивида нашего государства. Само трудовое право является отраслью права, которое регулирует отношения между работником и работодателем, а также связанные с ними отношения. Его значимость заключается в том, что это отрасль права обеспечивает населению достойный уровень жизни, так как каждый нуждается жить в достатке. Хотя эта область было изучено и раскрыто достаточно, в нем имеются некоторые аспекты, которые нуждаются в рассмотрении. Проблема исследования заключается в большом конкуренций на рынке труда и дискриминация при приеме на работу. Очень важно предоставлять гражданам равных прав в трудовых правоотношениях, а также достижение справедливости при предоставлений труда. Область трудового права были изучены различными исследователями, учеными-юристами, законодателями, государственными органами со времен, когда государства стали стремятся к развитию своей экономики и с этого момента этот отрасль права стала значимым не только для самой страны, но и для жизни каждого человека. Были приняты нормативно-правовые акты связанным с трудовым правом, такие как заработная плата, права работников, трудовые отношения и другие. Например, была принята новая редакция закона в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 22 сентября 2016 года № ЗРУ-410 «О внесении изменений и дополнениях в Закон Республики Узбекистан Об охране труда»

Кроме того, статья 10 данного закона регулирует подготовку кадров в сфере охраны труда. Государство и предприятия обеспечивают подготовку специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях, где обучение вопросам охраны труда является обязательным и учитывает отраслевые особенности. Министерства и другие органы хозяйственного управления отвечают за переквалификацию специалистов для работы в системе охраны труда.

Это означает что в стране уже предприняты меры для обеспечения занятости население путем подготовки к труду в высших и средних учебных заведениях.

Кроме того, в статье 43 Конституций Республики Узбекистан отмечается, что: Государство принимает меры по обеспечению занятости граждан, защите их от безработицы, а также сокращению бедности;



Государство организует и поощряет профессиональную подготовку и переподготовку граждан.

Необходимо отметить, что объектом исследования является трудовые отношения, предметом является трудовая деятельность. Данная статья основывается на точных фактах, а также на законах и нормативно-правовых актах страны, то есть в процессе изучения используется метод сравнения, рассматриваются особенности, сходства и различия нормативно-правовых актов или правил разных стран.

Данная область права играет немаловажную роль в жизни каждого человека в мире с древних времен. В жизни человека оно является частью каждого дня, и каждый гражданин желает обеспечить себе трудовую занятость и как уже отмечалось именно это право предоставляет человеку жить в достойных условиях. Обеспечения занятости населения имеет мировое значение и является одним из главных проблем, которым сталкивается в особенности молодежь. Люди в процессе трудового правоотношения часто сталкиваются проблемами дискриминаций, нехватка рабочих мест и тому подобное. Важно отметить, что одной из главных проблем также является использование искусственного интеллекта в роли сотрудника, то есть для выполнения рабочих задач. В 3 апреле 2025 года по результатам доклада международной организаций ООН искусственный интеллект заменил 40% рабочих мест в мире.

1 ноября 2025 года в Ташкенте состоялось одиннадцатое пленарное заседание Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, на котором был рассмотрен и одобрен закон «О внесении дополнений и изменений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с регулированием отношений, возникающих при применении искусственного интеллекта». Документ также вносит изменения в Закон «Об информатизации», уточняя нормы, регулирующие применение искусственного интеллекта.

Существует множество научных сатъей овлияний искусственного интеллекта на рынок труда в которых были тронуты различные аспекты искусственного интеллекта.

К примеру, ученые Т. И. Валецкая и Е. А Плещенко в своем научном статье показывают значительную влияние на рынок труда, также в ней отмечается, что искусственный интеллект имеет положительные так и отрицательные качества [4].

Внедрение цифровых технологий позволяет оптимизировать затраты, создать новые продукты и услуги, соответствующие современным требованиям рынка, а негативной чертой является потенциальная замена людей машинами в выполнении рутинных задач, к тому же роботизированные системы заменяют человеческий труд в сферах медицины, финансы, в производстве и другие, что приведет к потери рабочих мест и снижению занятости. На основе данного исследования можно делать вывод что организаций использующее технологий искусственного интеллекта в наибольшем объеме, наблюдается также в финансовом секторе.



Кроме того, и другие особенности трудового права было изучено с давних времен различными исследователями, которые затрагивали различные аспекты и стороны данного права. В них имеются наиболее существенные элементы, которые были раскрыты учеными, но также, имеются аспекты, которые затрагиваются нечасто. В частности, следует проанализировать исследование затрагивающий проблемы занятости и безработицы молодежь.

В научном исследований, С.Ю. Кочерга особое внимание уделяется проблемам или же причинам безработицы молодежи, а также указывается способы решения этой проблемы [5].

Данный исследователь указывает что проблемы в занятости исходят из-за нехватки рабочих мест с достойными условиями организаций, несправедливое оплата труда работникам и другие.

Кроме того, четко отмечается что в результате пандемии коронавируса многие предприятия столкнулись проблемой выполнения своих обязанностей перед своими персоналами, а также достойные условия оплаты труда были нарушены.

Необходимо отметить, что уровень безработицы в Узбекистане в 2024 году составил около 4,49 %, что почти не изменилось по сравнению с 2023 годом (около 4,46 %). В период с 1991 по 2024 год средний уровень безработицы составлял примерно 6,7 %, при этом минимальное значение около 1,9 % (1991), а максимальное около 13,3 % (1998).

В Узбекистане были предприняты меры по борьбе с безработицей среди молодежи в Узбекистане. По словам президента, каждый год на рынок труда выходят более 600 тысяч молодых людей. Через различные программы реализуемые в Узбекистане молодые люди получили помощи. Число безработных молодежь сократилось в 2 раза, также количество махаллей, где отсутствует безработица, достигло 1889. Кроме того, для решения проблемы безработицы молодежи была принята крупная программа по обеспечению занятости, на которую планируется направить 126 триллион сумов.

При приёме на работу нередко возникают ситуации, когда соискатели сталкиваются с проявлениями гендерной дискриминации. В Узбекистане вопросам гендерного равенства уделяется особое внимание. Этот принцип закреплён в статье 58 Конституции Республики Узбекистан, согласно которой женщины и мужчины обладают равными правами, а государство обеспечивает равенство их прав и возможностей в управлении обществом и государством, а также в других сферах общественной и государственной жизни.

В своем научном исследований С.Д Маткаримова особо затронула тему дискриминаций женщин в трудовых отношениях [6]. В статье говорится что гендерное дискриминация приводит к нарушению трудовых прав граждан, а также признаки по которым возможно дискриминация: религия, имущественное положение, политические взгляды, наличие семейных обязанностей и другие причины. К тому же в статье дается информация что у женщины экономическая активность на рынке труда начинается возрасте 30 лет. Это связано декретами



или же состоянием здоровья детей что отрицательно влияют на возможность женщин построения карьеры. А мужчины же не сталкиваются такими проблемами. Следует отметить, что по традициям страны женщина в первую очередь должна заботиться о семье, а работа является обязанностью мужчины, и это точка зрения нашего народа также препятствует женщинам осуществить право на труд. Причиной неравенства в оплате труда мужчин и женщин является то, что женщины выбирают работу с низкими оплатой труда и коротким рабочим временем, то есть в основном социальная сфера, высокооплачиваемых сферах в основном работают мужчины. Многие женщины не знают о своих правах и не пользуются ими, потому что они предпочитают подчиняться семейным правилам. На основе данной статьи можно найти решение на вопрос как бороться с дискриминацией при приеме на работу обращаясь в компетентные государственные органы.

Как ранее отмечалось в процессе данного исследования применяется метод сравнения. Данный метод позволяет сравнивать разные точки зрения и делать выводы на основе приведенных примеров, что в свое очередь дает возможность использовать различные приемы в практике.

В данной статье сравниваются отрасль трудового права, то есть какие особенности имеются, вопрос трудоустройства, время работы, эмансипация и другие аспекты данной отрасли Республики Узбекистан и Соединенных Штатов Америки.

В первую очередь необходимо подметить что в обоих государствах имеются схожести и различия в области трудового права. В этих странах именно этот отрасль права имеет важно значение в жизни граждан и государства стремятся обеспечить своему населению рабочие места. Также в этих странах есть свои законодательные акты, которые регулирует область трудового права.

Первой особенностью трудового права в США является то, что работодатель имеет уволить работника не предупредив его, причиной этого является то, что в данной стране существует принцип «at-will employment» что в переводе означает работа по желанию. В Узбекистане не действует такой принцип, работодатель обязан письменно уведомить работника об увольнении не менее чем за два месяца. В США не имеет трудового кодекса, регулирование трудовых отношении осуществляется федеральными законами. Узбекистан имеет свои Трудовой кодекс, который был принят 21 декабря 1995 года и регулирует различные аспекты трудового права. Минимальная продолжительность отпуска в Узбекистане составляет 15 рабочих дней, а в США не существует установленного правила по данному вопросы, но продолжительность отпуска может зависеть от некоторых аспектов, к примеру от стажа работы, региона и так далее.

Схожестью трудового права между этими государствами является в продолжительности рабочего времени, в обеих страна обычная рабочая время составляет 40 часов в неделю, то есть 5 дней по 8 часов. Вопрос эмансипаций также имеет значение в данной отрасли права. Эмансипация - это объявление несовершеннолетнего взрослым. В Узбекистане эмансипация осуществляется с 16



лет, а полная дееспособность наступает с 18 лет, в США также несовершеннолетний должен быть минимум 16 лет. Также следует отметить, что в США несовершеннолетний должен подать заявление в суд для объявления его совершеннолетним, а в Узбекистане судебный процесс для эмансипаций отсутствует.

За творческое отношение к труду имеются государственные награды, к примеру в Узбекистане имеются орден «Шухрат», «Дустлик», а также различные медали и грамоты. В США есть премии под названиями Employee of the Month National Medal Of Technology and Innovation.

В целом имеются различные аспекты, которые позволяют понять особенности трудового права в этих странах. В данной научной статье использование метода сравнения в трудовых отраслях права способствует понять схожести и особенности этого права и построению понятия о труде не только Узбекистана, но и Соединенные Штаты Америки.

С момента обретения независимости были предприняты различные нормативные акты, реализованы программы, организованы встречи, мероприятия для развития трудового права.

С первых дней независимости Узбекистан уделяет особое внимание обеспечению достойного уровня жизни населения. В 1993 году был принят Закон «Об охране труда», целью которого, согласно статье 1, является регулирование отношений в сфере труда. Также был принят Трудовой кодекс 21 декабря 1995 года. Необходимо отметить особенности права работников, закрепленного в данном кодексе. В статье 21 закреплено права работника на своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, это обеспечивает справедливую оценку труда работника со стороны работодателя.

Необходимо также отметить права работодателя закрепленного в статье 24, работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдение внутреннего трудового распорядка, что означает работник также должен справедливо выполнять свои обязанности соблюдая требования трудового договора, в свою очередь работодатель имеет полное право требовать от своего сотрудника выполнять трудовые обязанности.

В Узбекистане для обеспечения занятости населения были приняты проекты. Проект «Promoting Youth Employment» это, совместный проект ПРООН и Министерства занятости и трудовых отношений Узбекистана направленное на содействие трудоустройству молодежи и улучшению их навыков. Данный проект был рассчитан на 3 года. На основе анализа данного проекта можно сделать вывод что были проведены обучающие программы, а также молодые люди смогли получить сертификаты, и они через различные стажировки получили поддержку в процессе трудоустройства. Также были предприняты и другие меры, что в



конечном итоге обеспечило молодежи возможность преодолеть конкуренцию на рынке труда.

Принятие Трудового кодекса и закона «Об охране труда» в нашей стране оказывает положительное влияние на регулирование трудовых отношений. Оно способствует поддержанию порядка и обязывает работников и работодателей выполнять свои обязанности и пользоваться ими.

Проект Содействия занятости молодежи в Узбекистане также оказывал эффективный результат. На основе данного проекта именно группа молодежи получили значительную выгоду. Как ранее отмечалось было проведено консультаций и стажировки, а также 169 людей прошли обучение.

Связь между этики нормативно-правовыми актами и проектами заключается в том, что кодекс закрепляет права работников и важные аспекты трудового права и помогает держать баланс при осуществлении трудовых отношений, а СПДТ подчиняется нормам Трудового кодекса и закону «Об охране труда» чтобы соответствовать стандартам, проект Содействия занятости молодежи в Узбекистане также придерживается и действует в соответствии Трудовым кодексом. Все эти взаимодействия прежде всего обеспечивают безопасное и справедливое трудоустройство.

Заключение. В результате данного исследования можно сделать вывод, что были раскрыты различные стороны, проблемы и особенности трудового права, используя конкретные факты. Целью данного исследования было содействовать гражданам реализовать их трудовые права, что было достигнуто путем представления проектов действующие в Узбекистане и ознакомление их правами закрепленные в законодательных актах. Стремление самого человека достичь цели учитывая вышеперечисленные аспекты, способствует преодолению конкуренций на рынке труда. Проведение данного исследования позволило сделать вывод что населению необходимо предоставить условия для улучшения их трудовых навыков, особенно женщин. Также, разрабатывать дополнительные программы подготовки к труду, которые будут реализоваться в школах среди учеников, что в свою очередь способствует зарождению талантливых, интеллектуальных и грамотных работников. Следует отметить, что в итоге в нашей стране уже имеются существенные достижения в трудовом праве. Следовательно, в данном исследовании было достигнуто цель и сделанные результаты позволяет делать выводы что помогает и в дальнейших исследованиях данной отрасли праваю.

References:

1. Конституция Республики Узбекистан. (2023). Принята всенародным референдумом 30 апреля 2023 года. Ташкент: Республика Узбекистан <https://lex.uz/docs/6445147>
2. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-410 (22 сентября 2016). О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «Об охране труда».



Принят Законодательной палатой 10.03.2016; одобрен Сенатом 25.08.2016; вступил в силу 24.12.2016. <https://lex.uz/docs/3031429>

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. (1995). Принят 21 декабря 1995 года. Ташкент: Республика Узбекистан. Доступно на официальном сайте: <https://lex.uz/docs/8943>

4. И. Валецкая и Е. А. Плещенко, «Влияние искусственного интеллекта на рынок труда,» Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, т. 1, № 2024, pp. 36-39, 2024.

5. С. Ю. Кочерга, «Трудоустройство молодежи: особенности, проблемы, пути решения,» Вестник экспертного совета, т. 4, № 2021, pp. 52-57., 2021.

6. С. Д. Маткаримова, «Дискриминация женщин в трудовых отношениях,» Экономика и социум, т. 1, № 2023, pp. 314-320, 2023.

7. ООН. (2025, 3 апреля). Доклад: внедрение искусственного интеллекта затронет 40 % рабочих мест. Конференция ООН по торговле и развитию (UNCTAD). <https://www.ungeneva.org/ru/newsmedia/news/2025/04/105026/doklad-oon-vnedrenie-iskusstvennogo-intellekta-zatronet-40-procentov>

8. National Human Rights Commission of Uzbekistan (NHRC). (n.d.). В фокусе особого внимания проблема занятости молодежи. NHRC. <https://nhrc.uz/ru/news/m15840>