



ПОНЯТИЕ ЗАБАСТОВКИ, ВИДЫ И ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Л.У.Рахимкулова

Доцент Ташкентского государственного
юридического университета

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19200411>

ARTICLE INFO

Received: 19th March 2026

Accepted: 21st March 2026

Online: 23rd March 2026

KEYWORDS

*В большинстве стран
работники имеют право на
забастовку для защиты своих
трудовых прав*

ABSTRACT

По данным Бюро трудовой статистики, только в 2023 году в крупных забастовках приняли участие 458 900 работников. Забастовки охватывают самые разные профессии в разных странах: от голливудских актеров и писателей до учителей и медсестер. Управление коллективными трудовыми конфликтами имеет высокий уровень правового регулирования во всем мире. В большинстве стран работники имеют право на забастовку для защиты своих трудовых прав. Коллективными трудовыми конфликтами имеет высокий уровень правового регулирования во всем мире.

По данным Бюро трудовой статистики, только в 2023 году в крупных забастовках приняли участие 458 900 работников. Забастовки охватывают самые разные профессии в разных странах: от голливудских актеров и писателей до учителей и медсестер. Управление коллективными трудовыми конфликтами имеет высокий уровень правового регулирования во всем мире. В большинстве стран работники имеют право на забастовку для защиты своих трудовых прав. Коллективными трудовыми конфликтами имеет высокий уровень правового регулирования во всем мире. В большинстве стран работники имеют право на забастовку для защиты своих трудовых прав. Это конституционное право работников может быть использовано в случае рассмотрения мер по разрешению существующего спора в ходе примирительных процедур, но если это не приводит к результату. В то время как в мировой практике забастовка и связанные с ней правоотношения как социальное явление уже имеют правовое регулирование, это понятие, рассматриваемое как форма разрешения коллективных трудовых споров, и процедуры, связанные с его реализацией, до сих пор не нашли отражения в законодательстве Узбекистана. Это можно объяснить причинами, связанными с управлением. То есть трудовые отношения и правовые отношения, связанные с их реализацией, в законодательстве большинства бывших советских республик до 1989 года не регулировались на уровне отдельного нормативного правового акта. Польша была исключением, став первой коммунистической страной, признавшей право на забастовку в 1982 году.

Кроме того, поскольку забастовки носили политический характер, правительство всегда с «тревогой» относилось даже к незначительным забастовкам. Он расценил произошедшие забастовки как антигосударственную политику и подверг ее лидеров репрессиям. Кроме того, поскольку забастовки носили политический характер, правительство всегда с «тревогой» относилось даже к незначительным забастовкам. Он расценил произошедшие забастовки как антигосударственную политику и подверг ее лидеров репрессиям.

Право на забастовку признано в международном трудовом праве и является одним из наиболее широко используемых прав трудящихся. В частности, согласно Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, принятому Организацией Объединенных Наций в 1966 году, каждая страна-член этой организации предоставляет всем проживающим в ней людям право на забастовку, которая осуществляется в соответствии с законодательством. Также в европейской социальной хартии (European Social Charter) право на забастовку рассматривается как одно из самых неотъемлемых социальных прав человека. Для справки, эта хартия считается европейской социальной Конституцией [1].

Хотя право на забастовку прямо не закреплено ни в одном из актов Международной организации труда, оно рассматривается как неотъемлемая часть права на свободу объединения. В частности, одна из основополагающих конвенций, Конвенция 87 О защите свободы объединений и права на объединение, устанавливает, что организации трудящихся и работодателей имеют право устанавливать свои уставы и правила, абсолютно свободно избирать своих представителей, организовывать свою администрацию и деятельность, излагать свои программы. В этом контексте слово «программа» может также относиться к забастовкам. Кроме того, «действия по представительству работников», предусмотренные в статье 3, могут быть расценены как забастовки.

Или в статье 3 Конвенции 98 О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров в необходимых случаях с целью обеспечения соблюдения права на объединение была определена структура механизма, соответствующего национальным условиям, как описано в предыдущих статьях. Право на объединение для улучшения условий труда также признается в преамбуле Устава (Конституции) Международной организации труда [2].

Примечательно, что забастовка также является результатом совместных действий группы лиц для достижения своих целей организовано, и в соответствии со статьей 38 Конституции Республики Узбекистан граждане имеют право осуществлять свою общественную активность в форме митингов, собраний и демонстраций в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. Мы считаем, что участие в забастовках как способ разрешения коллективных трудовых споров в трудовых отношениях также следует рассматривать как социальную активность [3].

Митинги, демонстрации и шествия как социальные явления различаются по форме и содержанию. В частности:

Под собранием понимается форма прямого участия граждан в решении какого-либо вопроса путем совместного присутствия в заранее определенном месте и времени (в помещении или на открытом воздухе).

Митинг — это публичное собрание граждан, часто проводимое на открытом воздухе, с целью публичного выражения своего мнения по какому-либо вопросу общественной жизни по отношению к организации или должностным лицам.

Демонстрация — это публичное выражение группой лиц своих общественно-политических настроений и взглядов с использованием плакатов и наглядных материалов по какому-либо вопросу[4].

Таким образом, мы можем интерпретировать забастовку как форму социальной активности, осуществляемой в форме митингов. Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что граждане имеют право на публичное выражение социально-экономических и политических вопросов общества в организованной форме.

По его забастовки в Юридическом словаре определяется как организованная забастовка рабочих и служащих, прекращение работы, а в Юридической энциклопедии Узбекистана дается более подробное определение этого термина. По его словам[5]

Право на забастовку-временный отказ работников от выполнения (полного или частичного) трудовых обязанностей по собственному желанию в целях разрешения трудовых споров в отношении коллективов. правило, военнослужащим, сотрудникам правоохранительных органов, а иногда и государственным служащим запрещено бастовать. Если коллективный трудовой спор не был достигнут путем примирительных процедур, а также если работодатель не выполнил требования статьи 579 настоящего Кодекса либо не выполнил достигнутое сторонами трудового спора соглашение о его разрешении либо не выполнил его в сроки, указанные в соглашении, работники вправе принять решение о проведении забастовки.

Решение о проведении забастовки принимается на общем собрании (конференции) трудового коллектива[6].

К компетенции общего собрания (конференции) трудового коллектива применяются требования статьи 36 настоящего Кодекса.

Участие в забастовке необязательно. Никто не может быть принужден к участию или отказу. Принуждение к участию в забастовке или отказ от участия в ней влечет ответственность в установленном законом порядке.

Представители работодателей не имеют права организовывать и участвовать в забастовочном движении[7].

Во время забастовок политические требования выдвигать нельзя. общего собрания (конференции) трудового коллектива применяются требования статьи 36 настоящего Кодекса.

Участие в забастовке необязательно. Никто не может быть принужден к участию или отказу. Принуждение к участию в забастовке или отказ от участия в ней влечет ответственность в установленном законом порядке.

Представители работодателей не имеют права организовывать и участвовать в забастовочном движении.

Во время забастовок политические требования выдвигать нельзя.

Сноски:

1. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb267/gb-2.htm>
2. Gaboardi M. New ways of protecting collective interests: Italian class litigation and arbitration. Winter, 2020. LexisNexis
3. Professional conciliation in collective labour disputes : a practical guide / Kevin Foley, Maedhbh Cronin ; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2015 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_486213.pdf
4. Петров А. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnyye-trudovye-spory-fundamentalnye-aspekty-trudovogo-prava>
5. Федин А. Трудовые споры: теория и практика. Учебно-практическое пособие для вузов, М.: 2015. С-421
6. Курушин А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность. Дисс.канд.юрид.наук:М.:2003
7. Ёдгоров Х., Зиганшина Г., Ахатова Ш. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар. Амалий қўлланма. – Т.: Baktria press, 2017. 15-б.

