

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Научная статья
УДК 349.24
DOI: 10.18101/2658-4409-2026-1-49-56

Принцип свободы труда по законодательству Узбекистана

© Мурзина Елена Александровна
кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Ранжурова, 5
elena.murzina.57@mail.ru

Аннотация. В статье раскрыты теоретические аспекты трудового принципа «свобода труда». Отмечена положительная оценка расшифровки этого понятия, закрепленной в статье 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан. В результате анализа названной правовой нормы автор приходит к выводу о том, что такая расшифровка свидетельствует о юридических возможностях гражданина как субъекта трудового права в осуществлении свободы избирать род деятельности и профессию; реализации своей способности к труду в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Рассмотрены нововведения в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, отражающие особенности правового регулирования труда с их классификацией по определенным критериям. Отмечено, что узбекский законодатель рассматривает принцип свободы труда в тесной взаимосвязи с понятием свободы трудового договора. Выделено как положительный момент закрепление на законодательном уровне обязанности регистрации всех трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» (МАПК ЕНСТ).

Ключевые слова: принципы трудового права, свобода труда, принудительный труд, трудовой договор.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Принцип свободы труда по законодательству Узбекистана // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2026. Вып. 1. С. 49–56

Право на труд является одним из важнейших прав человека, которое признано на международном уровне во Всеобщей декларации о правах человека (1948), а также в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966). В этих международных актах право на труд определяется как право каждого человека иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он выбирает по своему желанию. Построение современного демократического правового государства, как правило, сопровождается использованием международных стандартов. Верно отмечено К. Л. Томашевским, что «с одной стороны, в силу суверенитета государство свободно в создании национальной системы права, с другой стороны, оно должно учитывать и уважать общепризнанные принципы и нормы международного права [10, с. 304].

В настоящее время Республика Узбекистан ратифицировала 14 конвенций Международной организации труда (МОТ), регулирующих те или иные вопросы в сфере труда, нормы этих конвенций нашли свое отражение в нормах национального законодательства Республики Узбекистан. В преамбуле Конституции Республики Узбекистан указано на приоритет общепризнанных норм международного права.

В числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Республики Узбекистан предусматривает право каждого на достойный труд и на свободный выбор профессии и рода деятельности (ст. 42), одновременно запрещая принудительный труд (ст. 44)¹.

Приведенные конституционные положения означают по своей сути то, что на конституционном уровне признана свобода труда, хотя и не используется этот термин. Вместе с тем эти конституционные положения нашли свое более подробное изложение в обновленном Трудовом кодексе Республики Узбекистан, утвержденном Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 г. № ЗРУ-798, действующим в настоящее время с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.06.2025 г.²

Следует отметить, что содержание понятия «свобода труда» исследуется как в науке конституционного права, так и в науке трудового права. Прежде всего это понятие ученые названных отраслей права толкуют как правовой принцип, при этом представители конституционного права называют его конституционным принципом [4, с. 14], а представители трудового права — принципом трудового права [1, с. 94].

Исходя из предлагаемой учеными классификации принципов в сфере трудового права они подразделяются на несколько видов, в частности, общеправовые (присущие всем отраслям права), межотраслевые (присущие двум и более отраслям права) и отраслевые (присущие конкретной отрасли права), а также на международные (закрепленные в актах международного права) и конституционные (закрепленные в конституциях соответствующего государства). Таким образом, рассматривая принципы трудового права какого бы то ни было государства, ранее входящего в состав Союза Советских Социалистических Республик (СССР), а Республика Узбекистан была составной частью СССР, мы можем говорить о том, что многие принципы трудового права закреплены не только на конституционном уровне в Конституции Республики Узбекистан, но и в основном источнике трудового права — Трудовом кодексе Республики Узбекистан. Следовательно, являются одновременно и конституционными принципами, и принципами трудового права. К этой категории как раз и относится принцип свободы труда.

Право человека на труд неразрывно связано с закреплением в законодательстве норм о запрете принудительного труда. Данные нормы содержатся в ряде конвенций МОТ и дублируются в национальном законодательстве (конвенция № 29 «О принудительном и обязательном труде» 1930 г.; конвенция МОТ № 105

¹ Конституция Республики Узбекистан, принята всенародным голосованием на референдуме Республики Узбекистан 30.04.2023 // Национальная база данных законодательства, 01.05.2023 г., № 03/23/837/0241// <https://lex.uz/docs>

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан // <https://lex.uz/ru/docs/6257291?ONDATE2>

«Об упразднении принудительного труда», ст. 5 ТК Республики Узбекистан). Полагаем, что исходя именно из указанных международных принципов и норм узбекский законодатель объединил в статье 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан принцип свободы труда и принцип запрета принудительного труда.

Проводя анализ сущности понятия «свобода труда», исследователи делают вывод о четырехэлементной структуре этого правового явления. В частности, первый элемент: человек волен решить то, заниматься ли ему трудовой деятельностью или нет; второй элемент: возможность выбирать род деятельности и профессию; третий элемент: запрет принудительного труда; четвертый элемент: недопустимость дискриминации [5, с. 80]. Основания не соглашаться с таким подходом характеристики сущности исследуемого понятия, на наш взгляд, отсутствуют.

Анализируя национальное законодательство Республики Узбекистан, можно отметить, что фактически все эти четыре элемента нашли свое закрепление как в Конституции Республики Узбекистан, так и в Трудовом кодексе Республики Узбекистан.

Переходя непосредственно к характеристике трудового законодательства Республики Узбекистан, следует отметить, что ранее действующий Трудовой кодекс Узбекистана был принят 21 декабря 1995 г. и введен в действие с 1 апреля 1996 г., действовал более 27 лет. Происходящие в стране изменения в развитии страны потребовали реформирования действующего законодательства, в том числе и трудового.

В новом Трудовом кодексе Республики Узбекистан, вступившем в силу 30.04.2023 г., предусмотрено достаточно много изменений, и, как отмечено депутатами законодательного органа Республики Узбекистан — Олий Мажлиса, одной из его задач является обеспечение баланса интересов между работником и работодателем. При его разработке были изучены нормы и принципы международного права, опыт организаций свыше 60 стран, международных организаций и финансовых институтов. Проведены обсуждения вносимых изменений и дополнений с работодателями, субъектами предпринимательства, профсоюзами и зарубежными экспертами [2].

Также в новом Трудовом кодексе Узбекистана определено, что целью трудового законодательства является регулирование индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства. В статье 3 закреплены основные принципы правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений. К этим основным принципам помимо других отнесены принципы свободы труда и запрещения принудительного труда. А статья 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан посвящена конкретизации понятий «свобода труда» и «принудительный труд» в их неразрывной взаимосвязи.

Исследователями в сфере трудового права отмечается, что свобода труда сложное, многогранное явление. При этом содержание этого явления исследуется учеными с разных точек зрения: с точки зрения соотношения свободы труда с экономической свободой личности и правом частной собственности [3, с. 58], с точки зрения соотношения свободы труда с проблемами дискриминации по возрастному

признаку [8, с. 18], а также с точки зрения взаимосвязи со свободой трудового договора [7, с. 87]. Т. А. Сошникова и В. И. Савченков подчеркивают возможность человека в рамках свободы труда выбирать «вид трудовой деятельности с учетом своего образования, способностей, общественных потребностей либо добровольно соглашаться на определенную работу» [9, с. 41].

Как отмечено выше, Трудовой кодекс Республики Узбекистан в статье 3 в общем перечне других принципов трудового права этого государства закрепляет принцип свободы труда.

В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, который в статье 2 также среди всех других принципов, присущих российскому трудовому праву, указывает принцип свободы труда, однако не дает более подробного толкования этого принципа¹, Трудовой кодекс Республики Узбекистан в статье 5, названной «Принцип свободы труда и запрещения принудительного труда», дает расшифровку данного правового явления и четко закрепляет, что «свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда»².

Такое закрепление на законодательном уровне понятия принципа «свобода труда» с точки зрения трудового права можно только приветствовать. Поскольку четко расшифровано само понятие «свобода труда», которым фактически прямо закрепляются юридические возможности гражданина как субъекта трудового права на осуществление свободного выбора рода своей деятельности и профессии; большую самостоятельность и активность на рынке труда, на реализацию своей способности к труду в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Вместе с тем правильно отмечается, что свобода труда не безгранична. В сфере применения наемного труда допускаются определенные ограничения, но они возможны лишь в случаях, установленных законом. Данные ограничения — это специальные правила, нормы дифференциации, призванные ограничить труд отдельных категорий работников в силу различных обстоятельств: в зависимости от состояния здоровья и возраста работников, инвалидности, специфики трудовой функции, характеристики условий труда, психофизиологических особенностей организма, природно-климатических условий и т. д. [6, с. 21].

Например, в новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан определены особенности правового регулирования труда, которые классифицированы по следующим критериям:

- субъекты труда (женщины, лица с инвалидностью, несовершеннолетние);
- сферы, отрасли и виды трудовой деятельности (педагогические, медицинские работники, работники транспорта);
- в зависимости от тяжести или вредности условий труда;
- в зависимости от природно-климатических условий;
- по специфике трудовых связей работника и работодателя (надомные работники, дистанционные работники).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I).

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291?ONDATE2>.

Так, при определении особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству, закреплены ограничения работы по совместительству; список документов, предъявляемых при приеме на работу на условиях внешнего совместительства; внесение в трудовую книжку работника сведений о работе по совместительству; продолжительность и учет рабочего времени при работе по совместительству; оплата труда лиц, работающих по совместительству; дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству. Ещё одно важное нововведение в Трудовом кодексе Республики Узбекистан направлено на защиту коммерческой тайны. Топ-менеджеры, директора филиалов и главные бухгалтеры не могут работать по совместительству без разрешения основного работодателя. Это снижает риск утечки конфиденциальной информации.

Закрепляя понятие надомного труда как осуществляемой физическим лицом (надомником) работы по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключенным трудовым договором, по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику, новая редакция Трудового кодекса Республики Узбекистан определяет минимальный возраст для приема на работу надомников; условия применения наемного труда; особенности трудового договора с надомником; участие членов семьи надомника в выполнении им работы, обусловленной трудовым договором; рабочее время надомника; трудовой отпуск и оплата труда надомника.

Также новая редакция Трудового кодекса Республики Узбекистан содержит отдельный параграф, посвященный особенностям регулирования нового вида труда — труд дистанционных работников. В частности, приведено понятие дистанционной работы как выполнение работником определенной договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет.

Наравне с закреплением понятия «свобода труда» в части второй статьи 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан закреплено, что применительно к индивидуальным трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора.

Как отмечалось выше, свобода труда и запрет принудительного труда тесно взаимосвязаны. В то же время они находят свое отражение в свободе трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, каждый из которых свободен в выборе друг друга. Также они свободны в достижении соглашения по условиям трудового договора и свободны в заключении самого договора.

В названной статье 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан дана расшифровка понятия «свобода трудового договора» с указанием, что она означает:

– свободу работников и работодателей в заключении трудового договора. Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не

допускается. В случаях, когда обязанность работодателя заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством, работодатель обязан заключить трудовой договор с работником;

- определение договорных (основных и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;
- возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;
- возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;
- право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим кодексом;
- право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим кодексом оснований для прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;
- возможность в случаях, установленных настоящим кодексом или иным законом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения.

Таким образом, узбекский законодатель рассматривает принцип свободы труда в тесной взаимосвязи с понятием свободы трудового договора, который также можно отнести к одному из принципов трудового права.

Трудовой договор представляет собой основной способ реализации принципа свободы труда. Заключение трудового договора придает соискателю, ищущему работу, статус работника со всеми правами и обязанностями, предусмотренными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13 февраля 2025 г. в Трудовой кодекс Республики Узбекистан законом № ЗРУ-1030 были внесены значительные дополнения и корректировки, одним из этих дополнений является закрепление обязанности регистрации всех трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» (МАПК ЕНСТ)¹. Согласно этому дополнению трудовые договоры могут оформляться на бумажном носителе, но такое их оформление сегодня становится необязательным. Трудовые договоры, заключенные на бумаге, не могут заменять электронные договоры. Регистрация договора должна осуществляться в личном кабинете работодателя в ЕНСТ в течение пяти рабочих дней с даты его заключения. Обязанность осуществлять такую регистрацию возложена на работодателя. При регистрации требуется указать ФИО работника, серию и номер паспорта, ПИНФЛ, номер и дату подписания трудового договора, его условия. Аналогичным образом оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору и процедура расторжения трудового договора. Если условия трудового договора претерпели изменения, то их также необходимо своевременно отразить в ЕНСТ. Таким образом, в Республике Узбекистан на законодательном уровне фактически внедрена электронная система проверки трудовых договоров.

В заключение следует отметить, что расшифровка принципа свободы труда в статье 5 Трудового кодекса Республики Узбекистан, включающего в себя право

¹ О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан : закон Республики Узбекистан от 13.02.2025 № ЗРУ-1030. URL: <https://lex.uz/ru/docs/7380905>.

на труд, который гражданин свободно выбирает и на который свободно соглашается с учетом своих способностей, по своей сути позволяет юридически формализовать ситуацию на рынке труда, оказывает позитивное воздействие на решение имеющихся экономических проблем, позволяет сбалансировать интересы работников и работодателей с учетом требований рыночной экономики и в соответствии с нормами международного права, в том числе с ратифицированными Узбекистаном международными договорами, а также способствует внедрению трудового законодательства в предпринимательскую деятельность.

Литература

1. Ахметьянов Д. В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. 2022. № 1. С. 94–107.
2. Валиев М. Н. Трудовой кодекс направлен на защиту прав и интересов работников и работодателей. URL: <http://parlament.gov.uz>articles>.
3. Дзарасов М. Э. Конституционные права в сфере труда и проблемы их реализации // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2011. № 1. С. 44–66.
4. Канакова А. Е. Свобода труда и право на труд в рыночной экономике (конституционно-правовое исследование) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Барнаул, 2016. 36 с.
5. Канакова А. Е. Международные трудовые стандарты свободы труда и права на труд в конституционно-правовой практике России // Социально-политические науки. 2016. № 1. С. 79–83.
6. Красноярова Е. В. Свобода труда и ее ограничения в сфере применения наемного труда // Prologue: Law Journal. 2014. № 2. С. 20–24.
7. Русских Т. В. О свободе сторон трудового договора // Трудовое право. 2010. № 12. С. 85–91.
8. Сагандыков М. С. Запрещение возрастной дискриминации в контексте реализации конституционного принципа свободы труда // Актуальные проблемы российского права. 2024. № 9. С. 18–27.
9. Сошникова Т. А., Савченков В. И. Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 40–43.
10. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография. Минск : Изд-во Междунар. ун-та «МИТСО», 2017. 560 с.

Статья поступила в редакцию 18.01.2026; одобрена после рецензирования 24.02.2026; принята к публикации 06.03.2026.

Principle of Freedom of Labour under the Legislation of Uzbekistan

Elena A. Murzina
Cand. Sci. (Law), A/Prof.,
Dorzhi Banzarov Buryat State University

5 Ranzhurova St., Ulan-Ude 670000, Russia
elena.murzina.57@mail.ru

Abstract. The article deals with the theoretical aspects of the principle of freedom of labour. It is noted a positive assessment of the definition of this concept, enshrined in Article 5 of the Labour Code of the Republic of Uzbekistan. Based on an analysis of this legal provision, we have come to the conclusion that such an interpretation reflects the legal opportunities for citizens as subjects of labour law to exercise their freedom in choice of their occupation and profession as well as to realize their ability to work in the conditions that meet safety and hygiene requirements. The article analyzes the innovations introduced in the Labour Code of the Republic of Uzbekistan reflecting the specifics of legal regulation of labour and presents their classification according to certain criteria. It is noted that the Uzbek law considers the principle of freedom of labour in close connection with the concept of freedom of employment contract. It is emphasized that registration of all employment contracts in the interdepartmental hardware and software complex “Unified National Labour System” (IHSC UNLS) as a statutory requirement in Uzbekistan is a positive trend.

Keywords: principles of labour law, freedom of labour, forced labour, employment contract.

For citation

Murzina E. A. Principle of freedom of labour under the legislation of Uzbekistan. *Bulletin of Buryat State University. Law.* 2026; 1: 49–56 (In Russ.).

The article was submitted 18.01.2026; approved after reviewing 24.02.2026; accepted for publication 06.03.2026.