



HARVARD
UNIVERSITY

Реформирование трудового права в странах Центральной Азии в контексте международных трудовых стандартов

Хасенов Муслим Ханатович

PhD, Associate Professor Maqsut Narikbayev University

Visiting Scholar Harvard University

4 мая 2026 года

Исследовательская проблема

Центральная Азия остается **фрагментарно изученной** в сравнительном трудовом праве.

Регион часто появляется в литературе как **периферийное продолжение** постсоветской или евразийской проблематики, а не как самостоятельный объект исследования.

Отсутствует интегрированный сравнительный анализ всех пяти стран Центральной Азии, в том числе, через единую рамку **международных трудовых стандартов**.

Постсоветское трудовое право

Наиболее исследованные области науки

Россия / ЕАЭС / отдельные национальные системы

- историческая преемственность советского трудового права
- влияние российской правовой традиции
- интеграционные аспекты ЕАЭС
- более заметные страны и институты



Наименее исследованные области науки

Центральная Азия как единый сравнительно-правовой регион

- пять стран анализируются неравномерно
- темы изучаются разрозненно
- Таджикистан и Туркменистан освещены слабее
- отсутствует единая рамка МОТ для всей региональной картины

Центральная Азия заслуживает рассмотрения как самостоятельный сравнительно-правовой регион.

Исследовательский вопрос

Каким образом реформы трудового законодательства в странах Центральной Азии **трансформировали баланс** между **гибкостью** рынка труда, защитной функцией трудового права и **международными трудовыми стандартами**, и в какой мере эти реформы **способствовали** либо, напротив, **препятствовали** реальному обеспечению **трудовых прав работников**?

Как реформы трудового законодательства реально **меняют баланс власти** между работником, работодателем и государством?

Дополнительные исследовательские вопросы

1. Как **общее советское правовое наследие** продолжает **влиять** на трудовое право стран Центральной Азии?
2. В какой степени страны Центральной Азии следуют **общей региональной траектории реформ**, а в какой – формируют **различные национальные модели** трудового регулирования?
3. Насколько реформы трудового законодательства **соответствуют международным трудовым стандартам МОТ**?
4. Почему **формальная модернизация трудовых кодексов** **не всегда приводит к усилению** реальной защиты работников?
5. Как **политико-институциональная среда** влияет на реализацию **коллективных трудовых прав** в регионе?
6. Какие **структурные дефициты** являются **общими** для стран Центральной Азии, несмотря на различия в национальных реформах?

Общий обзор

Трудовое право в Центральной Азии представляет собой сферу правового регулирования, сформированная под воздействием **двух одновременно действующих сил**: **общего постсоветского правового наследия** и все более расходящихся **траекторий национальных реформ**.

Пять центральноазиатских республик унаследовали от Российской империи и Советского Союза **глубокое сходство правовых систем** и **базовой институциональной структуры**, а после 1991 года все они столкнулись с непростым процессом перехода от централизованно планируемой социально-экономической системы к рыночной экономике.

В то же время институты трудового права в регионе формировались в такой **политической среде**, где **социальный диалог остается неустойчивым**: согласно оценке МОТ, в большинстве стран Центральной Азии трехсторонние механизмы все еще находятся на стадии **становления**, а организации работников и работодателей существенно различаются по степени своей независимости и потенциалу.

Трудовые кодексы государств ЦА



Общий обзор

Все страны законодательно закрепляют в своем трудовом законодательстве **принцип «in favorem»**: статьи 10, 150 и 157 Трудового кодекса Республики Казахстан; статьи 4, 5 и 8 Трудового кодекса Кыргызской Республики; статьи 10–12 и 315 Трудового кодекса Республики Таджикистан; статьи 8, 14-16, 68, 86 и 105 Трудового кодекса Республики Узбекистан; а также статья 2 Трудового кодекса Туркменистана.

Наиболее надежные гарантии для работников предусмотрены Трудовым кодексом **Узбекистана**, а наименее надежные – в Туркменистане.

Этот принцип является **важнейшей государственной гарантией**, защищающей каждого работника от злоупотреблений со стороны работодателя и несправедливого обращения.

Общий обзор

Конституции стран Центральной Азии, за исключением Туркменистана, устанавливают, что юридически обязательные (ратифицированные) **международные договоры** (в Таджикистане – признанные международно-правовые акты) являются **частью национальных правовых систем**.

В Конституциях стран региона, кроме Казахстана и Кыргызстана, международные договоры (в Таджикистане – признанные международно-правовые акты) имеют **приоритет над законами**.

В Узбекистане и Туркменистане, если международный договор устанавливает иные правила, нежели те, которые предусмотрены законом, применяются правила международного договора (статья 4 Конституции Казахстана, статья 15 Конституции Узбекистана, статья 4 Закона Туркменистана «О международных договорах»).

В Кыргызстане в Трудовом кодексе прописан **приоритет ратифицированных международных договоров** перед законами и иными нормативными правовыми актами.

Сравнительный анализ трудового законодательства ЦА

Государство	Год принятия ТК	Количество статей ТК	Закон о профсоюзах	Оплата сверхурочной работы	Оплата труда в выходные и праздничные дни
Казахстан	2015 (2016)	215	2014	1.5х	1.5х
Кыргызстан	2024 (2025)	265	1998 (2021 не подписан)	Первые 2 часа – 1.5х, далее – 2х	2х
Таджикистан	2016	366	2011	2х	2х
Туркменистан	2009	410	2013	2х	2х
Узбекистан	2022 (2023)	581	2019	Первые 2 часа – 1.5х, далее – 2х	2х

Государство	Общее количество ратифицированных конвенций МОТ	Фундаментальные конвенции	Приоритетные конвенции
Казахстан	26 из 190	10 из 10	4 из 4
Кыргызстан	55 из 190	8 из 10	3 из 4
Таджикистан	50 из 190	9 из 10	3 из 4
Туркменистан	11 из 190	8 из 10	2 из 4
Узбекистан	25 из 190	10 из 10	4 из 4

Международные стандарты

Главный разрыв проходит между **тремя уровнями имплементации**:

Политический уровень

членство в МОТ,
ратификация
фундаментальных и
приоритетных
конвенций, признание
международных
стандартов

Нормативный уровень

наличие формальных
норм о свободе
объединения,
коллективных
переговорах,
недискриминации и
инспекции труда

Практический уровень

ограничения
профсоюзов,
забастовок, слабость
инспекции, давление
на коллективную
мобилизацию

Формальная ратификация международных стандартов не гарантирует их **имплементации** в законодательстве и **реализации** в правоприменительной практике.

Наиболее проблемные сферы: свобода объединения, коллективные переговоры, право на забастовку, недискриминация и эффективность трудовой инспекции.

Тенденции трудового права ЦА

Общее основание

Постсоветское наследие и приверженность **российской** правовой традиции

- **кодифицированное** трудовое законодательство
- сильная роль **государства**
- **формальное** признание трудовых прав
- **слабая традиция автономного социального диалога**
- **ограниченная независимость профсоюзов**



Различные траектории

Влияние **неолиберальной и социал-демократической** идеологий

- **Казахстан**: либерализация и интернационализация
- **Кыргызстан**: умеренная модернизация
- **Узбекистан**: детализированная кодификация
- **Таджикистан**: осторожная преемственность
- **Туркменистан**: закрытая консервативность

Общий тренд: дифференцированная постсоветская трансформация.

Казахстан

Казахстан стал **первой страной Центральной Азии**, осуществившей в 2015 году **масштабную рыночно-ориентированную реструктуризацию трудового законодательства**, сочетающую **либерализацию** регулирования индивидуальных трудовых отношений с расширением **управленческой гибкости** и одновременным ужесточением норм коллективного трудового права.

Основной причиной столь всестороннего пересмотра трудового регулирования послужило то, что, согласно оценке правительства, прежний Трудовой кодекс **не стимулировал работодателей к созданию новых рабочих мест**. Это затрудняло применение механизмов правового регулирования трудовых отношений — функций, которые успешно реализуются в странах со стабильной рыночной экономикой.

Трудовой кодекс 2015 года ознаменовал собой **отход от более протекционистского и этатистского подхода**, исторически ассоциировавшегося с **советским наследием в сфере трудового права**.

Казахстан

Одной из его центральных целей стало **расширение применения гибких форм регулирования занятости**, включая договорные механизмы, связанные со срочными трудовыми договорами и нестандартными формами труда. С точки зрения политики на рынке труда, данная реформа была направлена на то, чтобы сделать **трудовое регулирование более адаптивным к экономической нестабильности и более чутким к запросам работодателей**. Однако с позиции защитной функции трудового права этот сдвиг также повлек за собой **ослабление ряда традиционных гарантий**.

Отличительной особенностью Трудового кодекса является то, что **значительное число его статей (56) отсылает к коллективным договорам**. Тем самым законодатель закладывает основу для **автономного регулирования трудовых отношений** по соглашению между работниками и работодателями, проводя четкую «разграничительную линию» между минимальными социально-трудовыми гарантиями, гарантируемыми государством, и гарантиями, устанавливаемыми в результате коллективных переговоров.

Казахстан

Отдельным, хотя и взаимосвязанным, аспектом траектории реформ в Казахстане стало **избирательное заимствование зарубежных правовых институтов**, в особенности **элементов английского права**. Наиболее ярким примером тому служит создание **Международного финансового центра «Астана»** (МФЦА), в рамках которого был введен особый правовой режим, призванный обеспечить благоприятные условия для осуществления инвестиционной и финансовой деятельности. Акты органов МФЦА основываются на принципах и нормах права Англии и Уэльса, а также на стандартах, применяемых в ведущих международных финансовых центрах — в частности, на нормативных документах Международного финансового центра Дубая (DIFC).

Хотя трудовые отношения **прямо не перечислены в Конституционном законе о МФЦА** в числе сфер, подпадающих под регулирование МФЦА, в 2017 году были приняты **Правила регулирования трудовых отношений МФЦА**. Данные правила распространяются на работников компаний, зарегистрированных в Органе МФЦА, либо на тех, чьи трудовые договоры предусматривают передачу споров на рассмотрение Суда МФЦА.

Казахстан

В то же время общий Трудовой кодекс Казахстана **не содержит четких положений, учитывающих подобный порядок разграничения юрисдикций**. В результате в Казахстане сформировалась своеобразная форма **регуляторного дуализма в сфере трудового права**, при которой параллельно действуют два трудовправовых режима, отличающиеся лишь ограниченной степенью формальной координации между собой. Это свидетельствует о том, что либерализация трудового законодательства в Казахстане приняла форму не только **дерегулирования** в рамках общего правопорядка, но и сопровождалась **фрагментацией** и проявлениями «**исключительности**» — созданием особых **регуляторных анклавов**, ориентированных на специфику управления инвестиционной деятельностью.

Казахстан

Еще одно важное направление реформы трудового законодательства в Казахстане касается **законодательства о профессиональных союзах**. Закон «О профессиональных союзах», принятый в 2014 году, ознаменовал собой **глубокий отход от прежней правовой базы**.

Новый закон принципиально отличался от предыдущего, прежде всего, **жесткой регламентацией и ужесточением требований** к уставам и структуре профессиональных союзов. Закон закрепил вертикальную иерархию профсоюзов: было установлено обязательное требование, согласно которому каждый профсоюз и каждое объединение профсоюзов должны были входить в состав вышестоящего объединения профсоюзов (принцип обязательного членства профсоюзов). Указанные нормы были отменены под давлением международных организаций лишь спустя шесть лет после принятия закона; в 2020 году в рамках поправок к трудовому законодательству соответствующие изменения были внесены и в закон о профсоюзах.

Тем не менее, законодательство по-прежнему содержит иные противоречия международным трудовым стандартам, а также пробелы в правовом статусе профессиональных союзов.

Казахстан

Реформа трудового законодательства исторически носила **двойственный характер**: она расширила **гибкость и автономию** в сфере индивидуальных трудовых отношений, одновременно ограничив **коллективную составляющую трудового права**.

Международные надзорные органы и транснациональные организации по защите прав трудящихся неоднократно подвергали эту модель критике. Надзорная система МОТ выразила обеспокоенность по поводу регулирования забастовок в Казахстане, а также отношения к работникам, участвующим в коллективных действиях.

Комитет МОТ по применению конвенций и рекомендаций неоднократно критиковал законодательство Казахстана, предусматривающее уголовную ответственность для работников, участвующих в забастовках. В письме Президенту Казахстана Генеральный секретарь МКП Люк Триангл потребовал снять все санкции с бастующих работников и принять «все необходимые меры для обеспечения разрешения данного трудового спора посредством социального диалога и в соответствии с принципом свободы объединения».

Казахстан

Таким образом, **траектория реформ в Казахстане демонстрирует уникальную для Центральной Азии модель.**

Она сочетает в себе **раннюю и масштабную либерализацию индивидуального трудового права**, расширение договорной гибкости и избирательное заимствование зарубежных правовых институтов — наряду с сохраняющейся структурной слабостью независимого представительства работников и ограничительным регулированием деятельности профсоюзов.

Это делает Казахстан исключительно важным примером для осмысления более широкой трансформации трудового права в Центральной Азии: реформы в данном регионе могут принимать форму **правовой модернизации и рыночно-ориентированной адаптации**, не предполагая при этом обязательного укрепления социального диалога, коллективной автономии или эффективной защиты трудовых прав.

Кыргызстан

Кыргызская Республика осуществила **новейшую реформу трудового законодательства** в Центральной Азии, приняв новый Трудовой кодекс от **23 января 2025 года** – спустя 20 лет после вступления в силу предыдущего Трудового кодекса.

В региональном сравнительном контексте данная реформа в Кыргызстане отражает стремление **модернизировать трудовое законодательство** в ответ на меняющиеся экономические отношения, новые формы занятости, а также запрос на создание более систематизированной и благоприятной для инвестиций правовой базы.

В то же время, в отличие от реформы, проведенной в Казахстане в 2015 году, кыргызская реформа не представляет собой столь же масштабный или явно выраженный сдвиг в сторону либерализации трудового права. Напротив, она отражает более **осторожный и смешанный подход**, при котором определенные тенденции к гибкости сочетаются с сохранением относительно высокого уровня формальной защиты прав работников.

Кыргызстан

Согласно пояснительной записке к проекту Трудового кодекса, принятие нового Трудового кодекса было обусловлено **развитием экономических и трудовых отношений, а также появлением новых форм занятости**. Инициатива по изменению структуры Трудового кодекса была выдвинута представителями **бизнес-сообщества** с целью повышения инвестиционной привлекательности Кыргызской Республики. Данная работа была инициирована, среди прочего, для дальнейшей систематизации трудового законодательства, с целью его более **логичной и структурированной организации**, призванной обеспечить более **удобное применение и понимание норм трудового права**.

Согласно **поправкам от 10 июля 2025 года**, нормы Трудового кодекса применяются к отношениям, возникающим в пределах **специальной финансовой инвестиционной территории "Тамчы"** с особым правовым режимом и статусом в части, не урегулированной и не противоречащей Закону Кыргызской Республики "О специальной финансовой инвестиционной территории "Тамчы" с особым правовым режимом и статусом" и актам, вытекающим из указанного Закона.

Кыргызстан

Анализ нового Трудового кодекса позволяет предположить, что реформа трудового законодательства в Кыргызстане **не носила столь же либеральной направленности**, как аналогичная реформа в Казахстане. Новый Кодекс по-прежнему обеспечивает работникам сравнительно **более высокий уровень законодательной защиты**, нежели Трудовой кодекс, действующий в настоящее время в Казахстане.

Даже в тех случаях, когда государства Центральной Азии реагируют на схожие внешние факторы (экономическая перестройка, появление новых форм занятости, требования повышения инвестиционной привлекательности, влияние делового сообщества), их реформы в сфере трудового права не обязательно продвигаются с одинаковой интенсивностью или в одном и том же направлении.

Кыргызстан избрал **более умеренную траекторию реформирования**, предполагающую элементы гибкости, однако не реализующую их в столь же широких масштабах.

Кыргызстан

В то же время пример Кыргызстана демонстрирует, что **либерализационные тенденции** присутствовали и на более ранних этапах развития трудового законодательства.

По мнению К.С. Раманкулова (публикация 2019 года), трудовое законодательство Кыргызской Республики **существенно расширило полномочия работодателя в части увольнения работников**. Если сравнивать с предыдущим Трудовым кодексом (предусматривавшим 7 оснований для увольнения, включая дополнительные), действующий Кодекс (содержащий в общей сложности 12 оснований) почти вдвое увеличил их количество, при этом сохраняется тенденция к дальнейшему расширению данного перечня. Кроме того, был значительно сокращен перечень случаев, требующих получения предварительного письменного согласия со стороны компетентного органа при осуществлении увольнения.

Поэтому данную реформу следует рассматривать не как принципиально новый курс, а как **часть более долгосрочной тенденции** к постепенной флексибилизации трудового регулирования.

Кыргызстан

Однако **наиболее конфликтный и резонансный аспект реформы** трудового законодательства в Кыргызстане касался не самого Трудового кодекса, а **попытки пересмотра законодательства о профессиональных союзах.**

Президент Кыргызстана Садыр Жапаров **трижды вернул** в парламент принятый депутатами в октябре 2021 года проект закона о профессиональных союзах, сопроводив его своими возражениями. Ранее этот законопроект возвращался в парламент в мае и августе 2021.

«Данный закон нарушает нормы Конституции, а также Конвенции МОТ № 87 и № 98; он устанавливает жесткие рамки и условия для деятельности представительных органов работников. Более того, законопроект содержит целую главу, детально регламентирующую условия формирования руководящих органов, сроки и порядок избрания руководства Федерации профсоюзов Кыргызстана и других профсоюзных организаций. Эти условия в обязательном порядке должны быть закреплены в уставах профсоюзов.

Кыргызстан

Фактически установлена абсолютная монополия Федерации как единственного профсоюзного органа – социального партнера высших органов государственной власти Кыргызстана. Многие статьи закона сформулированы расплывчато и противоречат друг другу».

Эта ситуация показывает, что основные риски для коллективных трудовых прав в Кыргызстане обусловлены не только постепенной либерализацией норм индивидуального трудового права, но и **попытками централизации и административного подчинения институциональной структуры представительства работников**. В этом смысле опыт Кыргызстана перекликается с более широкими региональными тенденциями, в частности, со **стремлением навязать вертикальные иерархии, монополистические структуры** или иные правовые ограничения на свободную самоорганизацию работников. В то же время ситуация в Кыргызстане отличается от положения дел в некоторых соседних государствах тем, что предлагаемая реформа столкнулась с ощутимым сопротивлением и не была автоматически воплощена в действующее законодательство.

Кыргызстан

Тот факт, что Президент неоднократно возвращал законопроект в парламент, и что независимые профсоюзы совместно с правозащитными организациями, при поддержке международного сообщества, сумели мобилизовать силы для противодействия реформе, можно расценивать как свидетельство сравнительно **более высокого уровня гражданской активности и институционального плюрализма**, чем наблюдается в других странах Центральной Азии.

Это, однако, не означает, что Кыргызстан в полной мере соблюдает международные трудовые стандарты или что трудовые права граждан эффективно обеспечиваются на практике. Напротив, это позволяет предположить, что **политическая среда и сфера гражданского общества** в Кыргызстане, по крайней мере в данной области, предоставили больше возможностей для сопротивления ограничительным реформам трудового законодательства, чем в региональных контекстах с более жестким контролем.

Кыргызстан

Данный законопроект о профессиональных союзах более не находится на рассмотрении. В результате деятельность профсоюзов по-прежнему регулируется Законом 1998 года, который формально гарантирует независимость профсоюзов и запрещает дискриминацию по признаку членства в них.

В целом траекторию развития трудового законодательства Кыргызстана можно охарактеризовать как **более умеренную и сопряженную с внутренними противоречиями**, нежели казахстанская модель.

Трудовой кодекс 2025 года отражает воздействие факторов, аналогичных тем, что наблюдаются и в других странах Центральной Азии, включая **аргументы, ориентированные на привлечение инвестиций**, требования об упрощении правового регулирования и необходимость адаптации к новым формам занятости. Тем не менее, судя по всему, он не преследует цели дерегулирования столь агрессивно, как это делается в Казахстане.

Кыргызстан

В то же время полемика вокруг реформы профсоюзов демонстрирует, что **основная линия разлома в трудовом праве** Кыргызстана, как и в других странах региона, проходит не только через сферу регулирования индивидуальных трудовых отношений, но и через **борьбу за автономию, плюрализм и институциональную независимость** механизмов коллективного представительства интересов работников.

Таджикистан

Траектория развития трудового законодательства Таджикистана носит **более осторожный характер** и была менее трансформационной, чем в Казахстане. Действующий Трудовой кодекс, принятый в 2016 году, **консолидировал нормы** в области охраны труда, социального партнерства, коллективных переговоров и коллективных договоров, однако он не стал результатом радикальной перестройки трудового права. Проведенная реформа сочетала в себе **элементы законодательной консолидации с выборочной флексибилизацией** в отдельных сферах регулирования трудовых отношений.

Кодекс устанавливает, что работодатель самостоятельно определяет форму, систему и размер оплаты труда работников. Вместе с тем было введено **требование о регулярной индексации заработной платы** работников работодателем с учетом уровня инфляции. Был расширен перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя: в предыдущем Кодексе их было 13, тогда как теперь их стало 20.

Таджикистан

Хотя эти изменения сами по себе не представляют собой масштабную реформу по дерегулированию, они, тем не менее, свидетельствуют о **сдвиге в сторону расширения управленческой дискреции** в сфере гарантий занятости. В этом отношении, даже не перенимая столь открыто либерализованную модель трудового права, как в Казахстане, Таджикистан, тем не менее, движется в направлении, которое **может ослабить защитную функцию трудового права** в рамках индивидуальных трудовых отношений.

Однако наиболее серьезные опасения, высказываемые надзорными органами МОТ в отношении Таджикистана, связаны не столько с кардинальными законодательными изменениями, сколько с сохраняющейся **слабостью механизмов правоприменения** и, в частности, института **инспекции труда**.

Таджикистан

В 2024 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР) отметил, что **правовые ограничения полномочий инспекторов труда**, установленные Законом № 1269, по-прежнему остаются в силе; эти ограничения касаются, в частности: (i) периодичности проведения инспекций; (ii) продолжительности инспекционных проверок (статья 26); (iii) права инспекторов труда проводить проверки без предварительного уведомления; и (iv) сферы охвата инспекционных проверок. Комитет с глубокой обеспокоенностью отмечает сообщение Правительства о том, что инспекторы труда продолжают проводить проверки, ограничиваясь вынесением предупреждений работодателям.

В Таджикистане основной разрыв с международными стандартами в сфере труда заключается не только и, возможно, не столько в формулировках трудовых прав, сколько в **институциональной слабости механизмов**, призванных обеспечить их эффективную реализацию. Деятельность инспекции труда остается ограниченной как юридически, так и фактически.

Таджикистан

В целом развитие трудового законодательства Таджикистана за последнее десятилетие можно охарактеризовать как **процесс осторожной преемственности**.

Трудовой кодекс 2016 года внес определенные изменения и выборочно расширил дискреционные полномочия работодателей, особенно в вопросах прекращения трудовых отношений и децентрализованного установления оплаты труда, однако он **не изменил коренным образом баланс трудовых отношений**. Более серьезной структурной проблемой остается слабость системы инспекции труда и правоприменения, что продолжает подрывать практическую эффективность формально признанных трудовых прав.

Туркменистан

Туркменистан представляет собой **наиболее консервативный случай** в Центральной Азии с точки зрения развития трудового права. Действующий Трудовой кодекс, принятый в 2009 году, остается в силе, и за последнее десятилетие страна не проводила сопоставимых масштабных реформ трудового законодательства. В отличие от Казахстана, который проводил далеко идущую либерализацию трудового права, и в отличие от Кыргызстана и Таджикистана, которые, по крайней мере, приняли новые трудовые кодексы в последние годы, Туркменистан в значительной степени **сохранил преемственность**. В то же время относительную формальную стабильность системы трудового права не следует путать с институциональной эффективностью или соответствием международным трудовым стандартам.

Эту картину нельзя понять вне более **широкого политического контекста**. Политический режим в Туркменистане, характеризующийся крайним абсолютизмом, не оставляет места для появления независимых профсоюзов, правозащитных организаций и средств массовой информации.

Туркменистан

С точки зрения сравнительного трудового права, Туркменистан, таким образом, представляет собой случай, когда слабость трудовых прав неотделима от более **широкого подавления гражданского общества и подотчетности перед общественностью**. В этом отношении туркменский случай характеризуется не столько законодательными преобразованиями, сколько сохранением на практике серьезных **структурных нарушений трудовых прав**.

Положения Трудового кодекса, касающиеся коллективных трудовых споров, **не содержат положений о праве на забастовку**; коллективные трудовые споры разрешаются путем медиации или в судах, и стороны не могут отказаться от участия в примирительных процедурах разрешения споров. Обязательный арбитраж препятствует забастовкам.

Однако наиболее острая проблема трудовых прав в Туркменистане касается **принудительного труда в хлопковом секторе**.

Принудительный труд государственных служащих по сбору хлопка был широко распространен и систематичен во всех контролируемых регионах.

Туркменистан

Работники государственного сектора были обязаны собирать хлопок, нанимать на замену сборщиков или платить деньги руководителю за замену сборщиков или другие расходы, связанные с уборкой урожая – система «собери или заплати». В уборке урожая 2022 года использовался **детский труд**, что было вызвано бедностью и системой принудительного труда. Turkmen.News отслеживал и документировал массовое участие детей школьного возраста по всей стране в уборке хлопка. Хотя государство напрямую не организовывало детский труд, политика государства, принуждающая взрослых собирать хлопок или платить за замену, являлась основной причиной детского труда, поскольку большинство детей, собиравших хлопок, делали это, чтобы заработать деньги в качестве заменяющих сборщиков или заменить родственника.

В репрессивных системах труда формальные правовые запреты детского труда могут быть косвенно подорваны более **широкими принудительными структурами**, затрагивающими взрослых работников и **стратегии выживания домохозяйств**.

Туркменистан

До недавнего времени **взаимодействие МОТ** с Туркменистаном оставалось относительно **ограниченным**. Представители трехсторонних комиссий принимали участие в нескольких региональных мероприятиях по наращиванию потенциала и, по запросу правительства, получили от МОТ техническое руководство по инструментам оценки условий на рынке труда во время пандемии COVID-19. Представитель МОТ участвовал в разработке Страновой программы развития ООН, которая включала в себя опасения МОТ в этом стратегическом документе и во втором Национальном плане действий по правам человека.

Потенциально важный, хотя и пока ограниченный, сдвиг произошел в 2023 году, когда правительство Туркменистана и МОТ подписали **Меморандум о взаимопонимании относительно наблюдения за условиями труда во время сбора урожая хлопка**.

Туркменистан

В соответствии с Меморандумом, делегация специалистов МОТ в составе 7 групп МОТ совершила поэтапные визиты в Туркменистан в сентябре-октябре 2023 года. В ходе визитов группы МОТ посетили регионы страны, чтобы осмотреть поля, где собирали хлопок, и провели встречи и интервью с участниками сбора урожая, арендаторами, фермерскими ассоциациями и представителями фермерских хозяйств. На основе результатов мониторинга, проведенного в рамках дорожной карты, был подготовлен доклад МОТ, который был обсужден заинтересованными сторонами в феврале 2024 года. В докладе были представлены рекомендации по дальнейшему совершенствованию.

Впервые за многие годы появилась **более заметная форма международного контроля.**

Таким образом, Туркменистан остается **наименее динамичной страной в регионе с точки зрения реформирования трудового законодательства.**

Туркменистан

Отсутствуют какие-либо признаки наличия масштабной программы модернизации трудового права, сопоставимой с процессами, происходящими в других государствах Центральной Азии.

Те законодательные изменения, которые всё же имели место, представляются узконаправленными, носящими реактивный характер и тесно связанными с внешним давлением, особенно в вопросах борьбы с принудительным трудом и организации трудовой инспекции.

Ситуацию в Туркменистане следует рассматривать как **систему правовой преемственности**, сочетающуюся с глубокими дефицитами в сфере свободы объединения, коллективных трудовых прав и защиты от принудительного труда. В сравнительной перспективе значимость данного случая заключается именно в том, что он демонстрирует крайнюю степень **стагнации трудового права в регионе**: модель, в которой формальная правовая преемственность сосуществует с глубоким структурным несоответствием ключевым международным стандартам в сфере труда.

Узбекистан

Узбекистан осуществил **одну из наиболее значимых** за последнее время **реформ** трудового законодательства в Центральной Азии, приняв в **октябре 2022 года новый Трудовой кодекс**. Этот кодекс вступил в силу 20 апреля 2023 года — спустя 27 лет после введения в действие предыдущего Кодекса.

В сравнительном контексте кейс Узбекистана является **уникальным**, поскольку реформа трудового права разворачивалась параллельно с более широким процессом **трансформации государства**, в рамках которого одновременно осуществлялись модернизация законодательства, реформирование рынка труда и постепенный отказ от принудительных форм труда. В отличие от Казахстана, где реформа трудового законодательства была обусловлена преимущественно либерализацией и дерегулированием, траектория развития Узбекистана определялась **более сложной повесткой**, сочетающей обновление законодательной базы, институциональную модернизацию и последовательное **международное взаимодействие** в вопросах соблюдения фундаментальных трудовых прав.

Узбекистан

Принятие нового кодекса стало **результатом широкого обсуждения, развернувшегося внутри страны**. По мнению М.Ю. Гасанова, для осуществления необходимых преобразований было бы недостаточно лишь внесения изменений и дополнений в действующий Трудовой кодекс; **требовалась более системная реформа трудового законодательства**.

Новый Трудовой кодекс внедряет новации в сфере регулирования индивидуальных трудовых отношений и **детально регламентирует широкий спектр конкретных положений** трудового законодательства. Правила расторжения трудового договора по инициативе работника теперь дифференцируются в зависимости от субъектного состава (руководители, сезонные работники и т. д.), а также от статуса предприятия или работодателя (микрофирмы, индивидуальные предприниматели, физические лица, нанимающие домашних работников).

Узбекистан

В совокупности эти изменения свидетельствуют о том, что новый Трудовой кодекс Узбекистана стремится **регулировать трудовые отношения более дифференцированно и технически проработанно**, нежели его предшественник, вместо того чтобы просто двигаться в направлении сплошного дерегулирования.

В то же время любая оценка состояния трудового права в Узбекистане должна отводить центральное место в анализе проблеме **принудительного и детского труда**. В случае с Узбекистаном эта проблема на протяжении многих лет оставалась определяющим вызовом для легитимности национальной системы трудовых отношений, как на внутреннем, так и на международном уровне. Практиковавшаяся ранее **масштабная мобилизация** школьников, студентов, работников бюджетной сферы и других категорий граждан для участия в **ежегодном сборе хлопка** вызывала неизменное международное осуждение и превратила Узбекистан в ключевую площадку для деятельности МОТ в Центральной Азии, направленной на борьбу с принудительным трудом.

Узбекистан

Таким образом, значимость недавнего процесса реформ заключается не только в принятии нового Трудового кодекса, но и в том, что модернизация трудового законодательства разворачивалась на фоне **интенсивных усилий по демонтажу** одной из наиболее глубоко укоренившихся в регионе систем **принудительного труда**, поддерживаемой государством.

Представляя собой **самую масштабную страновую программу работы в Центральной Азии**, **сотрудничество МОТ** с Узбекистаном в с 2013 года изначально было узко сфокусировано на **искоренении детского и принудительного труда**; однако начиная с 2017 года деятельность МОТ приобрела более широкий охват, включив новые направления деятельности, такие как реформирование трудового законодательства, разработка национальной стратегии занятости, укрепление государственных служб занятости, развитие системы социальной защиты, содействие гендерному равенству на рынке труда, а также поддержка трехстороннего социального диалога.

Узбекистан

Эта эволюция отражает переход от узконаправленного реагирования на острые нарушения трудовых прав к **более широкой программе управления рынком труда и институционального развития**. В этом отношении Узбекистан выделяется на фоне остальных стран региона как единственное государство, где сотрудничество с МОТ переросло в подлинно **многоплановую повестку дня в области трудовых реформ**.

Согласно оценке МОТ, хотя в настоящее время отсутствует систематическое использование детского и принудительного труда, отдельные случаи все же продолжают иметь место.

Главная проблема в современном Узбекистане заключается уже не столько в самом факте существования централизованно организованной модели принуждения, сколько в **необходимости предотвратить «откат» назад**, усилить правоприменение и укрепить доверие к институтам, отвечающим за защиту прав работников.

Узбекистан

Совершенно очевидно, что искоренение системного принудительного труда не означает автоматического исчезновения принудительных трудовых отношений как таковых. Напротив, это свидетельствует о наступлении более хрупкого и обратимого этапа реформ — этапа, на котором все еще идет процесс закрепления правовых и политических условий, необходимых для обеспечения устойчивости достигнутых перемен.

Анализ законодательства Узбекистана показывает, что в настоящее время в официальном обиходе используются такие термины, как **«оплачиваемые общественные работы»** и **«хашар»**. Между тем отсутствие четкого определения термина «хашар» в законодательстве может привести к проблемам в части соблюдения прав лиц, вовлеченных в подобную деятельность. Лишь в некоторых нормативных актах излагаются требования к организации хашара. В узбекских словарях слово «хашар» определяется как «добровольное, безвозмездное участие большинства людей в выполнении какой-либо задачи». В этом контексте понятие «хашар» подразумевает, прежде всего, выполнение любых работ на добровольной основе.

Узбекистан

В целом траекторию развития трудового законодательства Узбекистана целесообразно рассматривать как **пример масштабного обновления правовой базы**, сопровождающегося непрерывной борьбой за окончательное искоренение принудительного и детского труда.

Новый Трудовой кодекс представляет собой существенное обновление правовой основы регулирования индивидуальных трудовых отношений, в то время как сам процесс реформ в более широком контексте формировался под влиянием **беспрецедентно интенсивного уровня международного сотрудничества и мониторинга**.

Таким образом, в региональном сравнительном контексте Узбекистан выделяется как наиболее **наглядный пример трансформации трудового законодательства**, обусловленной не просто рыночной адаптацией, а стремлением преодолеть исторически укоренившуюся систему принуждения к труду, параллельно выстраивая режим защиты трудовых прав, в большей степени соответствующий международным стандартам.

Коллективное трудовое право

Коллективное трудовое право в Центральной Азии характеризуется **резким контрастом** между **формальным конституционным признанием** свободы объединения и **слабой практической автономией** институтов коллективного представительства работников. Во всем регионе свобода объединения, как правило, признается на конституционном или законодательном уровне, а институты социального диалога формально существуют во всех пяти государствах.

Тем не менее практическая реализация коллективных трудовых прав остается существенно ограниченной вследствие действия ограничительных законов о профсоюзах, детальной государственной регламентации структуры профсоюзов, узких рамок для осуществления законных коллективных действий, а также ограниченной эффективности институтов социального диалога.

Регулирование коллективных трудовых отношений в Центральной Азии демонстрирует прямое влияние политической власти на институциональные возможности представительства интересов работников.

Коллективное трудовое право

На конституционном уровне свобода объединений признается в большинстве стран региона, однако **объем этой гарантии неодинаков**. В Казахстане, Таджикистане и Узбекистане она сформулирована как право граждан (*статья 26 Конституции Казахстана, статья 28 Конституции Таджикистана, статья 39 Конституции Узбекистана*), тогда как в Кыргызстане она гарантируется каждому (*статья 36*). Наиболее ограничительным примером является Туркменистан, поскольку его Конституция прямо не признает ни свободу объединений, ни право на забастовку. Трудовой кодекс также не предусматривает права на забастовку, что означает, что она запрещена законом.

Лишь Конституция Кыргызстана прямо признает право на забастовку. В остальных странах региона конституционный статус забастовок либо слаб, либо отсутствует вовсе.

Коллективное трудовое право

В Казахстане в результате конституционной реформы 2026 года и принятия новой Конституции право на забастовку, ранее закрепленное в Конституции 1995 года, было исключено из текста Основного закона. Исключение права на забастовку из текста новой Конституции имеет особое значение, поскольку оно свидетельствует **о дальнейшем ослаблении конституционной значимости коллективных трудовых прав** и может рассматриваться как часть более широкой тенденции к сужению пространства для коллективных действий.

На законодательном уровне право на забастовку дополнительно ограничивается посредством **материально-правовых и процессуальных ограничений**. Таджикистан служит наглядным примером такой закономерности.

Ряд нормативно-правовых актов Таджикистана запрещает участие работников государственного сектора в забастовках. Данные запреты установлены в законах «О государственной службе» (2007 г.), «О милиции» (2007 г.), «О статусе военнослужащих» (2005 г.), «О фельдъегерской связи» (2002 г.), а также в Таможенном кодексе (2005 г.) и законе «О системе исполнения уголовных наказаний» (2004 г.).

Коллективное трудовое право

Законодательство Таджикистана также регламентирует процедурные требования к организации и проведению забастовок. Эти процедуры установлены в Трудовом кодексе (2016 г.) и законе «О профессиональных союзах» (2011 г.). Ограничения на организацию и проведение забастовок установлены законами «О безопасности» (2014 г.) и «О военном положении» (2019 г.).

Конституция Казахстана запрещает членство в профсоюзах председателю и судьям Конституционного Суда, Верховного Суда и других судов, председателю и членам Центральной избирательной комиссии, Высшей аудиторской палаты, военнослужащим, сотрудникам органов национальной безопасности и правоохранительных органов.

Конституция Кыргызстана предписывает профсоюзам и иным общественным объединениям обеспечивать прозрачность своей финансово-хозяйственной деятельности.

Коллективное трудовое право

Разрыв между формальным признанием и реальной свободой становится особенно очевидным в сфере правового регулирования деятельности **профессиональных союзов**. В странах региона свобода объединения не столько отрицается напрямую, сколько **ограничивается посредством жестких правил**, касающихся регистрации, организационной иерархии, членства в объединениях и монополии на представительство интересов. В результате ключевой вопрос заключается не просто в том, разрешено ли профсоюзам существовать с формально-правовой точки зрения, а в том, позволено ли им функционировать в качестве подлинно автономных организаций.

Эта структурная проблема находит свое отражение в продолжающемся участии контрольных органов МОТ. В настоящее время Комитет МОТ по свободе объединения (CFA) рассматривает активные дела, касающиеся Казахстана и Узбекистана.

Коллективное трудовое право

Дело в отношении **Узбекистана** было инициировано в ноябре 2024 года на основании жалобы Международного союза ассоциаций работников пищевой, сельскохозяйственной, гостиничной, ресторанной, кейтеринговой, табачной и смежных отраслей (IUF); при этом суть выдвинутых обвинений обозначена как конфиденциальная.

Дело в отношении **Казахстана** было инициировано в мае 2017 года на основании жалобы Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Заявители указывают на препятствия к регистрации, созданные Законом «О профессиональных союзах» 2014 года, последовавшую за этим ликвидацию профсоюзов, а также на факты запугивания и уголовного преследования профсоюзных лидеров.

В **Кыргызстане** разворачивается наиболее острая борьба за права и свободы профсоюзов. Несмотря на вето Президента, 30 июня 2021 года парламент Кыргызстана принял новый закон о профсоюзах, содержащий положения, нарушающие Конвенции МОТ № 87 и № 98. По мнению международных экспертов, этот закон серьезно подорвал бы свободу объединения и лишил бы профсоюзы независимости.

Коллективное трудовое право

Новый закон о профсоюзах провозглашает Федерацию профсоюзов Кыргызстана (ФПК) единственным социальным партнером, предоставляя ей монопольное положение, что является явным нарушением Конвенции МОТ № 87, поскольку лишает работников права создать иную профсоюзную конфедерацию, если они того пожелают. Новый закон лишает профсоюзы независимости, устанавливая их подотчетность правительству и работодателям, а также ставит все профсоюзы страны под полный контроль ФПК. Профсоюзы лишаются права самостоятельно определять свою организационную структуру, формы и виды объединений, а также права утверждать свои уставы и формировать руководящие органы.

Правила, регулирующие членство в профсоюзах и порядок их создания, служат дополнительным подтверждением ограничительного характера региональной модели. В большинстве стран Центральной Азии **создавать профсоюзы вправе исключительно граждане**, тогда как лица, не являющиеся гражданами, **могут лишь вступать в них в качестве рядовых членов**.

Коллективное трудовое право

Это ограничение имеет существенное значение для региона, характеризующегося **высокой внутренней и трансграничной трудовой мобильностью**, поскольку оно сужает организационные возможности трудящихся-мигрантов и работников, не имеющих гражданства.

И вновь наиболее ограничительной моделью выступает Казахстан: право на членство в профсоюзах закреплено исключительно за наемными работниками, а для создания профсоюза требуется участие не менее 10 граждан. Напротив, в рамках других региональных систем профсоюзы, как правило, могут быть учреждены 3 гражданами, а круг лиц, имеющих право на членство, зачастую является более широким; в ряде случаев он охватывает студентов и пенсионеров (Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан), самозанятых лиц (Таджикистан) или иные категории граждан (работников творческих профессий и домашних работников — в Таджикистане).

Коллективное трудовое право

В Кыргызстане, помимо прочего, установлено требование о том, что членами профсоюза могут быть только граждане, достигшие 14-летнего возраста; в Таджикистане и Узбекистане этот возрастной ценз составляет 15 лет. Законодательство Казахстана о профсоюзах признает право на членство в профсоюзах исключительно за наемными работниками.

Особенно ограничительной чертой правовых систем ряда стран Центральной Азии является **императивное законодательное предписание структуры профсоюзов**. В Казахстане, Таджикистане и Туркменистане законы о профсоюзах устанавливают исчерпывающую иерархию форм профсоюзных объединений, детально регламентируя уровни, на которых могут функционировать профсоюзные организации. В Казахстане предусмотрено пять уровней (форм) профсоюзной иерархии: (1) республиканское объединение профсоюзов; (2) территориальное объединение профсоюзов; (3) отраслевой профсоюз; (4) местный профсоюз; (5) первичная профсоюзная организация.

Коллективное трудовое право

В Таджикистане также выделяется пять уровней (форм) профсоюзной иерархии: (1) республиканское объединение профсоюзов; (2) отраслевой профсоюз; (3) региональные (областные) профсоюзы; (4) муниципальные (городские, районные) профсоюзы; (5) первичные профсоюзные организации. В Туркменистане существуют четыре уровня (формы) профсоюзной иерархии: (1) республиканское объединение профсоюзов, (2) отраслевой профсоюз, (3) территориальное объединение профсоюзов и (4) первичные профсоюзные организации.

Что касается правового статуса профсоюзов, закрепленного трудовым законодательством, то существуют **два подхода к определению роли профсоюза в отношениях между работниками и работодателями.**

Во всех странах, за исключением Казахстана, мнение профсоюза относительно увольнения профсоюзных активистов или применения к ним дисциплинарных взысканий имеет **обязательную юридическую силу и влечет за собой правовые последствия.** Более того, в ряде случаев профсоюзы вправе инициировать увольнение должностных лиц предприятия.

Коллективное трудовое право

В Казахстане гарантии председателей и членов выборных профсоюзных органов ограничены учетом мотивированного мнения профсоюзного органа. Технические инспектора не имеют никаких гарантий в трудовых отношениях, не защищены от увольнений и дисциплинарных взысканий.

Статья 26 Закона о профсоюзах: Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без **мотивированного мнения профсоюзного органа**, членами которого они являются. Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа. **Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора **с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа**, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Коллективное трудовое право

В Кыргызстане увольнение по инициативе работодателя неосвобожденных от производственной работы председателей профсоюзных комитетов, членов профкома, профсоюзных организаторов, помимо общего порядка расторжения трудового договора, установленного Трудовым кодексом КР, допускается лишь с **согласия вышестоящего профсоюзного органа** (ст.22 Закона о профсоюзах).

Статья 45 Трудового кодекса. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников**

Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, в случаях сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания; нарушения работником правил охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии, без предварительного письменного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации не допускается.

Коллективное трудовое право

Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные основания увольнения, которые также требуют предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа на расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Согласие представительного органа работников на расторжение трудового договора не требуется в случаях: 1) увольнения из организации, где отсутствует представительный орган работников; 2) увольнения руководителя организации, его заместителей, работников на руководящих должностях, избираемых, утверждаемых или назначаемых органами государственной власти или управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан, в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Ходатайство работодателя на увольнение работника должно быть рассмотрено представительным органом в 7-дневный срок. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего представительного органа.

Коллективное трудовое право

В Узбекистане не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

1) работники, избранные в состав профсоюзного органа и не освобожденные от производственной работы, **без согласия этого органа**;

2) руководители профсоюзных органов в подразделениях организации **без согласия** соответствующего профсоюзного органа;

3) руководители профсоюзных органов в организации **без согласия** соответствующего объединения профсоюзов (*ст.16 Закона о профсоюзах*).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора, с **предварительного согласия профсоюзного органа**, членами которого они являются, а с председателем профсоюзного органа организации, кроме того, — с согласия соответствующего объединения профсоюзов (*ст.15 Закона о профсоюзах*).

Коллективное трудовое право

В Узбекистане наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов работников в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается **без предварительного согласия представительного органа**, в котором указанные лица осуществляли свою деятельность (ст.44 ТК РУ).

Наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся руководителем соответствующего представительного органа работников и не освобожденного от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работником, являвшимся руководителем представительного органа работников в течение двух лет после окончания его полномочий, не допускается **без предварительного согласия соответствующего территориального или отраслевого объединения работников**, участником которого является данный представительный орган.

Коллективное трудовое право

В Таджикистане работодатель может расторгнуть трудовой договор (соглашение) с работниками, избранными руководителями профсоюзного органа, только **с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного** органа (*ст.29 Закона о профсоюзах*).

Выборный орган первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством о труде, рассматривает в течении десяти дней обоснованное письменное представление работодателя о расторжении трудового договора (контракта) с работником. Первичная профсоюзная организация уведомляет работодателя о принятом решении в письменной форме в течение недели после его принятия. **Решение профсоюза о даче согласия или отказе на расторжение** трудового договора (контракта) должно быть обоснованным (*ст.33 Закона о профсоюзах*).

Ликвидация или реорганизация организаций, их структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе работодателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущее сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии **предварительного уведомления** (в соответствии с требованиям ТК) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов граждан (*ст.16 Закона о профсоюзах*).

Коллективное трудовое право

В Таджикистане

Статья 44 Трудового кодекса. **Согласование** расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Профсоюзным комитетом или иными представителями работников

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 42 настоящего Кодекса) производится после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета или иных представителей работников.
2. Соответствующий профсоюзный комитет либо иные представители работников в десятидневный срок со дня получения письменного представления лица, обладающего правом расторжения трудового договора должны сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора.
3. Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета либо иных представителей работников.

Коллективное трудовое право

В Туркменистане **не допускается освобождение от работы** по инициативе работодателя работников, избранных в состав выборного органа профсоюза, кроме случаев, связанных с полной ликвидацией предприятия и совершением работником противозаконных действий. Руководителям первичных организаций профсоюза, у которых истёк срок полномочий на выборной должности, гарантируются должности, которые они занимали до избирания, а при отсутствии такой возможности - с их согласия другие равноценные должности на том же предприятии, или, в другом его подразделении (*ст.20 Закона о профсоюзах*).

Статья 45 Трудового кодекса. **Согласование прекращения (расторжения) трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным органом или иным представительным органом работников**

1. Прекращение (расторжение) трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 4, 9, 10, 12-14 части первой статьи 42, а также пунктами 1, 2 и 5 статьи 43 настоящего Кодекса, не допускается без предварительного согласия профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Коллективное трудовое право

2. Профсоюзный орган или иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение трудовых отношений с работником в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения (расторжения) трудового договора.

3. Работодатель вправе прекратить (расторгнуть) трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным органом или иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение трудовых отношений с работником.

Коллективное трудовое право

Н.Л. Лютов охарактеризовал **суть проблемы коллективных трудовых отношений в Казахстане** следующим образом: «В нормальной ситуации коллективное трудовое право выступает своего рода „предохранительным клапаном“, который снижает напряженность в обществе и позволяет разрешать конфликтные ситуации мирным путем — строго в рамках обсуждения социально-экономических прав и законных интересов работников. В условиях же, когда чиновники „заматают проблему под ковер“, полагая, что способны снять социальную напряженность посредством репрессий и запретов, они добиваются обратного результата. Проблемы и недовольство накапливаются, и когда социальное недовольство достигает критической отметки — в момент, совершенно неожиданный для государства, — вспыхивают массовые протесты, а конфликты резко радикализуются и политизируются».

Дискриминация в сфере труда

По сравнению со сферой коллективных трудовых прав, **антидискриминационный аспект трудового права** в Центральной Азии демонстрирует **более заметный законодательный прогресс**. Все государства Центральной Азии формально признают равенство перед законом, запрещают дискриминацию и приняли специализированное законодательство в области гендерного равенства. Тем не менее, разрыв между формальным и фактическим равенством в сфере занятости остается существенным. Этот разрыв проявляется в профессиональной сегрегации, неравенстве в оплате труда, неблагоприятных последствиях, связанных с выполнением обязанностей по уходу, а также в слабости механизмов правоприменения.

Конституции всех центральноазиатских республик признают равенство каждого человека перед законом и судом, гендерное равенство, а также запрет дискриминации по любым основаниям (*статья 16 Конституции Казахстана, статья 24 Конституции Кыргызстана, статья 17 Конституции Таджикистана, статьи 28–29 Конституции Туркменистана и статьи 19, 42, 58 Конституции Узбекистана*).

Дискриминация в сфере труда

Во всех странах региона приняты **специальные законы, гарантирующие гендерное равенство**: Закон Казахстана «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (2009 г.), Закон Кыргызстана «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин» (2008 г.), Закон Таджикистана «О государственных гарантиях равенства мужчин и женщин и равных возможностях для их реализации» (2005 г.), Закон Туркменистана «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин» (2015 г.) и Закон Узбекистана «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (2019 г.).

Одним из наиболее очевидных проявлений гендерной дискриминации в трудовом праве стран Центральной Азии исторически являлось **сохранение перечней профессий, запрещенных для женщин**.

Дискриминация в сфере труда

Перечень профессий, запрещенных для женщин, существовал в Центральной Азии на протяжении многих лет. Этот запрет был впервые введен в 1930-х годах, когда советские законодатели утверждали, что для «обеспечения охраны материнства и репродуктивного здоровья женщин» им следует запретить заниматься сотнями видов трудовой деятельности. На пике своего действия в 1978 году список запрещенных профессий насчитывал 431 позицию.

Первые заметные сдвиги произошли **в 2019 году, когда Туркменистан и Узбекистан официально отменили ограничения** на доступ женщин к определенным профессиям. Однако в Узбекистане запрет на использование женского труда в конкретных отраслях или профессиях, отмененный Указом 2019 года, приобрел «рекомендательный характер», что на практике оставило недоступным трудоустройство по специальностям, «не рекомендованным» для женщин. Лишь в 2024 году Кабинет министров принял специальные меры для приведения подзаконных актов в соответствие с решением об отмене данного Списка. В результате для женщин стали доступны некоторые профессии в сфере автомобильного транспорта.

Дискриминация в сфере труда

В альтернативном докладе организации ADC Memorial, направленном в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), отмечалось, что, несмотря на отмену «списка запрещенных профессий», в Туркменистане — авторитарной стране с преобладающими патриархальными традициями — огромное число женщин формально остаются безработными, занимаясь неоплачиваемым домашним трудом или работая в неформальном секторе экономики, что лишает их возможности обрести финансовую независимость и социальную защищенность.

В 2021 году Казахстан полностью отменил перечень профессий, запрещенных для женщин. Снятие этого всеобъемлющего запрета — без каких-либо оговорок, связанных с «репродуктивной функцией женщин», — стало победой над устоявшимся в Казахстане представлением о женщинах исключительно как о матерях и хранительницах очага. Это важная веха в борьбе с дискриминацией и гендерными стереотипами. Мобилизация гражданского общества и женских инициативных групп в этом вопросе доказала свою эффективность.

Дискриминация в сфере труда

В Кыргызстане перечень профессий, запрещенных для женщин, был фактически отменен в 2024 году — за исключением категорий беременных и кормящих женщин. Согласно статье 139 нового Трудового кодекса (2024 г.), запрещается применение труда беременных и кормящих женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы.

Реформа Трудового кодекса в Кыргызстане знаменует собой отказ от устаревших ограничений в сфере занятости, отменяя давний запрет, который не позволял всем женщинам работать более чем по 400 профессиям, считавшимся чрезмерно тяжелыми или опасными. Теперь ограничения на трудовую деятельность распространяются только на беременных и кормящих женщин, занятых в опасных условиях труда, что открывает более широкий доступ к разнообразным карьерным возможностям.

Дискриминация в сфере труда

Таджикистан остается единственным государством в регионе, которое до сих пор сохраняет официальный перечень профессий, запрещенных для женщин; Конституция страны запрещает применение женского труда на тяжелых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда (статья 35).

Тем не менее, в 2023 году Таджикистан сократил перечень профессий, запрещенных для женщин. Постановлением Правительства от 30 декабря 2023 года был утвержден новый Перечень, в котором количество профессий и видов работ в 22 отраслях экономики, где запрещено применение женского труда, было сокращено с 334 до 194.

Ряд исследователей полагают, что отмена этого перечня вряд ли приведет к существенным изменениям в отраслевой структуре женской занятости. Это объясняется прежде всего негативным отношением женщин к риску, а также их склонностью уделять приоритетное внимание материнским обязанностям. Таким образом, осознавая различия между собой как на физиологическом уровне, так и в плане социальных ролей, мужчины и женщины ориентируются на различные секторы экономики.

Дискриминация в сфере труда

Постепенная отмена этих списков знаменует собой важный символический и правовой отход от политики «охранительного патернализма». Тем не менее устранение формальных запретов само по себе не ликвидирует ни сегрегацию на рынке труда, ни патриархальные нормы, ни практические барьеры, которые продолжают ограничивать доступ женщин к более высокооплачиваемым профессиям. Издание Open Demoscrasy подчеркнуло, что отмена запрета — это, пожалуй, лишь половина дела. К женщинам на рабочем месте по-прежнему не относятся как к равным. Обязательства государства не исчерпываются удалением одного абзаца из Трудового кодекса — как бы этого ни хотелось правительству. Устранение сохраняющихся барьеров, препятствующих трудоустройству женщин, является «сегодня еще более насущной задачей».

Формальное равенство в законодательстве не привело к ликвидации существенного гендерного неравенства в реальных показателях рынка труда. Во всем регионе разрыв в оплате труда, отраслевая сегрегация и неравномерное распределение неоплачиваемого труда по уходу продолжают воспроизводить структурно обусловленное неблагоприятное положение женщин.

Дискриминация в сфере труда

Действительно, формальный запрет дискриминации в законодательстве не подкреплён надежным механизмом реализации, особенно в том, что касается неотвратимости ответственности и политики «нулевой терпимости» к насилию.

Лицо, подвергшееся дискриминации, как правило, располагает **меньшим объемом правовых средств защиты**, нежели предполагаемый причинитель вреда, и, соответственно, не имеет равных шансов в рамках обычного гражданско-правового спора. Следовательно, как минимум, необходимы нормативные акты, детально регламентирующие запрет дискриминационного поведения; судебные и административные процедуры, эффективно обеспечивающие жертвам дискриминации возможности для самозащиты и получения компенсации; а также специальные структуры, способные оказать поддержку жертвам дискриминации в споре с предполагаемым причинителем вреда. Именно эти задачи призвано решать антидискриминационное законодательство.

Дискриминация в сфере труда

Хотя комплексное антидискриминационное регулирование по-прежнему остается скорее исключением, чем правилом, ряд государств Центральной Азии начали переходить от абстрактных конституционных положений о равенстве к более конкретным правовым мерам реагирования на притеснения, насилие и структурную дискриминацию.

В 2012 году **Таджикистан** стал **первой страной в регионе, принявшей единый антидискриминационный закон** — «Закон о равенстве и устранении всех форм дискриминации». В настоящее время это единственное государство Центральной Азии, обладающее комплексным антидискриминационным законодательством, в то время как в других странах региона обсуждение этого вопроса продолжается уже длительное время. В частности, данный закон определяет притеснение на рабочем месте как любую форму ненасильственного воздействия на рабочем месте, выражающуюся в неоднократных действиях, оказывающих унижающее воздействие на личность и имеющих целью ухудшение условий труда или профессионального статуса работника.

Дискриминация в сфере труда

В Кыргызстане в 2023 году на сайте парламента был зарегистрирован проект Закона «Об обеспечении права на равенство и защите от дискриминации», который, однако, в 2024 году был отозван его инициатором.

Тем не менее, в июне 2024 года Кыргызстан стал **первой страной в Центральной Азии и 41-й страной в мире, ратифицировавшей Конвенцию МОТ о насилии и притеснениях 2019 года (№ 190)**. Это стало важным шагом, подтверждающим право каждого человека на безопасное и справедливое рабочее место, свободное от насилия и притеснений. Другие страны региона эту Конвенцию пока не ратифицировали.

В Казахстане экспертами в области прав человека — Казахстанским международным бюро по правам человека и соблюдению законности, а также М.Х. Хасеновым — было разработано несколько законопроектов антидискриминационной направленности. Идея принятия единого антидискриминационного закона была выдвинута в конце 2024 года в ходе международной конференции, организованной Уполномоченным по правам человека.

Дискриминация в сфере труда

Несмотря на отсутствие в Узбекистане единого антидискриминационного законодательства, а также на нератификацию Конвенции МОТ № 190, в 2023 году **сексуальное домогательство было криминализировано**. Согласно Уголовному кодексу, сексуальное домогательство определяется как совершение в отношении лица — вопреки его желанию и с целью унижения его чести и достоинства — однократного грубого действия или неоднократных действий сексуального характера, выражающихся в комментировании внешности или телосложения, жестах, прикосновениях, провокациях либо имеющих сексуальный подтекст.

Казахстан и Туркменистан остаются странами, в законодательстве которых **отсутствуют правовые определения домогательства**, а также санкции за эту форму дискриминации.

Дискриминация в сфере труда

В целом, антидискриминационный аспект трудового права в Центральной Азии демонстрирует **более заметный законодательный прогресс**, нежели сфера коллективных трудовых прав. Отмена или сокращение перечней запрещенных профессий, появление антидискриминационных инициатив, а также растущее признание проблемы домогательств и насилия на рабочем месте — всё это свидетельствует о постепенных нормативных сдвигах.

Тем не менее, регион по-прежнему страдает от глубокого разрыва в правоприменении: принцип равного обращения подрывается профессиональной сегрегацией, неравенством в оплате труда, ущемлением прав лиц, занятых уходом за иждивенцами, слабостью механизмов правовой защиты, а также недостаточным развитием специализированных органов контроля и надзора.

Трудовые инспекции

Недавний анализ, проведенный МОТ, выявил ряд проблем в регионе, в том числе введение мораториев на проведение инспекций, ограничение инициативы инспекторов, лимитирование возможности проведения внезапных проверок, а также ограничения в отношении частоты, продолжительности и объема инспекционных мероприятий.

В системах инспекции труда Таджикистана и Узбекистана наблюдаются общие проблемы, некоторые из которых уже отмечались Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР) в 2020 году в его Общем замечании касательно применения Конвенции об инспекции труда (С81) и Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве (С129). К их числу, прежде всего, относится введение мораториев на проведение инспекционных проверок, в том числе проверок со стороны инспекции труда, что рассматривается как серьезное нарушение положений конвенций МОТ С81 и С129; а также введение жестких ограничений полномочий и деятельности инспекторов труда, включая ограничение их права проявлять собственную инициативу при проведении проверок, ограничение права проводить проверки без предварительного уведомления, а также лимитирование частоты, продолжительности и объема инспекционных мероприятий.

Трудовые инспекции

Наиболее значимой региональной тенденцией стало **подчинение деятельности инспекции труда более широким реформам по дерегулированию, направленным на улучшение делового климата**. Во всем регионе Центральной Азии реформы систем государственного контроля и надзора зачастую обосновывались необходимостью снижения административного давления на бизнес, сокращения издержек и повышения инвестиционной привлекательности. Однако на практике эти реформы нередко приводили к урезанию полномочий инспекторов труда и ослаблению одного из основных механизмов обеспечения соблюдения прав работников.

Согласно мнению Н.Л. Лютова и И.В. Войтковской (2021), основной целью реформ во многих случаях являлось **снижение регуляторной нагрузки на бизнес**, исходя из убеждения, что это повысит эффективность экономики и сделает данные страны более привлекательными для инвестиций.

Трудовые инспекции

Неудивительно, что сокращение издержек за счет ослабления защиты прав работников — посредством сужения сферы действия трудовых прав, а также устранения механизмов контроля за соблюдением установленных трудовых стандартов — привело к возникновению явления, получившего название «гонка на дно» среди развивающихся стран.

Особую тревогу вызывает тот факт, что для правительств многих стран региона законодательная и правоприменительная практика определяются приоритетом коммерческих интересов и защиты прав предпринимателей над нормами трудового законодательства и правами работников. Порядок проведения инспекций труда ограничивается не нормами трудового права, а положениями законодательства, ориентированного на поддержку бизнеса и регулирующего инспекционную деятельность в целом; данные положения имеют юридический приоритет над нормами трудового права, вследствие чего трудовое законодательство применяется лишь в той мере, в какой оно не противоречит этим ограничивающим нормам.

Трудовые инспекции

Наиболее радикальные реформы были реализованы в Казахстане в период с 2018 по 2022 год.

Следует отметить, что в 2018 году эксперты МОТ провели аудит деятельности инспекции труда в Казахстане, по итогам которого были выработаны рекомендации по укреплению инспекции труда путем передачи ее в подчинение центральному исполнительному органу. В этой связи были подготовлены законодательные поправки, предусматривающие передачу государственной инспекции труда от местных исполнительных органов в ведение Министерства.

Комитет МОТ с глубокой обеспокоенностью отмечает, что Предпринимательский кодекс по-прежнему содержит ограничения полномочий инспекции, в том числе в отношении: (i) права инспекторов труда проводить инспекционные проверки без предварительного уведомления; (ii) права инспекторов труда действовать по собственной инициативе; и (iii) права инспекторов труда проводить любые обследования, испытания или расследования, которые они сочтут необходимыми для того, чтобы удостовериться в строгом соблюдении законодательных норм.

Трудовые инспекции

Комитет с обеспокоенностью отмечает, что статья 141 Предпринимательского кодекса по-прежнему устанавливает, что периодичность проведения проверок не должна превышать одного раза в год для субъектов, отнесенных к категории высокого риска, одного раза в два года — для субъектов среднего риска и одного раза в три года — для субъектов низкого риска. Комитет также принимает к сведению информацию, представленную Правительством в своем докладе, согласно которой по состоянию на 1 августа 2024 года было проведено 4245 проверок, что на 7,8% больше по сравнению с 2023 годом.

В своих замечаниях МКП (ITUC) указывает, что ограничения в отношении периодичности и видов инспекций труда продолжают действовать. Согласно действующему законодательству, периодичность плановых проверок зависит от категории риска, присвоенной работодателям. Следовательно, для работодателей с низким уровнем риска не установлена фиксированная периодичность проверок, в связи с чем они не подлежат плановым мероприятиям по мониторингу и инспектированию.

Трудовые инспекции

Процедура определения категории риска, присваиваемой работодателю, зависит, среди прочих критериев, от численности работников: чем выше численность работников, тем выше вероятность повышения категории риска. Это снижает вероятность проведения проверок на малых и средних предприятиях, где существует значительный риск злоупотреблений со стороны работодателей.

В Кыргызстане в 2012 году была проведена реформа системы государственных инспекций, осуществляющих надзор за соблюдением законодательства в различных сферах; целью реформы стало сокращение бюджетных расходов, а также снижение уровня коррупции и административного давления на предпринимателей. В результате Инспекция труда, ранее существовавшая в качестве независимого органа при Министерстве труда и социального развития, была объединена с рядом других специализированных надзорных органов в рамках единой Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве.

Трудовые инспекции

Таджикистан демонстрирует ту же закономерность в особенно наглядной форме.

Первое существенное ограничение деятельности инспекций труда было введено Законом от 25 декабря 2015 года № 1269 «О проверках деятельности субъектов предпринимательства», который вступил в силу в 2016 году. Данный закон установил правила, касающиеся многих видов государственного контроля, в том числе деятельности инспекций труда. Среди прочих мер закон внедрил более детализированный подход к проведению проверок, основанный на оценке рисков, а также ввел дополнительные ограничения на частоту их проведения. Он увеличил с трех до пяти рабочих дней срок предварительного уведомления работодателей со стороны инспекторов (обязательство, существовавшее и ранее), одновременно введя дополнительные правила, ограничивающие предмет проверки вопросами, содержащимися в контрольных перечнях (чек-листах), и сократив максимальную продолжительность проверок.

Трудовые инспекции

В своих Замечаниях, опубликованных в 2018 и 2019 годах, Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР) выразил глубокую обеспокоенность по поводу моратория 2018 года и ограничения полномочий инспекций труда, расценив эти действия как серьезные нарушения положений Конвенции МОТ № 81.

В Узбекистане Указ Президента от 2005 года ограничил полномочия инспекторов труда по наложению санкций. Позднее, в 2018 году, были введены дополнительные ограничения на проведение внеплановых проверок.

Хотя Узбекистан широко обсуждается в контексте проблемы принудительного труда и реформ в хлопковом секторе, режим деятельности его инспекций труда также был сформирован под влиянием ограничительных реформ, включая лимиты на полномочия по наложению санкций и проведению внеплановых проверок. Это свидетельствует о том, что даже в тех случаях, когда наблюдается очевидный прогресс в сфере защиты трудовых прав в целом, институты правоприменения остаются уязвимыми перед теми же тенденциями дерегулирования, которые отмечаются и в других странах региона.

Уроки для Казахстана

1. Срок исковой давности по трудовым спорам

Кыргызстан: Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в течение **3 месяцев** со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение **2 месяцев** со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Срок исковой давности по спорам о взыскании заработной платы составляет **3 года** с того дня, когда такая заработная плата должна была быть уплачена в соответствии с законодательством; работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение **1 года** со дня обнаружения причиненного вреда.

Таджикистан: Для обращения в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки: - по спорам о восстановлении на работе - **1 месяц** со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора; - по другим трудовым спорам - **3 года** со дня, когда работник или работодатель узнал о нарушении своего права.

Уроки для Казахстана

1. Срок исковой давности по трудовым спорам:

Узбекистан: Для обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе — **3 месяца** со дня вручения работнику копии приказа работодателя о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, — **1 год** со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба; по другим трудовым спорам — **6 месяцев** с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

По спорам о **возмещении вреда**, причиненного жизни и здоровью работника, а также по спорам о компенсации причиненного работнику **морального вреда** **срок обращения в суд не устанавливается.**

Таджикистан: установлен исчерпывающий перечень 18 случаев для заключения срочного трудового договора. При заключении срочного трудового договора без достаточных оснований органом или судом, осуществляющими государственный контроль и контроль за соблюдением трудового законодательства, такой договор считается заключенным без определенного срока.

Уроки для Казахстана

2. Срочные трудовые договоры:

Кыргызстан: Запрещается необоснованное заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления работнику прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом. ТК устанавливает неисчерпывающий перечень оснований для заключения срочного трудового договора (16 оснований + в иных случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы).

Узбекистан:

Заключение с работником срочного трудового договора является обоснованным, если он заключен с учетом положений статьи 112 или 113 настоящего Кодекса. В соответствии со статьей 112 настоящего Кодекса срочный трудовой договор заключается, когда индивидуальные трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (прописаны 10 оснований, а также отсылка на случаи, предусмотренные законами).

Уроки для Казахстана

2. Срочные трудовые договоры:

В случаях, предусмотренных статьей 113 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (прописаны 8 оснований, а также отсылка на случаи, предусмотренные законами). Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров бремя доказывания обоснованности заключения срочного трудового договора возлагается на работодателя.

Уроки для Казахстана

2. Срочные трудовые договоры:

Таджикистан: Трудовой договор на определённый срок заключается в случаях, когда договор на неопределенный срок не может быть заключен с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Запрещается заключение трудового договора на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Уроки для Казахстана

3. Статус Job Offer:

Кыргызстан: Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, письменно приглашенными на работу. По требованию гражданина работодатель обязан известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее 3 рабочих дней после обращения. Необоснованный отказ может быть обжалован в судебном порядке.

В течение срока предупреждения при расторжении трудового договора по инициативе работника работник вправе отозвать свое заявление, если на его рабочее место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таджикистан: Незаконным признается отказ в приеме на работу лиц, приглашенных работодателем на работу. В случае отказа в приеме на работу по требованию работника, работодатель обязан в 3-дневный срок дать письменные обоснования причин отказа в приеме на работу, подписанные должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Такой отказ может быть обжалован в суд.

Уроки для Казахстана

3. Статус Job Offer:

Узбекистан:

Каждому гарантируется защита от незаконного отказа в приеме на работу.

В случае если работодатель направил приглашение физическому лицу с предложением о трудоустройстве, работодатель не вправе отказать ему в приеме на работу в течение срока действия приглашения, а если срок в приглашении не оговорен — то в течение одного месяца со дня направления приглашения. Под приглашением понимается прямое, явно выраженное изъявление согласия работодателя на заключение трудового договора с данным физическим лицом. Приглашение может быть направлено в письменной либо электронной форме соответствующим уполномоченным должностным лицом работодателя.

Указанные положения распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства в случае прохождения работником всех необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

Уроки для Казахстана

4. Особенности испытательного срока:

Кыргызстан: если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 рабочих дня.

Узбекистан: До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, в письменной форме предупредив другую сторону не позднее чем за 3 дня. Работодатель вправе по своей инициативе прекратить в период предварительного испытания трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытание. Основанием для прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника является письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора.

Уроки для Казахстана

4. Особенности испытательного срока:

Таджикистан: Если по истечению испытательного срока ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, действие договора продолжается, и его последующее прекращение допускается на общих основаниях в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Туркменистан: Если в течение испытательного срока работник придет к выводу, что предлагаемая ему работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по своему усмотрению, о чем обязан письменно уведомить работодателя в течение трех календарных дней.

Уроки для Казахстана

5. Особенности защиты персональных данных и неприкосновенности частной жизни:

Кыргызстан: Запрещается сбор сведений о принадлежности работника к политическим партиям, движениям или религиозным организациям, а также сведений о частной жизни работника.

Узбекистан: Отдельно регулируется §6. Защита персональных данных работника.

Работодатель и его представители не имеют права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или другим законом.

Использование персональных данных работника представителями работодателя должно осуществляться только в соответствии с трудовыми обязанностями работника. Работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

Уроки для Казахстана

5. Особенности защиты персональных данных и неприкосновенности частной жизни:

Таджикистан: Отдельно регулируется главой 4.

Работодатель не имеет права:

- требовать у работника информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях, а также о частной жизни;
- требовать у работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

Уроки для Казахстана

6. Изменение условий труда, должности и трудовой функции работника:

Кыргызстан: Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Таджикистан: Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника), поручение работы по другой специальности, квалификации, должности, возможны только с согласия работника. Переводом на другую работу, требующим согласия работника, считается также поручение ему работы, при выполнении которой существенно изменяются условия труда, обусловленные соглашением сторон, не связанные с обоснованными производственными, организационными, технологическими и экономическими причинами.

Уроки для Казахстана

6. Изменение условий труда, должности и трудовой функции работника:

Узбекистан: 1. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, а также трудовым договором, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции. Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи. При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда.

2. Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника при продолжении работником работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции в том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг).

Уроки для Казахстана

6. Изменение условий труда, должности и трудовой функции работника:

Узбекистан: Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для работников с профсоюзным комитетом в случае, если количество работников, у которых изменяются условия труда равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 ТК. При неблагоприятных изменениях условий труда работодатель обязан представить местному органу по труду, а также территориальному или отраслевому объединению профсоюзов информацию о мотивах таких изменений, в случае если количество работников, у которых ухудшаются условия труда, равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 ТК. Работник вправе обжаловать изменение работодателем условий труда. При рассмотрении индивидуального трудового спора бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда возлагается на работодателя.

3. Переводом работника на другую работу является изменение трудовой функции работника при продолжении им работы у того же работодателя. Постоянный перевод работника на другую работу допускается только с его согласия.

Уроки для Казахстана

6. Изменение условий труда, должности и трудовой функции работника:

Туркменистан: По соглашению сторон трудового договора и коллективного договора (союза) об изменении производительности и организации труда допускается изменение установленных условий труда при продолжении работы по той же профессии, профессии или должности.

По инициативе работодателя допускается перевод на другую постоянную работу на том же предприятии, то есть изменение трудовых обязанностей или условий труда, а также постоянная работа на другом предприятии или в совместном предприятии с письменного согласия работника.

Уроки для Казахстана

7. Гарантии при переводе работника на другую работу по состоянию здоровья:

Кыргызстан: При переводе по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу за переведенным сохраняется прежний средний размер оплаты труда на период не менее 1 месяца со дня перевода. Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним размером оплаты труда и оплатой труда на новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности. До решения вопроса о переводе работника в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую работу в соответствии с медицинским заключением он освобождается от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Уроки для Казахстана

8. Регулирование массовых увольнений:

Кыргызстан: Массовым увольнением является сокращение не менее 25% работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15% в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд. При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и уполномоченным государственным органом принять специальные меры, предусматривающие: 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей; 2) отмену применения сверхурочных работ; 3) изменение существенных условий труда; 4) поэтапное высвобождение работников; 5) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением. В случае массового увольнения работников или неприменения работодателем мер по недопущению увольнения в течение 1 года более 30% работников организации или его подразделения независимо от характера деятельности, согласия или несогласия работников работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством или применяет меры в отношении руководства подразделения организации.

Уроки для Казахстана

8. Регулирование массовых увольнений:

Узбекистан: Критериями массового высвобождения являются показатели численности работников, с которыми предполагается прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), или в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения).

К критериям массового высвобождения работников относятся:

- а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы (ее обособленного подразделения) с численностью двадцать и более работников;
- б) сокращение численности (штата) работников в количестве:
 - пятидесяти и более работников в течение тридцати календарных дней;
 - двухсот и более работников в течение шестидесяти календарных дней;
 - пятисот и более работников в течение девяноста календарных дней.

Уроки для Казахстана

8. Регулирование массовых увольнений:

Узбекистан:

Органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией работодателю потерь, вызванных этой отсрочкой.

Работодатель обязан довести до сведения органа по труду и территориальных или отраслевых объединений профсоюзов информацию о предстоящем массовом высвобождении работников в порядке и сроки, предусмотренные статьей 166 настоящего Кодекса. Органы по труду при получении указанной информации обязаны предпринять меры по трудоустройству высвобождаемых работников в порядке, предусмотренном законодательством.

Уроки для Казахстана

8. Регулирование массовых увольнений:

Таджикистан:

При угрозе массового увольнения работников с работы работодатель обязан по согласованию с представителями работников и уполномоченного государственного органа по труду и занятости населения принять специальные меры, предусматривающие:

- ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- ограничение применения сверхурочных работ;
- изменение условий труда в соответствии с частью 4 статьи 31 настоящего Кодекса;
- временную приостановку производства (работы) в соответствии со статьей 33 настоящего Кодекса;
- поэтапное увольнение работников;
- иные мероприятия, если они предусмотрены соглашением и коллективными договорами.

Уроки для Казахстана

9. Увольнение по инициативе работника:

Кыргызстан: В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Факт нарушения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения или трудового договора устанавливается органом государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным органом или судом. При отказе работодателя расторгнуть срочный договор по требованию работника последний имеет право обратиться за разрешением спора в суд. При расторжении срочного трудового договора без уважительных причин, работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

Уроки для Казахстана

9. Увольнение по инициативе работника:

Узбекистан: В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Уроки для Казахстана

10. Увольнение в связи с сокращением штата:

Кыргызстан: При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям эффективности работы, установленным в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре. Работнику предоставляется один свободный рабочий день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда. Работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией организации либо сокращением численности или штата, сохраняется на период поиска работы до 3 месяцев среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия при условии, что он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве ищущего работу.

Уроки для Казахстана

10. Увольнение в связи с сокращением штата:

Таджикистан: При расторжении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работы, повлекших изменение численности (штата) работников, или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- работникам, имеющим двух и более нетрудоспособных членов семьи;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в начальных профессиональных образовательных учреждениях, средних профессиональных образовательных учреждениях и высших профессиональных образовательных учреждениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства начальные профессиональные образовательные учреждения, средние профессиональные образовательные учреждения и высшие профессиональные образовательные учреждения, при условии работы по специальности в течение двух лет после окончания учебы;

Уроки для Казахстана

10. Увольнение в связи с сокращением штата:

Таджикистан:

- работникам, имеющим длительный стаж работы в данной организации;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации;
- инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, а также приравненным к ним лицам;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышением радиационного излучения, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, инвалидам, инвалидность которых связана с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон и другим лицам, приравненным к этой категории;
- инвалидам, принятым на работу по квоте;
- потерпевшим от террористических действий и торговли людьми;
- изобретателям и рационализаторам.

Уроки для Казахстана

10. Увольнение в связи с сокращением штата:

Узбекистан: При прекращении трудового договора в связи изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается: работникам, имеющим двух или более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим длительный стаж работы у данного работодателя;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по трудовому договору по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные образовательные организации, в течение трех лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

Уроки для Казахстана

лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации;
лицам с инвалидностью;
участникам войны 1941 — 1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;
работникам, имеющим поощрения за успехи в труде и не имеющим дисциплинарных взысканий;
лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, лицам с инвалидностью, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных объектов, и другим, приравненным к ним лицам. При равной квалификации и производительности труда преимущественным правом оставления на работе пользуется тот работник, который имеет предпочтения по большему числу учитываемых обстоятельств. Последовательность, в которой эти обстоятельства перечислены в части второй настоящей статьи, не имеет значения.

Уроки для Казахстана

11. Увольнения, период поиска работы и выходные пособия:

Кыргызстан: За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда. Если по истечении трехмесячного срока высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа или он откажется от двух предложений работы, он приобретает статус безработного.

Узбекистан: 1. Работникам гарантируется сохранение на период поиска работы средней заработной платы с учетом выходного пособия, но не более чем на 2 месяца при прекращении с ними трудового договора по следующим основаниям:
отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;
отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;
отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

Уроки для Казахстана

изменение численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращение объема работ (продукции, услуг);

ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;

несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации.

Данные гарантии распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии в организации должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, за исключением прекращения трудового договора в случае санации банков.

Уроки для Казахстана

Если указанные работники в течение 30 календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду. В случае, когда по истечении 3-месячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.

2. Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и не может быть менее:

50% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы до трех лет;

75% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от 3 до 5 лет;

100% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от пяти до 10 лет;

150% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от 10 до 15 лет;

200% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы свыше 15 лет.

Уроки для Казахстана

11. Увольнения, период поиска работы и выходные пособия:

Таджикистан:

Работнику выплачивается единовременное выходное пособие при прекращении трудового договора:

- по инициативе работодателя, в случаях расторжения трудового договора в случаях ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя - физического лица или сокращения численности или штата работников; прекращения трудового договора в связи со сменой собственника; обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, если это несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения; при неявке на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности; прекращения трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству, предусмотренного законодательством;

Уроки для Казахстана

11. Увольнения, период поиска работы и выходные пособия:

Таджикистан:

однократного грубого нарушения НПА руководителем организации (обособленных его подразделений) и его заместителями;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, за исключением случаев прекращения трудового договора при вступлении в законную силу обвинительного приговора суда и при наступлении смерти работника.

Размер выходного пособия не может быть ниже размера трех среднемесячных окладов работника.

Уроки для Казахстана

12. Политика в отношении праздничных дней:

Кыргызстан: Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, а также продолжительность рабочего праздничного дня (смены) сокращается на 1 час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день или рабочий праздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Узбекистан: Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных нерабочих дней сокращается для всех работников не менее чем на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Уроки для Казахстана

13. Продолжительность отпуска:

Кыргызстан: Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются, в т.ч. время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска. В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев.

Уроки для Казахстана

13. Продолжительность отпуска:

Кыргызстан: До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам до 18 лет;
- 3) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- 4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы не предоставленных отпусков.

Право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для работника время предоставляется:

- 1) работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет;

Уроки для Казахстана

2) работникам - участникам Великой Отечественной войны и тыла, а также приравненным к ним лицам;

3) работникам, пострадавшим вследствие чернобыльской катастрофы;

4) лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Право на внеочередное использование трудового отпуска в определенный период предоставляется в любое удобное для них время года:

1) работникам до 18 лет - в летнее время (июнь-август);

2) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных, начальных, средних профессиональных и высших учебных заведениях, - перед проведением или во время проведения установочных занятий, выполнения учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;

3) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

4) работающим по совместительству - одновременно с отпуском по основной работе;

5) беременным женщинам;

6) одиноким матерям/отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

Уроки для Казахстана

Узбекистан:

1. За каждые 5 лет работы в одной организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью 2 календарных дня, но не более 8 календарных дней в общей сложности.

В случае если работник был принят на работу по приглашению работодателя, в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, включается стаж работы у другого работодателя.

2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включается, в том числе, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее двух недель в течение рабочего года.

3. Право на использование ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Уроки для Казахстана

Узбекистан:

Для организаций, созданных впервые, ежегодный трудовой отпуск работникам за первый рабочий год может предоставляться до или после 6 месяцев работы, при обязательном условии его предоставления до окончания первого рабочего года. До истечения 6 месяцев ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него;
- лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет);
- лицам моложе восемнадцати лет;
- бывшим военнослужащим срочной военной службы, поступившим на работу не позднее трех месяцев после увольнения в резерв;
- участникам войны 1941 — 1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;
- работникам с инвалидностью I и II групп;

Уроки для Казахстана

Узбекистан:

обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ; другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо локальными актами.

4. Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска. Все виды социальных отпусков, ежегодные трудовые основные удлиненные отпуска, предоставляемые работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам с инвалидностью I и II групп, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 481 и 483 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией в период работы не допускается.

Уроки для Казахстана

Таджикистан:

Работникам, занятым в одной отрасли или одной организации, имеющим продолжительный стаж работы, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 10 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, включается время, когда фактически работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Если в НПА, трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, не включается время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника продолжительностью более 15 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее, чем через 11 месяцев работы у работодателя. До истечения 11 месяцев работы работодатель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника в случаях:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

Уроки для Казахстана

- лицам моложе восемнадцати лет;
- работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- работникам, которые в соответствии с медицинским заключением имеют путевки для санаторно - курортного лечения;
- работающим по совместительству, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- учителям образовательных учреждений;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- женщинам и другим лицам с семейными обязанностями, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях общего образования (вечерние отделения), образовательных учреждениях начального профессионального образования, образовательных учреждениях среднего профессионального образования, образовательных учреждениях специального образования, образовательных учреждениях высшего профессионального образования и в аспирантурах (вечернее и заочное отделения);
- в других случаях, предусмотренных законодательством, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Уроки для Казахстана

14. Материальная ответственность:

Кыргызстан: Работник несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами. Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке. Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника. Снижение размера возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника, не осуществляется, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Узбекистан: Работник за причиненный материальный ущерб, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Уроки для Казахстана

14. Материальная ответственность:

Узбекистан: Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом. При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего работника. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью кормильца, не может быть меньше 6-кратной средней годовой заработной платы умершего. Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере средней месячной заработной платы умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Уроки для Казахстана

14. Материальная ответственность:

Таджикистан: За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Организация или ее правопреемник обязаны работникам, получившим инвалидность в результате несчастного случая на производстве, сверх установленного в таких случаях ущерба выплатить единовременное пособие в размере не менее 12-месячной средней заработной платы потерпевшего.

В случае смерти потерпевшего в результате несчастного случая на производстве, его семье сверх установленного ущерба лицам, состоявшим на иждивении умершего, выплачивается единовременное пособие в размере не менее 60-месячной средней заработной платы потерпевшего.

1. Как реформы трудового права изменили баланс между гибкостью рынка труда и защитой работников?

Реформы трудового права в Центральной Азии в целом **не привели к однозначному усилению защитной функции** трудового права. Напротив, во многих случаях они были направлены на повышение гибкости трудового регулирования, расширение усмотрения работодателя и снижение регуляторной нагрузки на бизнес. Наиболее ярко эта тенденция проявилась в Казахстане, где Трудовой кодекс закрепил более либеральную модель регулирования индивидуальных трудовых отношений: были расширены основания расторжения трудового договора, усилена роль договорного регулирования и снижена степень прямого государственного вмешательства.

В то же время Кыргызстан, Узбекистан и Таджикистан демонстрируют **более осторожные и смешанные модели реформ**, где элементы модернизации и гибкости сочетаются с сохранением формальных гарантий работников. Туркменистан, напротив, остаётся **наиболее консервативной и закрытой моделью**. Поэтому очевидно, что реформы **усилили гибкость трудового регулирования**, но не всегда обеспечили равновесие между экономическими интересами и защитой работников.

2. Сохраняется ли общая постсоветская модель трудового права или формируются различные национальные траектории?

В регионе сохраняется **общее постсоветское наследие**: кодифицированное трудовое законодательство, значительная роль государства, формальное признание трудовых прав, слабость автономного социального диалога и исторически ограниченная самостоятельность профсоюзов. Это позволяет говорить о **сохраняющейся структурной близости**.

Однако после 1991 года, особенно в последние 10 лет, страны начали все заметнее **расходиться по национальным траекториям**. Казахстан представляет наиболее либерализованную модель; Кыргызстан – более умеренную и внутренне оспариваемую реформаторскую траекторию; Узбекистан – модель управляемой модернизации; Таджикистан – осторожную преемственность с отдельными элементами гибкости; Туркменистан – закрытую и консервативную модель с серьезными проблемами принудительного труда и отсутствием независимой гражданской среды.

Центральная Азия уже **не может рассматриваться как единый постсоветский массив трудового права**. Более точным является вывод о дифференцированной постсоветской трансформации.

3. В какой мере реформы соответствуют международным трудовым стандартам МОТ?

Формально все страны региона признают значение международных трудовых стандартов и являются членами МОТ. Многие из них ратифицировали ключевые конвенции, включая фундаментальные конвенции о свободе объединения, коллективных переговорах, недискриминации, запрете принудительного и детского труда.

Однако **фактическое соответствие международным стандартам остаётся ограниченным**. Наиболее проблемными сферами являются свобода объединения, автономия профсоюзов, право на коллективные переговоры, право на забастовку, защита от дискриминации и эффективность трудовой инспекции. Во многих случаях трудовые права существуют как формально признанные нормы, но их **реализация ограничена политико-институциональной средой**, административным контролем, слабостью независимых профсоюзов и недостаточной эффективностью механизмов правоприменения.

Разрыв между ратификацией международных стандартов и их реальной имплементацией остается одной из ключевых характеристик.

4. Почему формальная модернизация законодательства не всегда приводит к реальной защите работников?

Главная причина состоит в том, что модернизация трудового законодательства в регионе часто носит преимущественно **формальный (юридико-технический) или экономико-управленческий характер**. Обновление трудовых кодексов, введение новых терминов, расширение договорного регулирования или адаптация к новым формам занятости сами по себе не гарантируют усиления прав работников.

Для **реальной защиты** необходимы независимые профсоюзы, эффективные коллективные переговоры, доступное правосудие, сильная трудовая инспекция, реальная свобода объединения и **политическая среда, допускающая автономную организацию работников**. Там, где эти условия отсутствуют, даже современный по форме трудовой кодекс может работать как инструмент гибкости для работодателя, а не как механизм защиты работника.

Определяющими факторами являются институциональная зрелость государства и общества, последовательность правоприменения.

5. Как политическая среда, гражданское общество и автономия профсоюзов влияют на развитие трудового права?

Опыт Центральной Азии наглядно показывает, что трудовое право не является достаточно **высоко политизированной отраслью права**. Особенно в сфере **коллективных трудовых прав** оно напрямую зависит от политического режима, свобод гражданского общества, независимости профсоюзов и уровня коллективной мобилизации работников.

Там, где гражданское общество ограничено, независимые профсоюзы испытывают давление, а забастовка рассматривается как угроза политической стабильности, трудовое право **теряет свою коллективную защитную функцию**. Оно может сохранять формальные гарантии, но фактически не обеспечивает работникам возможности коллективно защищать свои интересы.

Именно поэтому коллективные трудовые права являются **центральным индикатором реального состояния трудового права** в регионе. Они показывают не только качество законодательства, но и более широкое **распределение власти** между государством, бизнесом и работниками.

6. Какие структурные дефициты являются общими для стран Центральной Азии, несмотря на различия в национальных реформах?

Формальное признание трудовых прав опережает развитие институтов, необходимых для их реального обеспечения.

Наиболее **устойчивыми структурными дефицитами** остаются слабость независимых профсоюзов, ограничения свободы объединения и права на забастовку, недостаточная эффективность коллективных переговоров, фрагментарность антидискриминационной защиты и ослабление трудовой инспекции.

Ключевая проблема региона заключается не только в содержании трудовых кодексов, но и в **отсутствии сильных институтов**, способных превратить формально признанные трудовые права в реально действующие гарантии.

Линии ослабления трудового права

Проблемы коллективного трудового права и инспекции труда взаимно усиливают друг друга

Ослабление “снизу”

ограниченная свобода
объединения



слабые независимые профсоюзы



низкая переговорная сила
работников



политизация трудового конфликта

Ослабление “сверху”

моратории и ограничения проверок



снижение полномочий инспекторов



слабое выявление нарушений



декларативность трудовых гарантий

Реформа трудового права должна одновременно восстанавливать коллективную автономию работников и публично-правовую способность государства защищать минимальные стандарты.

Заключение

- 1. Общее советское наследие сохраняется:** системы трудового права региона продолжают нести постсоветскую институциональную структуру.
- 2. Национальные модели различаются:** траектории реформирования и в целом тенденции развития трудового права в странах региона имеют специфические особенности.
- 3. Коллективные отношения в сфере труда** по-прежнему остаются наиболее уязвимым аспектом во всех государствах Центральной Азии.
- 4. Имеются значительные несоответствия** трудового права региона международным трудовым стандартам.
- 5. Видимый прогресс** заметен только в вопросах обеспечения равенства прав в сфере труда, в то время как упадок инспекции труда характерен для большинства стран региона.

Заключение

Трудовое право в странах Центральной Азии представляет собой пространство **дифференцированной постсоветской трансформации**.

Формальная модернизация законодательства часто опережает развитие институтов, необходимых для реального обеспечения трудовых прав.

Главная задача следующего этапа в развитии трудового права – **восстановление баланса** между экономической гибкостью, социальной справедливостью и реальной способностью работников коллективно защищать свои права.





HARVARD
UNIVERSITY

**Благодарю за
внимание!**

Хасенов Муслим Ханатович

PhD, Associate Professor Maqsut Narikbayev University

Visiting Scholar Harvard University