

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Научная статья

УДК 331.104 (575.1)

DOI: 10.18101/2658-4409-2026-2-60-66

Правовое регулирование трудового отношения по законодательству Республики Узбекистан (в свете нового Трудового кодекса Республики Узбекистан)

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Ранжурова, 4

elena.murzina.57@mail.ru

Аннотация. Исследование норм трудового законодательства других государств способствует совершенствованию российского национального законодательства. Трудовое отношение занимает центральное место в системе правоотношений, регулируемых трудовым законодательством, именно поэтому оно требует особого к себе внимания как в правовом регулировании, так и в применении в реальной жизни, поскольку происходят радикальные преобразования трудовой сферы, появляются все новые виды трудовых отношений. Настоящая статья посвящена исследованию нововведений в Трудовом кодексе Республики Узбекистан по вопросам правового регулирования трудового отношения. Данное исследование позволяет выявить положительную динамику развития трудового законодательства Республики Узбекистан, а также наличие особенностей. В статье отмечен подход узбекского законодателя к более подробному закреплению понятия «Трудовое отношение», оснований его возникновения. Применяя метод сравнительно-правового регулирования трудового отношения трудовым законодательством Российской Федерации, автор приводит свои предложения по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам правового регулирования трудового отношения с учетом имеющихся точек зрения ученых, исследующих трудовое право.

Ключевые слова: трудовое отношение, трудовое законодательство, Республика Узбекистан, работник, работодатель.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Правовое регулирование трудового отношения по законодательству Республики Узбекистан (в свете нового Трудового кодекса Республики Узбекистан) // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2026. Вып. 2. С. 60–66.

В теории трудового права сложилось устойчивое восприятие трудового отношения как юридической формы выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем, по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному в этой организации внутреннему трудовому распорядку, а другая

сторона (работодатель) обязана обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной трудовой функцией (работы по определенной специальности, квалификации или должности), оплачивать своевременно и в полном объеме его труд и создавать благоприятные и безопасные для здоровья и развития личности условия труда.

Вместе с тем в настоящее время происходят радикальные преобразования трудовой сферы, протекающие в условиях цифровизации экономики, глобализации рынка труда, социальных трансформаций. Соответственно, трудовое отношение, являющееся базовой категорией трудового права, претерпевает определенные изменения, требующие переосмысления как его правовой природы, так и механизмов его регулирования. Такие преобразования характерны не только для Российской Федерации, но и для Республики Узбекистан, что неоднократно отмечается в различных трудах ученых, исследующих узбекское трудовое право.

В частности, отмечается, что современная экономика Узбекистана переживает этап активных реформ, направленных на либерализацию рынка, поддержку частного сектора и обеспечение социальной защищенности работающего населения. Эти процессы требуют совершенствования модели трудовых отношений и повышения эффективности механизмов их правового регулирования [2, с. 159].

С учетом таких преобразований узбекский законодатель в новом Трудовом кодексе, вступившем в законную силу 30 апреля 2023 г., внес существенные изменения, касающиеся правового регулирования трудового отношения.

Следует отметить, что в статье 11 Трудового кодекса Узбекистана (далее — ТК РУ) указано не просто на трудовые отношения, которые находятся в сфере действия трудового законодательства, но выделены именно «индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем». Тем самым законодатель подчеркнул, что субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работник и работодатель. Также в названной правовой норме дано легальное определение индивидуальных трудовых отношений, согласно которому это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции с подчинением работника внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором»¹.

Сравнительный анализ положений названной статьи 11 Трудового кодекса Узбекистана с положениями статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющей легальное определение трудового отношения, показывает почти полную идентичность, что исходит из истории развития трудового законодательства Узбекистана, входящего в свое время в состав Союза Советских Социалистических Республик, при котором в 1970 г. были разработаны Основы законодательства о труде², положенные в основу разрабатываемых в республиках СССР кодексов законов о труде.

¹ Трудовой кодекс Узбекистана, утвержден Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 № ЗРУ-798 (с изм. и доп. по состоянию на 23.06.2025). URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291?ONDATE2> (дата обращения: 20.04.2026).

² Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII (ред. от 22.05.1990). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Согласно действующему российскому трудовому законодательству трудовые отношения — это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»¹. Российский законодатель пошел по пути более подробного изложения понятия «трудовая функция». Следует отметить, что характерной особенностью трудовой функции является ее относительная определенность и длящийся характер, в отличие от конкретного задания по гражданско-правовому договору» [5, с. 178]. Более того, в 2014 г. российский законодатель внес уточнения в указанную правовую норму, которыми подчеркнул, что трудовая функция выполняется в интересах, под управлением и контролем работодателя². Данные уточнения играют существенную роль, поскольку указывают на то, что именно работодатель заинтересован в осуществлении трудовых отношений под его управлением и контролем, именно работодатель несёт ответственность за обеспечение условий труда своих работников.

Вместе с тем нельзя не отметить и то, что более подробная характеристика дефиниции «трудовая функция» изложена в статье 104 Трудового кодекса Республики Узбекистан, раскрывающей содержание трудового договора. В этой статье дано определение, аналогичное российскому праву: трудовая функция — работа по определенной профессии, специальности, квалификации либо должности, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Фактически Трудовой кодекс Российской Федерации раскрывает понятие трудовой функции в статье, посвященной трудовому отношению, тогда как Трудовой кодекс Узбекистана раскрыл это понятие в содержании трудового договора.

Каждое государство нацелено на повышение уровня своего экономического развития, в связи с чем проводятся различного рода экономические реформы. В свою очередь, успех экономических реформ зависит в том числе и от изменений трудовых отношений, происходящих в производственном процессе. Существуют определенные различия в возникновении трудовых отношений в разных секторах экономики, отражающие особенности этих секторов.

Следует согласиться с мнением о том, что разнообразие трудовых отношений определяется, во-первых, тем, что они являются частью общей системы человеческих отношений; во-вторых, они проявляются под влиянием социальной среды; в-третьих, они подвержены институциональному влиянию со стороны государства и публичных властей; в-четвертых, они, как правило, обеспечивают конструктивное решение возникающих конфликтов [4, с. 758].

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026, 26.03.2025). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

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. Депутаты законодательного органа Республики Узбекистан — Олий Мажлиса отмечали, что одной из его задач является обеспечение баланса интересов между работником и работодателем [1].

Несмотря на то, что в определении понятия «индивидуальные трудовые отношения» узбекский законодатель уже указал стороны этих отношений, в статье 19 Трудового кодекса Узбекистана он еще раз подчеркнул, что субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работник и работодатель.

Немаловажную роль в характеристике трудовых отношений играют основания их возникновения. Данному вопросу посвящена статья 26 Трудового кодекса Республики Узбекистан. В этой статье так же, как и в Трудовом кодексе Российской Федерации, закреплено, что индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом.

Именно трудовой договор выступает основной формой оформления найма на работу. Он определяет индивидуальные условия труда, размеры оплаты труда, обязанности сторон трудового договора. По данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, доля работников, официально трудоустроенных через письменные договоры в 2024 г. составила более 83% [2, с. 159]. С учетом этого 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.

Цифровизация трудовых отношений предполагает создание комплексной правовой базы для использования электронного документооборота, цифровых платформ управления персоналом, систем электронного кадрового учета [5, с. 178]. Для российского законодателя становится необходимой дальнейшая модернизация трудового законодательства с учетом вызовов цифровой экономики и трансформации сферы труда, в частности, законодательного закрепления на примере Республики Узбекистан обязанности регистрации всех трудовых договоров и разработки порядка такой регистрации. Кроме того, актуальной остается легализация новых форм занятости (в частности, платформенной занятости), повышение гибкости трудовых отношений.

Практически так же, как и в Трудовом кодексе Российской Федерации, за некоторым исключением, узбекский законодатель урегулировал вопросы сложного состава возникновения трудовых отношений на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности (в случаях, если трудовым законодательством или иными

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> (дата обращения: 20.04.2026).

правовыми актами о труде либо уставом (положением) организации определен перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса на эти должности — статья 27 ТК РУ);

- назначения на должность или утверждения в должности (в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде или уставом (положением) организации — статья 28 ТК РУ);

- направления на работу уполномоченными государственными органами (трудоустройство лиц из числа социально уязвимых категорий населения по направлению местного органа по труду в порядке, установленном Законом Республики Узбекистан «О занятости населения»; в результате направления выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся по государственным грантам, на работу, выданному комиссией по распределению высшей образовательной организации; в результате направления граждан, призванных на альтернативную службу в организации на основании предписания районного (городского) отдела обороны о назначении места прохождения альтернативной службы — статья 29 ТК РУ);

- выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан уполномоченным государственным органом гражданам иностранных государств и лицам без гражданства, постоянно проживающим на территории других государств, законно въехавшим в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности — статья 30 ТК РУ;

- предварительного письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей) в случаях приёма на работу лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, когда в соответствии с настоящим Кодексом допускается прием на работу до достижения указанного возраста — статья 31 ТК РУ;

- принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор с лицами, которым работодателем было незаконно отказано в приеме на работу — статья 32 ТК РУ;

- признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями — статья 33 ТК РУ.

В этой же статье 26 Трудового кодекса Узбекистана закреплено, что индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на то представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В Трудовом кодексе Узбекистана прямо зафиксирован запрет на заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 3 ст. 11 ТК РУ).

Ученые в сфере трудового права отмечают, что развитие трудовых отношений в Республике Узбекистан сопровождается рядом проблем, среди которых выделяют распространение теневой занятости, когда работники фактически трудятся без заключения письменных договоров, и недостаточную правовую грамотность населения. Исследователи отмечают сохранение высокой доли неформальной занятости — около 42% в 2023 г. Неформальный сектор наиболее развит

в сельском хозяйстве, строительстве и мелкорозничной торговле. Его существование отражает двойственность трудовых отношений, где формальные механизмы защиты не охватывают значительную часть работников. При этом отмечается, что неформальная занятость относится к трудовой деятельности работников без официального трудового договора и без предоставления предусмотренных законом социальных гарантий [3, с. 81–82].

В заключение следует отметить, что дефиниция трудового отношения требует динамичной интерпретации с учетом новых форм организации труда, что обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования.

Литература

1. Валиев М. Н. Трудовой кодекс направлен на защиту прав и интересов работников и работодателей. URL: <http://parlament.gov.uz>articles> (дата обращения: 30.04.2026).
2. Камилова Н. А., Хайруллаева Ш. К. Трудовые отношения и заключение трудового договора в условиях рыночной экономики // Journal of Scientific Research, Modern Views and Innovations. 2025. Vol. 2, Nov. Pp. 158–162.
3. Нурматов Д. Н. Оценка состояния и тенденций достоинства труда в Республике Узбекистан // Уровень жизни населения регионов России. 2026. Т. 22, № 1. С. 74–86. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_5_74_86EDNASEEXQ.
4. Останаев К. С. Формирование трудовых отношений в экономической системе // Экономика и социум. 2023. № 10(113)-2. С. 757–764.
5. Коршунова Т. Ю. Платформенная занятость: вызовы для трудового права // Государство и право. 2023. № 5. С. 176–189.

Статья поступила в редакцию 02.04.2026; одобрена после рецензирования 04.05.2026; принята к публикации 20.05.2026.

Legal Regulation of Employment Relations in the Republic of Uzbekistan: Developments under the New Labour Code of Uzbekistan

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,

Dorzhi Banzarov Buryat State University

4 Ranzhurova St., Ulan-Ude 670000, Russia

elena.murzina.57@mail.ru

Abstract. The study of foreign labour legislation plays an important role in the development and improvement of national legal systems. Employment relations constitute a core element of labour law, as they form the basis of the legal framework governing interactions between employees and employers. In the context of ongoing transformations in the labour market and the emergence of new forms of employment, the regulation of employment relations requires particular attention. The article examines recent developments in the legal regulation of employment relations under the new Labour Code of the Republic of Uzbekistan. The analysis demonstrates a positive trend in the evolution of Uzbek labour legislation, while

also identifying its specific features. Particular attention is paid to the approach of the Uzbek legislator, which provides a more detailed definition for the concept of “Labour Relations” (employment relations) and clarifies the legal grounds for their establishment. The study employs a comparative legal method, drawing on the regulation of employment relations in the Russian Federation. Based on this analysis, we have proposed possible directions for improving the Labour Code of the Russian Federation with regard to the regulation of employment relations, taking into account existing scholarly approaches in the labour law.

Keywords: employment relations, labour law, the Republic of Uzbekistan, employee, employer.

For citation

Murzina E. A. Legal regulation of employment relations in the Republic of Uzbekistan: Developments under the new Labour Code of Uzbekistan. *Bulletin of Buryat State University. Law*. 2026; 2: 60–66 (In Russ.).

The article was submitted 02.04.2026; approved after reviewing 04.05.2026; accepted for publication 20.05.2026.