

РЕФОРМА СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В УЗБЕКИСТАНЕ

Рахимбергана Бону Давлатназаровна

Докторант ТГЮУ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14738236>

Вступление в силу нового Трудового кодекса Республики Узбекистан знаменует собой важный этап в развитии трудового законодательства страны. Новый кодекс, принятый в рамках реформ, направленных на модернизацию экономической и социальной сферы, был разработан с учетом международных стандартов и современных требований рынка труда. Он вступил в силу 30 апреля 2023 года и охватывает широкий спектр изменений, направленных на защиту прав работников, стимулирование занятости и повышение гибкости трудовых отношений.

Изменение условий заключения и регулирования срочных трудовых договоров в Узбекистане является частью масштабных реформ трудового законодательства, направленных на создание справедливого, прозрачного и устойчивого рынка труда. Эти изменения отражают стремление государства укрепить правовые гарантии работников, предотвратить злоупотребления со стороны работодателей и обеспечить соответствие национального законодательства международным стандартам.

Основные аспекты изменений:

1) Уточнение условий применения срочных трудовых договоров:

Законодательство устанавливает более четкие рамки, при которых возможно заключение срочного трудового договора. Такие договоры допускаются для выполнения временных, сезонных, проектных работ или замены временно отсутствующего сотрудника.

Исключается практика необоснованного заключения срочных договоров вместо бессрочных, что ранее приводило к ущемлению прав работников.

2) Усиление гарантий работников:

Работники, нанятые на условиях срочного трудового договора, получают равные права с постоянными работниками, включая право на социальные гарантии, оплачиваемый отпуск и другие виды защиты.

Запрещено использование срочных договоров как инструмента обхода обязательств по предоставлению социальных гарантий или защиты от увольнения.

3) Регулирование продления и расторжения договоров:

Новые нормы предусматривают более прозрачные и предсказуемые процедуры изменения условий срочного трудового договора.

Вводится обязательное уведомление работника о расторжении или завершении договора в установленный срок.

Ограничивается количество последовательных продлений срочных договоров, чтобы избежать их использования в качестве замены постоянного трудоустройства.

4) Соответствие международным стандартам:

Узбекистан стремится интегрировать рекомендации Международной организации труда (МОТ) в национальное законодательство, что способствует повышению уровня правовой защиты работников.

Усиливается ответственность работодателей за несоблюдение трудового законодательства, включая штрафы за необоснованное использование срочных договоров.

5) Создание механизмов разрешения споров:

Разрабатываются эффективные механизмы для урегулирования трудовых споров, связанных с изменением или расторжением срочных договоров, включая использование медиаторов и трудовых комиссий.

Цели изменений:

1. Защита прав и интересов работников, исключение дискриминации и злоупотреблений.

2. Повышение привлекательности узбекского рынка труда для квалифицированных специалистов и иностранных инвесторов.

3. Создание баланса между интересами работодателей и работников, что способствует устойчивому развитию экономики.

4. Обеспечение социальной справедливости и улучшение качества трудовых отношений.

Заключение:

Реформа срочных трудовых договоров в Узбекистане является важным шагом на пути модернизации трудового законодательства, направленного на построение справедливых и равноправных условий труда. Эти изменения не только защищают интересы работников, но и способствуют повышению доверия между работодателями и сотрудниками, что в конечном итоге укрепляет основы устойчивого экономического развития страны.



Использованная литература:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Официальный текст нового Трудового кодекса, вступившего в силу 30 апреля 2023 года. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.