

# Принципы трудовых правоотношений в странах Центральной Азии

Хосиятхон Омонхон кизи Низомова

Nafisanizomova@gmail.com

Ташкентский государственный юридический университет

**Аннотация:** В данной работе проведен сравнительный анализ принципов трудового права Республики Узбекистан, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Туркменистан. Особое внимание уделено нормативному закреплению данных принципов в Трудовом кодексе, их различием в фиксации и соответствии международным стандартам, в том числе международным актам Международной организации труда. Работа подчеркивает значимость данных принципов в защите прав работников и правоприменительной практике.

**Ключевые слова:** трудовое право, принципы, страны Центральной Азии, свобода труда, запрет дискриминации, принудительный труд, социальное партнерство, охрана труда

## Principles of labor relations in Central Asian countries

Khosiyatkhon Omonkhon kizi Nizomova

Nafisanizomova@gmail.com

Tashkent State Law University

**Abstract:** This paper provides a comparative analysis of the principles of labor law in the Republic of Uzbekistan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan and Turkmenistan. Particular attention is paid to the normative consolidation of these principles in the Labor Code, their differences in fixation and compliance with international standards, including international acts of the International Labor Organization. The work emphasizes the importance of these principles in protecting workers' rights and law enforcement practice.

**Keywords:** labor law, principles, Central Asian countries, freedom of labor, prohibition of discrimination, forced labor, social partnership, labor protection

Все основные принципы трудовых отношений закреплены прямо в форме самостоятельной статьи в Трудовых кодексах Республики Узбекистан, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан. В то же время, в Трудовом кодексе Республики Туркменистан принципы трудового права не имеют четкого

нормативного выражения в виде отдельной статьи, что затрудняет их идентификацию и использование в качестве основополагающих идей при правоприменении.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан закрепляет 5 основных принципов правового регулирования трудовых отношений, которые представляют с собой равенство трудовых прав, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий, свобода труда и запрещение принудительного труда, социальное партнерство в сфере труда, гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнение трудовых обязанностей и недопустимость ухудшения правового положения работника.

В ТК Казахстан зафиксированы 11 принципов трудового законодательства:

1. недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда
2. свобода труда;
3. запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
4. обеспечение права на благоприятные условия труда (безопасность и гигиена);
5. приоритет жизни и здоровья работника
6. обеспечения права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
7. обеспечение права на отдых;
8. равенство прав и возможностей работников;
9. право на объединение для защиты своих прав и интересов;
10. укрепление и развитие социального партнерства при государственном содействии;
11. государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

В Трудовом кодексе Кыргызстан отражены 19 принципов, на которых строится правовое регулирование трудовых отношений, которыми признаются:

- 1) право на труд;
- 2) свобода труда;
- 3) право на вознаграждение за труд;
- 4) запрещение принудительного труда;
- 5) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 6) запрещение наихудших форм детского труда;
- 7) защита от необоснованного увольнения;
- 8) содействие занятости и социальную защиту от безработицы;
- 9) право на труд в благоприятных условиях (безопасность, санитарные нормы и правила гигиены);
- 10) право на вознаграждение за труд, не ниже установленного законом

минимального размера оплаты труда;

11) право на отдых;

12) право на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) содействие профессиональному росту работника на производстве, подготовке кадров;

14) право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законом;

15) государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

16) защита государством прав и свобод граждан, в том числе в судебном порядке;

17) право на объединение, право создавать профессиональные союзы и другие представительные органы работников для защиты своих прав и интересов в сфере трудовых отношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;

18) право работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в сфере трудовых отношений;

19) участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений.

В соответствии с Трудовым кодексом Таджикистан правовое регулирование трудовых отношений основывается на 13 принципах. Принципами трудовых правоотношений Республики Таджикистан признаются:

1. свобода труда;

2. недопустимость ограничения прав человека и гражданина в трудовых отношениях;

3. запрещение дискриминации, принудительного труда и использования женского труда и труда несовершеннолетних на тяжелых, подземных и на работах с вредными условиями труда;

4. обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям правил безопасности и гигиены;

5. приоритет работника, его жизни и здоровья в соотношении к результатам производственной деятельности;

6. право на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;

7. обеспечение права на отдых;

8. равенство прав и возможностей работников;

9. право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав

и интересов;

10. гарантии социального обеспечения работников;

11. социальное партнерство;

12. государственное регулирование безопасности и охраны труда;

13. обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Таджикистан.

В Трудовой кодексе Туркменистана принципы правового регулирования трудовых отношений закреплены в разных статьях, охватывающих вопросы государственных гарантий трудовых прав, обеспечение защиты от дискриминации, а также запрета принудительного и обязательного труда.

Стоит отметить, что один из основных принципов трудового законодательства Узбекистана как равенство трудовых прав именуется как равенство прав и возможностей работников в Трудовых кодексах Казахстана и Таджикистана. Содержание данного принципа основано на конституционном праве граждан, подразумевающее равенство всех перед законом и судом. Работники наделяются равными правами при запрещении любых форм ограничений прав граждан [1] по признакам пола, возраста, языка, национальности, расы, религии и других. Отношения, регулируемые положениями принципа, должны быть применены во всех этапах, включая при приеме на работу, определении условий труда, повышения по службе, обучения, предоставления льгот, увольнения и т.д. Права работников защищены законом, в случае нарушения их он может подать жалобу или иск на работодателя.

Во всех стран Центральной Азии принцип запрещения дискриминации в трудовых отношениях получил прямое нормативное закрепление в соответствующих положениях трудового кодекса. В свою очередь, принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий является одним из основополагающих прав трудящихся, закрепленных в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах в сфере труда и механизмах ее реализации»[2], который должен быть соблюден, содействовав применению и претворению в жизнь добросовестно.

Само понятие дискриминации подразумевает притеснение или наоборот расширение прав одних лиц по сравнению с другими без имеющих на то законных оснований. Трудовой кодекс Республики Узбекистан дает расширенное понятие к институту «дискриминации», так это установление прямых или косвенных ограничений и предоставление прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда [3].

Исходя из понятия, можно обобщить, что работодателю необходимо учитывать только деловые качества и результаты труда работника при приеме на работу, заключении трудового договора, установлении условий труда.

Принцип свободы труда имеет прямое нормативное закрепление в трудовых кодексах Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана, однако не нашел отражения в ТК Туркменистана. В Республике Туркменистан на уровне Трудового кодекса в обобщенном виде закреплён принцип государственных гарантий трудовых прав, который детально фиксирует право граждан на труд, включая право на выбор профессии. Помимо этого, устанавливается, что каждому гражданину принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую деятельность, не запрещённую законодательством Туркменистана.

Положения данного принципа составляют основу экономических прав граждан, закреплённых в Конституции, означающее право каждого на достойный труд, свободный выбор профессии и рода деятельности, без дискриминации и принудительного труда. Существует множество способов реализации принципа свободы труда. Так, по мнению О.В.Мацкевича свобода труда подразумевает свободное вступление в трудовые отношения, изменение условий трудового договора по соглашению, право работника в любой момент прекращать трудовой договор. При этом, запрещается от работника требовать выполнения тех заданий, не предусмотренных трудовым договором [1].

Более обоснованное утверждение даёт М.Гасанов, согласно которому проявление принципа свободы труда заключается в праве выбора трудиться или вовсе отказаться от труда. Каждый человек сам решает, в какой сфере реализовывать свои способности и знания. Он может заключать трудовой или гражданско-правовой договор, заниматься предпринимательской деятельностью или использовать другие способы реализации своего права на труд, не запрещённые законодательством [4].

Собственно, данный принцип не только даёт право человеку работать и выбирать определённый род деятельности, но вместе с этим означает «свободу от труда» [5]. Следует отметить, что Конституция Узбекской ССР обязывала каждого трудиться, а в случае отказа его привлекали к ответственности. Нынешнее законодательство не обязует граждан трудиться, не наказывает, если человек безработный, только даёт право выбора между занятостью и безработицей.

Запрет принудительного труда находит своё отражение в Декларации МОТ[6] и формулируется как упрощение всех форм принудительного или обязательного труда. Указанный принцип отражён в нормах трудового права во

всех государствах Центральной Азии. Если в Трудовом Кодексе Узбекистана запрет принудительного труда закреплен обобщенно, то в трудовом законодательстве Казахстана и Кыргызстана (в другом пункте) конкретизируется через упоминание наихудших форм детского труда, в Таджикистане - дополнен запрещением принудительного труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых, подземных и на работах с вредными условиями труда, в Туркменистане - конкретизирован запрещением принудительного и обязательного труда.

Конвенция МОТ[7] определяет принудительный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Из данного понятия можно выделить два ключевых признака - отсутствие добровольного согласия на выполнение той или иной работы (службы) и угроза наказания, если лицо откажется его выполнять.

Социальное партнерство играет важную роль в регулировании социально-трудовых отношений и требует согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства. Основным назначением которого выступает предупреждение и пресечение трудовых конфликтов, обеспечивая принятия взаимовыгодных решений для обеих сторон.[8] Поскольку работник и работодатель сталкиваются с другими явлениями общественной жизни в качестве партнера социального диалога выступает государство, больше играющего роль посредника между работниками и работодателями, представляя, прежде всего, интересы всего общества [9]. Стоит отметить, что идея трипартизма, то есть трехстороннего разрешения трудовых вопросов путем вмешательства государственных органов не существовала в начале эволюции субъектного состава социального партнерства, ограничиваясь присутствием работников с их представителями и работодателей с их представителями [4].

Основываясь на теории данного принципа, законодательство о труде создает благоприятных условия для двустороннего и трехстороннего сотрудничества в целях согласования работником и работодателем трудовых отношений. Кроме того, социальное партнерство гарантирует право представителей сторон на объединение, защиту, ведение переговоров, заключение коллективных соглашений и коллективного договора и предусматривает иные законодательные меры для обеспечения баланса интересов работников и работодателей в сфере труда.

В трудовом законодательстве Узбекистана обобщенно закреплен принцип социального партнерства как основополагающий элемент регулирования трудовых отношений.

В Республике Казахстан акцент сделан на обеспечение права работников и работодателей на объединение с целью защиты своих прав и интересов, а также на активном содействии государства в укреплении и развитии механизмов социального партнерства.

В трудовом праве Кыргызской Республики обеспечивается право работников на объединение, включение создание профессиональных союзов и иных представительных органов для защиты трудовых прав и интересов, а также предусматривается осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Аналогичное право закреплено и за работодателями, которые также могут объединяться в целях защиты своих прав и интересов. Помимо этого, ТК закрепляет объединение работников и работодателей в регулировании трудовых отношений.

В законодательстве Республики Таджикистан также гарантируется право работников и работодателей на объединение для защиты своих интересов, признается принцип социального партнерства, а также закрепляется право представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Трудовое право Республики Узбекистан устанавливает в обобщенной форме принцип гарантированности обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей, который подразумевает обеспечение реализацию прав работников и работодателей в сфере труда, исполнение ими своих обязанностей, защиту их трудовых прав и восстановление нарушенных прав, а также ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников, трудового законодательства, а также ответственность работника за нарушение им трудовых обязанностей.

Законодательство Казахстан устанавливает в Трудовом кодексе следующие ключевые принципы: обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, обеспечения права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы и обеспечение права на отдых.

Гарантированность трудовых прав и исполнение трудовых обязанностей в Кыргызской Республике закрепляется через следующие положения: право на вознаграждение за труд; защита от необоснованного увольнения; обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, санитарным нормам и правилам гигиены; обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда; обеспечение права на отдых; обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; обеспечение права на разрешение

индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением; обеспечение защиты государством прав и свобод граждан, в том числе в судебном порядке;

Республика Таджикистан устанавливает в трудовом законодательстве ключевые права, включая обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы, обеспечение права на отдых, гарантии социального обеспечения работников.

В Республике Туркменистан на уровне Трудового кодекса в обобщенном виде закреплён принцип государственных гарантий трудовых прав, который устанавливает защиту трудовых прав, а также обязанность государственных органов (служб) оказывать бесплатную помощь населению в подборе подходящей работы и трудоустройстве.

Принцип государственного регулирования в области безопасности и охраны труда явно отражён только в трудовом законодательстве Казахстана и Таджикистана, что указывает на их стремление к формированию и контролю трудовой политики в сфере безопасности. В других странах Центральной Азии - Туркменистане, Узбекистане и Кыргызстане охрана труда регулируется в рамках общих положений, без выделения его в отдельный принцип.

Также в Трудовых кодексах Казахстан и Таджикистан закреплёны общие принципы как недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда и приоритет жизни и здоровья работника. В п.5 ст. 12 Конституции Республики Казахстан предусматривается, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, посягать на конституционный строй и общественную нравственность. Из этого вытекает необходимость правомерного использования своих прав и свобод каждым человеком, без нарушения предписаний закона, прежде всего Конституции.[9] Данный принцип направлен на предотвращение произвольного ограничения работников и служит гарантией для соблюдения конституционных и трудовых прав. В качестве примера реализации данного принципа можем привести пример из положений трудового права, согласно которому не допускается заключение трудового договора с лицом, лишившим права занимать определённую должность в соответствии с приговором суда.

Принцип приоритета жизни и здоровья работника берёт своё начало с конституционного положения, в соответствии с которым высшей ценностью государства является человек, его жизнь, права и свободы.

Как нам известно, трудовое право направлено на экономическое развитие

государства и социальном содействии, в защите прав работников [9]. Данный принцип служит фундаментом для определения приоритетного значения жизни и здоровья работников над экономическими факторами.

Помимо этого, Трудовой кодекс Кыргызской Республики нормативно закрепляет принципы обеспечение права на содействие занятости и социальную защиту от безработицы, который заключается в помощи гражданам в трудоустройстве, обеспечении занятости, выдачу пособий при безработице; и принцип содействия профессиональному росту работника на производстве, подготовке кадров, выражающий в содействии профессиональном развитии, подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Анализ законодательства стран Центральной Азии показал, что у каждого государства подходы по закреплению принципов различаются по структуре и содержанию, несмотря на общее стремление к формированию системы на уровне с международными стандартами. В Трудовых кодексах Узбекистан, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан нормы закрепления принципов отражены в самостоятельной статье.

Наиболее расширенное нормативное закрепление представлено в Трудовых кодексах Республики Казахстан и Кыргызстан, где выделены основные начала трудового законодательства. В то время как, в трудовом законодательстве Узбекистана принципы представлены в более обобщенной форме, хотя охвачены основные аспекты трудового права. Принципы в Трудовом кодексе Республики Таджикистан являются также систематизированными, но перечень не представляется развернутым. В свою очередь, в Трудовом кодексе Республики Туркменистан отсутствует отдельная статья, посвященная принципам, что затрудняет их применение в праве.

Общими принципами, отраженными в кодексах всех республик, является свобода труда, запрещение дискриминации, принудительного труда, равенство и гарантированность прав, и их защита. Эти положения нашли свое закрепление не только в национальных нормативных актах, но и в международных актах Международной организации труда.

Таким образом, принципы служат фундаментом для построения трудового законодательства, защищают права, прежде всего, работника и работодателя и повышают эффективность правоприменительной практики.

### **Использованная литература**

1. Мацкевич О.В. М 36 Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. — М.: Прометей, 2022. — 63 с.
2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией

Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года. [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан Трудовой кодекс Республики Узбекистан, 28.10.2022.

4. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть.- Т: Издательство «Lesson Press», 2016, ст. 139.

5. Жернаков, В. В. (2013). Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве. Вестник Пермского университета. Юридические науки, (3 (21)). С. - 89-90

6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года. [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)

7. Конвенция Международной организации труда №29 от 28.06.1930 года «О принудительном и обязательном труде», <https://lex.uz/docs/2741079>

8. Пашков, А. С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / А. С. Пашков // Известия высших учебных заведений. Правоведение. - 1997. - № 2(217). - С. 6-15. - EDN TPNOHV.

9. Бухарбаева С.А. (2010). Принципы трудового права. Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан, (3 (19)), 85-88.