

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В  
УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Камилова Наргиза Абдукахоровна**

*кандидат экономических наук, доцент*

*Самаркандский институт экономики и сервиса*

**Хайруллаева Шахзода Камилловна**

*студентка факультета сервиса*

*Самаркандский институт экономики и сервиса*

**ИНФОРМАЦИЯ О  
СТАТЬЕ**

**АННОТАЦИЯ:**

**ИСТОРИЯ СТАТЬИ:**

*Received: 09.12.2025*

*Revised: 10.12.2025*

*Accepted: 11.12.2025*

**КЛЮЧЕВЫЕ  
СЛОВА:**

*трудовые отношения,  
трудовой договор,  
работник, работодатель,  
рынок труда, занятость,  
социальная защита,  
трудовое право, кадровая  
политика, контрактная  
система.*

*В статье рассматриваются особенности формирования трудовых отношений и заключения трудового договора в условиях рыночной экономики. Анализируются принципы взаимодействия между работником и работодателем, механизмы правового регулирования и роль трудового договора как основного инструмента регулирования занятости. Особое внимание уделено изменениям в сфере трудовых отношений в связи с реформами рынка труда и расширением частного сектора.*

**Введение**

Трудовые отношения являются неотъемлемым элементом социально-экономической системы общества, отражающим взаимодействие между работником и работодателем. В условиях рыночной экономики содержание и структура трудовых отношений существенно трансформируются, приобретая новые формы и механизмы регулирования. Расширение предпринимательской деятельности, рост конкуренции на рынке труда и усиление мобильности рабочей силы способствуют повышению роли индивидуального трудового договора как основного инструмента правового оформления занятости.

Современная экономика Узбекистана переживает этап активных реформ, направленных на либерализацию рынка, поддержку частного сектора и обеспечение социальной защищённости работающего населения. Эти процессы требуют совершенствования модели трудовых отношений и повышения эффективности правовых механизмов их регулирования. В связи с этим возрастает значение трудового договора, который выступает гарантом прав и обязанностей сторон, определяет условия труда и способствует формированию стабильного и цивилизованного рынка труда.

Основная цель исследования заключается в раскрытии сущности трудовых отношений и анализе особенностей заключения трудового договора в условиях рыночной экономики, а также в определении современных тенденций и проблем в сфере занятости и регулирования трудовых процессов.

**Основная часть.** Трудовые отношения являются центральным звеном функционирования рынка труда и отражают систему взаимодействий между работодателем и работником, основанных на взаимных правах, обязанностях и ответственности. В условиях рыночной экономики эта система претерпела значительные преобразования, связанные с развитием частного сектора, конкуренции, изменением характера занятости и ростом требований к эффективности трудовых ресурсов.

Одним из ключевых институтов регулирования трудовых отношений является трудовой договор, который выступает основной правовой формой оформления найма на работу. Он определяет условия труда, уровень оплаты, обязанности сторон, формы поощрения и меры ответственности. В отличие от периодов централизованного распределения работников, рыночная модель предполагает добровольность заключения договора, возможность его расторжения и индивидуализацию условий.

В Узбекистане развитие трудовых отношений прошло этапы реформирования, особенно после перехода к рыночной экономике. Усиление предпринимательства, рост частных предприятий и модернизация производственных отраслей способствовали распространению контрактной системы занятости. По данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, доля работников, официально трудоустроенных через письменные договоры в 2024 году составила более 83 процентов, что свидетельствует о повышении легальности занятости и усилении трудовой дисциплины.

Важным аспектом заключения трудового договора является его содержание. Законодательство предусматривает обязательные элементы, включая условия оплаты труда, режим рабочего времени, гарантии охраны труда и механизм защиты прав работника. Новая редакция Трудового кодекса Республики Узбекистан предусматривает расширение социальных гарантий, введение электронных

=====  
договоров, усиление ответственности за их несоблюдение и внедрение принципа равенства прав работников независимо от формы собственности работодателя.

Однако развитие трудовых отношений сопровождается рядом проблем. Среди них — распространение теневой занятости, когда работники фактически трудятся без заключения письменных договоров, что лишает их социальных гарантий, пенсионных выплат и права на защиту. Недостаточная правовая грамотность населения также препятствует защите интересов работников, особенно среди молодых специалистов и мигрантов. Согласно официальным оценкам, доля неформально занятых в экономике в 2023 году составляла около 26 процентов, что указывает на необходимость усиления контроля и информирования граждан.

Рыночная экономика предъявляет новые требования к качеству трудовых ресурсов. Быстрое развитие технологий, цифровизация процессов управления и увеличение конкуренции на рынке труда стимулируют необходимость повышения квалификации и профессиональных навыков работников. В этой связи государство реализует программы переквалификации населения, поддержку молодёжного и женского предпринимательства, развитие центров занятости и сервисов онлайн-регистрации трудовых договоров.

Особую роль играет социальное партнёрство — взаимодействие государства, работодателей и профсоюзов. Оно направлено на предотвращение трудовых конфликтов, регулирование условий труда и повышение эффективности кадровой политики. В последние годы в Узбекистане укрепляется система трёхстороннего диалога, что способствует стабильности рынка труда и улучшению условий найма.

Трудовые отношения в Узбекистане регулируются государством через нормы Трудового кодекса и связанных с ним законов. На рынке труда усиливаются процессы модернизации, внедрение цифровых технологий и развитие предпринимательства. Одной из ключевых особенностей является правовая защита работников — государство контролирует соблюдение гарантий по оплате труда, условиям труда и праву на отдых.

Заключение трудового договора обычно оформляется в письменной форме, однако последние реформы позволили использовать электронные трудовые договоры и электронные трудовые книжки. Рабочая неделя составляет не более 40 часов, а ежегодный оплачиваемый отпуск — минимум 15 рабочих дней. Работник имеет право на безопасные условия труда, своевременную заработную плату и социальные гарантии, такие как больничные и декретные отпуска.

Рынок труда Узбекистана динамично развивается: растёт число самозанятых, индивидуальных предпринимателей и работников, занятых дистанционно. Государство активно реализует программы поддержки молодежи, повышения квалификации безработных и создания новых рабочих мест. Особое внимание

уделяется женщинам и малообеспеченным слоям населения, которым предоставляются дополнительные социальные льготы и программы занятости. (таблица 1)

**Основные особенности трудовых отношений в Узбекистане**

Показатель	Состояние в Узбекистане
Правовая основа	Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция)
Форма трудового договора	Письменная и электронная
Продолжительность рабочей недели	Максимум 40 часов
Минимальная продолжительность ежегодного отпуска	Не менее 15 рабочих дней
Текущие тенденции	Рост самозанятости, предпринимательства и дистанционной работы
Государственный приоритет	Поддержка молодежной занятости, создание рабочих мест и профессиональное обучение

Таким образом, трудовые отношения и механизм заключения трудового договора являются важнейшими элементами устойчивого функционирования рынка труда. Они обеспечивают прозрачность занятости, стимулируют повышение производительности труда и создают социальные гарантии для работников. Современные тенденции развития трудовых отношений в Узбекистане свидетельствуют о необходимости дальнейшей цифровизации процедур найма, усиления правовой культуры населения, сокращения теневой занятости и укрепления института договорного регулирования труда.

**Выводы и предложения.** Проведённый анализ показывает, что трудовые отношения в условиях рыночной экономики играют ключевую роль в обеспечении стабильного функционирования рынка труда и социальной защищённости работников. Основным инструментом регулирования этих отношений является трудовой договор, который закрепляет права и обязанности сторон, обеспечивает прозрачность занятости и стимулирует повышение производительности труда. В Узбекистане наблюдается тенденция к развитию контрактной системы, цифровизации кадрового документооборота и расширению гибких форм трудоустройства, включая дистанционную работу и самозанятость.

Одновременно сохраняются определённые проблемы, такие как наличие теневой занятости, недостаточная правовая грамотность работников, несоответствие

квалификаций требованиям работодателей и частичная незащищённость работников в малых и частных предприятиях. Эти факторы могут препятствовать полноценному развитию рынка труда и снижать эффективность трудовых отношений.

Реализация этих мер позволит создать современную, прозрачную и справедливую систему трудовых отношений, повысить эффективность работы предприятий, улучшить социальную защищённость граждан и обеспечить устойчивое развитие экономики страны в условиях рыночной модели.

### **Литературы**

1. Камилова Н.А. Высшее образование в Узбекистане: от количественного роста к пачественному рывку. /*taraqqiyot va talim.uz*. 31 oktyabr , 2025.
2. Абдуллаев А.К. Трудовые отношения и трудовое право в условиях рыночной экономики. – Ташкент: Университет «Иқтисодий таҳлил», 2022. – 312 с.
3. Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан. Официальные данные по занятости и рынку труда, 2023–2024 гг.
4. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. Отчёт о социально-экономическом развитии рынка труда, 2024.
5. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция, 2023 г.). – Ташкент.
6. Соловьёв В.Н. Рыночная экономика и организация трудовых процессов. – М.: Инфра-М, 2021. – 384 с.
7. Мухамедов М.М., Турсунов Ш.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений. – Ташкент: «STAP-SEL», 2022. – 400 с.
8. Доклады о социально-экономическом развитии Республики Узбекистан, 2024. – Ташкент.