

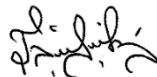
**АКАДЕМИЯИ МИЛЛИИ ИЛМҲОИ ТОЧИКИСТОН  
ИНСТИТУТИ ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ**

*Бо ҳуқуқи дастнавис*

**УДК: 9: 328 (65)+7: 27 (48)**

**ББК: 63.377**

**Б-41**



**ТОЧИДДИНИ БАҲРИДДИН**

**ТАНЗИМИ ҲУҚУҚИИ ИДОРАКУНИИ МЕҲНАТ  
ДАР ҶУМҲУРИИ ТОЧИКИСТОН**

Автореферати

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии номзади илмҳои  
ҳуқуқшиносӣ аз рӯи ихтисоси 5.5.5. - Ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи  
таъминоти иҷтимоӣ

**Душанбе – 2026**

Диссертатсия дар шӯъбаҳои таърихи давлат ва ҳуқуқ ва ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ иҷро гардида, аз таҳхис гузаштааст ва ба ҳимоя тавсия гардидааст.

**Роҳбари илмӣ:** **Одиназода Рамазон Сафар** – доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, директори Муассисаи давлатии “Маркази барномаи байналмилалӣ”-и Вазорати маориф ва илми Ҷумҳурии Тоҷикистон

**Муқарризи расмӣ:** **Сангинзода Дониёр Шомаҳмад** - доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, профессор, муовини директор оид ба илм ва таълими Институти омӯзиши масъалаҳои кишварҳои Осие ва Аврупои АМИТ

**Шонасридинов Назридин**, номзади илмҳои ҳуқуқшиносӣ, ходими пешбари шӯъбаи ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ

**Муассисаи пешбар:** Донишгоҳи давлатии омӯзгории Тоҷикистон ба номи Садриддин Айни

Ҳимояи диссертатсия «**28**» **майи соли 2026, соати 10:00** дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.KOA-076 назди Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ (734025, ш. Душанбе, хиёбони Рудаки 15, толори Институти забон ва адабиёти ба номи Абуабдуллоҳи Рӯдакии АМИТ) баргузор мегардад.

Бо мазмуни диссертатсия дар сомонаи Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови АМИТ: [www.ifppanrt.tj/](http://www.ifppanrt.tj/) ва Китобхонаи марказии илмии АМИТ ба номи И. Гандӣ дар суроғи: 734025, ш. Душанбе, х. Рудаки 33, метавон шинос шуд.

Автореферат « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ соли 2026 ирсол шуд.

**Котиби илмии шурои диссертатсионӣ, номзади илмҳои ҳуқуқшиносӣ**

Email: [nurullo\\_m@mail.ru](mailto:nurullo_m@mail.ru)



**Махмадуллозода Н.Р.**

## Муқаддима

**Мубрами мавзуи таҳқиқот.** Ҷумҳурии Тоҷикистон баъди ба даст овардани истиқлолияти комил давлати иҷтимоӣ эълон гардид ва тибқи Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон [1] ҳадафи асосии давлат фароҳам овардани шароити зиндагии арзанда ва рушди озодона барои ҳар як инсон муқаррар гардид. Омили асосии таъмин шудани ин ҳадафи олии давлатӣ маҳз татбиқи дуруст ва сифатноки вазифаҳои қонунгузории Ҷумҳурии Тоҷикистон, бахусус вазифаҳои қонунгузорӣ оид ба меҳнат - «фароҳам овардани шароити зарурии ҳуқуқӣ барои ноил шудан ба баробарии манфиатҳои тарафҳои муносибатҳои меҳнатӣ, рушди иқтисодӣ, самаранокии истеҳсолот ва баланд бардоштани некуаҳволии одамон» [8], маҳсуб мешавад.

Мухимияти мавзуи таҳқиқотӣ дар он аст, ки айни замон низоми идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон зери таъсири равандҳои муосир, аз ҷумла рушди технологияҳои иттилоотӣ ва зехни сунъӣ ба мушкилот ва ҷолишҳои нав рӯ ба рӯ шуда истодааст. Тавсеаи шугли пурмаҳсул ва равандҳои рақамикунонӣ мутаносибан шаклу усулҳои нави идора ва танзими муносибатҳои ҷамъиятии меҳнатро талаб менамоянд. Ин заруратҳо боис гардидаанд, ки тавачҷуҳи ҳамаи субъектҳои ҳуқуқии низоми мазкур ба масъалаҳои идоракунии ва ташкили меҳнат дар шароити нав ва дар тамоми зинаҳои танзими ҳуқуқии он бештар шавад. Бо дарназардошти ҳамин омилҳо, густариши ҳамкориҳо ҷиҳати таъмини идоракунии муассиру самараноки меҳнат дар шароити муосир ҳамчун яке аз вазифаҳои калидии шарикони иҷтимоӣ: Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон, намояндагони кормандон ва намояндагони корфармоён дар Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян шудааст [10].

Масъалаҳои вобаста ба такмили низоми ташкили меҳнат ва истеҳсолот, идоракунии соҳаи меҳнат бо назардошти ҷолишҳо ва заруратҳои нав яке аз мавзуи мубрами рӯзномаи байналмилалӣ гардидааст. Аз ҷумла, Ташкилоти байналхалқии меҳнат (минбаъд ТБМ), ки дар сатҳи байналмилалӣ дурнамои соҳаи меҳнат ва стандартҳои байналмилалиро дар ин соҳа таҳия менамояд, масъалаҳои зикршударо ба муколамаҳои ҷашни 100 солагии ТБМ ворид намуда, онҳоро ба сифати самтҳои афзалиятноки фаъолияти худ қабул намуд [2]. Тавачҷуҳи хоса ба табодули таҷрибаҳои пешқадами байналмилалӣ дар иштироки

намояндагони кормандон дар идоракунии ташкилот дода мешавад, ки барои баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат мусоидат мекунад.

Бо назардошти воқеиятҳои мазкур дар танзиму идоракунии меҳнат ҳамчун яке аз соҳаҳои афзалиятноки ҷумҳурӣ дар Консепсияи рушди шуғли пурмаҳсули аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2040 «сармоягузорӣ, сармояи инсонӣ, маҳсулноки, тичорат ва ҳамгирӣ, инчунин ниҳодҳо ва идоракунӣ манбаъҳои асосии густариши шуғли пурмаҳсул ва паст кардани сатҳи камбизоатӣ»[9] муайян шудаанд.

Муҳимияти мавзӯи таҳқиқотӣ ба чунин ҳадафҳои соҳаи меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок мешавад: 1) тавсеаи шуғли пурмаҳсул, афзоиши ҳосилнокии меҳнат, бехатарии меҳнат ва қаноатмандии кормандон аз музди кори бадастоварда, ки натиҷаҳои онҳо дар маҷмуъ ба рушди иқтисодии кишвар ва некӯахлоқии шаҳрвандон равона гардидаанд, аз танзими ҳуқуқии пурра ва самараноки идоракунии меҳнат вобастагӣ дорад; 2) ташаккули танзими давлатӣ ва ҷамъиятии бозори меҳнат, истифодаи дурусту самараноки қувваҳои корӣ дар иқтисодиёти кишвар, таҳлилу таҳияи дурномаи талабот ва пешниҳоди бозори кор ва татбиқи мақсадноки чорабиниҳои фаъоли мусоидат ба шуғли аҳоли ба шартҳои таҳким додани мақоми ҳуқуқии субъектҳои идоракунии меҳнат ва бозори меҳнат имконпазир мегардад; 3) аз як ҷониб тақвияти тадбирҳои барои саноатикунони босуръати кишвар ҳамчун ҳадафи ҷоруми стратегӣ ва аз ҷониби дигар тавсеаи истифодаи зеҳни сунӣ ва рақамикунонии иқтисодиёт ба тағйирёбии мазмуну муҳтавои муносибатҳои иҷтимоӣ муҳнатӣ замина гузошта, дар бозори меҳнат шаклҳои тозаи шуғл ташаккул меёбанд, ки ин раванд аз илми ҳуқуқи меҳнат таҳқиқоти амиқ ва таҳияи механизмҳои муосири танзими ҳуқуқии идоракунии чунин равандҳоро талаб менамояд.

Бинобар ин, чунин менамояд, ки дар марҳилаи муосир вазифаи асосии ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон фароҳам овардани заминаҳои ҳуқуқие мебошад, ки барои таъмини шароити муносиби меҳнат, кори арзанда ва ҳамзамон баланд бардоштани маҳсулнокии он равона гардидаанд. Ҳамзамон, ин меъёрҳои ҳуқуқӣ аз як ҷониб, бояд мутобиқ ба воқеияти муосири рушди иҷтимоӣ иқтисодии кишвар ва хусусиятҳои марҳилаи гузариш ба бозори меҳнати нав ва усулҳои идоракунии меҳнат эҷод карда шаванд, аз ҷониби дигар, кафолати сатҳи зарурии ҳуқуқи манфиатҳои кормандон ва корфармоёнро дар

муносибатҳои меҳнатӣ ва муносибатҳои ба онҳо алоқаманд, таъмин карда тавонанд.

Ноил гардидан ба натиҷаҳои ниҳой, ки аз вазифаҳои стратегии муайяншудаи соҳаи меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон бармеоянд, таҳлили пурра ва мунтазами илмӣ танзими ҳукуки идоракунии меҳнатро тақозо мекунад, ки он бо муайян намудани унсурҳо ва раванди муносибатҳои ҳукуки ин самт, хусусиятҳо, роҳҳо, шаклҳо ва усулҳои тақмили он имконпазир аст.

**Дарачаи таҳқиқи мавзӯ.** Муносибатҳои вобаста ба идоракунии меҳнат асосан дар замони Шуравӣ аз солҳои 70-уми асри ХХ мавзӯи таҳқиқоти илми ҳукуки меҳнат гардидаанд. Дар ин давра мавзӯи танзими ҳукуки идоракунии меҳнатро олимони ба монанди В.А. Абалдуев [40], А.В. Бутаков [43], В.А. Дубинец [44], Д.Г. Иосифиди [46], И. Н. Каширин [48], Н.И. Ковальчук [49], И. Кацпшак [47], А. М. Куренной [18], А. Н. Решетняк [58], К. М. Р. Халла [64], А. А. Уткин [63] таҳқиқ намудаанд.

Таҳқиқоти олимони рус ба мисли О.Ю. Богомолова [41], Л.И. Бусыгин [42], М.А. Драчук [17], С.Н. Еремина [45], В.И. Курилов [50], С.П. Маврин [51], М.О. Пряженников [57], А.А. Петров [56], Ю.В. Пенев [55], А.К. Свиридов [59], Г.С. Скачкова [60], А.А. Татаринев [62], Г.В. Хныкин [65], Е.Б.Хохлов [21], В.Д. Шахов [66] дар солҳои 90 асри ХХ, ки ба баррасии ҷанбаҳои назариявии идоракунии меҳнат, сиёсати ҳукуқӣ дар соҳаи меҳнат бахшида шудаанд, аҳамияти муҳими илмӣ доранд.

Дар ин росто, таҳқиқоти анҷомдодаи Д.С. Слюсарев “Доир ба механизмҳои танзими ҳукуки муносибатҳо оид ба ташкили меҳнат ва идоракунии меҳнат дар Федератсияи Россия” (диссертатсияи номзади илмҳои ҳуқуқшиносӣ, соли 2022) [61] - ро махсус бояд қайд намуд, ки таҳқиқи хусусиятҳои муносири рушди муносибатҳои идоракунии меҳнатро фаро мегирад.

Дар илми ҳукуқи ватанӣ танзими ҳукуки идоракунии меҳнат то ҳол мавриди омӯзиши пурра ва мукамал қарор нагирифтааст. Баъзе ҷанбаҳои он дар асарҳои олимони тоҷик: Н. Шонасридинов [23, 37-39], Ғ.М.Бобокалонов [14, 23, 26-28], Н.Р. Маҳмадуллозода [19, 23, 29-32] Д.Қ. Назарзода [33, 52], З.З. Нозакзода [34, 53], Т.И. Султонова [35, 36] ва дигарон [13, 24, 54] баррасӣ шудаанд. Аз ҷумла, дар асари Ғ.М. Бобокалон (Бобокалонов), ки ба таърихи ташаккул ва рушди қонунгузори меҳнат дар Тоҷикистони Шуравӣ бахшида шудааст, заминаҳои ташаккули ҳукуки идоракунии меҳнат дар Тоҷикистони

Шуравӣ баррасӣ шудаанд, ки барои таҳқиқоти мо аҳаммияти калони назариявӣ – таърихӣ дорад.

Солҳои охир дар доираи пажӯҳишҳои илмӣ “иқтисоди меҳнат” дар Тоҷикистон асарҳои як қатор олимони соҳаи иқтисод ва менеҷмент таълиф шудаанд, ки ҷанбаҳои идоракунии меҳнатро низ фаро гирифта, аҳаммияти муҳими таҳқиқотӣ доранд, аз ҷумла, таҳқиқоти Қ.Х. Абдурахмонов ва Қ.Х. Хушвахтзода [12], С.Б. Ашуров [11], Т.Б. Ғаниев [16], А.А. Мирзоалиев ва М.Нурмаҳмадов [20], Ф.М. Восиев [15], С.Х. Ҳабибов [22], Г.Х. Абдурахманова ва Д.Ж. Рустамов [25].

Таҳқиқоти анҷомшуда, ҷанбаҳои иқтисодии идоракунии меҳнат, менеҷменти меҳнат ва дар самти ҳуқуқ бошад, қисматҳои алоҳидаи он, аз ҷумла таҳлили ҳуқуқи уҳдадорӣ ва ваколатҳои бархе аз субъектҳои идоракунии меҳнатро дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таври маҳдуд фаро мегиранд. Ин аз он гувоҳӣ медиҳад, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон доир ба танзими ҳуқуқи идоракунии меҳнат таҳқиқоти мукаммали илмӣ анҷом дода нашудааст.

Бо назардошти рушди қонунгузорӣ оид ба меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон ва ҳам дар робита ба дигаргуниҳои кулӣ дар соҳаи меҳнат: ҳадафҳои тавсеаи шуғли пурмахсул; гузариш ба иқтисоди рақамӣ; баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат ва таъмини меҳнати арзанда, ки тавлиду пайдоиши шаклҳои наву муосири шуғл, рақамисозии муносибатҳо дар соҳаи меҳнат, таъсису ташаккули низоми миллии таҳассусҳо дар бозори меҳнатро ба миён овардаанд, зарурати таҳқиқи пурра ва мукаммали проблемаҳои танзими ҳуқуқи идоракунии меҳнат дар Тоҷикистон ва дар заминаи он таҳияи консепсияи муосири илмӣ онро тақозо мекунад.

**Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва мавзӯҳои илмӣ.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар доираи барномаи дурнамои корҳои илмӣ-таҳқиқотии Институти фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон «Назария ва амалияи батанзимдарории ҳуқуқи муносибатҳои хусусӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025» омода шудааст.

### **ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ**

**Мақсади таҳқиқот** аз муайян кардани хусусиятҳои нави танзими ҳуқуқи идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва дар заминаи он коркарди консепсияи нави илмӣ танзими ҳуқуқи он, инчунин таҳияи тавсияҳои амалӣ бо мақсади тақмили қонунгузории меҳнат дар ин самт, иборат мебошад.

**Вазифаҳои таҳқиқот.** Бо мақсади ноил гардидан ба ин ҳадаф, дар доираи таҳқиқоти мазкур иҷрои чунин вазифаҳо пешбинӣ мегардад:

1. Омӯзиши мазмун, низом ва сохтори ниҳоди идоракунии меҳнат, инчунин муайян намудани шарҳи классикӣ ва муосири мафҳуми идоракунии меҳнат дар асоси таҳлили манбаъҳои илмӣ мавҷуда.

2. Омӯзиши ҷанбаҳои таърихӣ-ҳуқуқии пайдоиши нахустин ниҳодҳои танзимкунандаи муносибатҳои меҳнатӣ, таҳқиқи хусусиятҳои таҳаввулотии мақомоти идоракунии меҳнат;

3. Дар заминаи таҳлили назару ҳулосаҳои илмӣ муҳаққиқони ватанӣ ва хориҷӣ, инчунин амалияи татбиқи ҳуқуқ, муайян ва ошкор намудани шаклҳо, таносуб ва хусусияти муносибатҳои ҳуқуқӣ дар соҳаи идоракунии меҳнат;

4. Ошкор намудани хусусиятҳои байнисоҳаии меъёрҳои ҳуқуқие, ки муносибатҳоро дар соҳаи идоракунии меҳнат дар марҳилаи муосир танзим менамоянд;

5. Омӯзиши раванди ташаккули институти идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва муайянсозии ҷойгоҳ ва мақоми он дар ҳуқуқи меҳнат;

6. Таҳқиқи заминаҳои танзими ҳуқуқии байналмилалӣ ва миллии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон бо назардошти мутобикати он бо талаботи стандартҳои байналмилалии меҳнат, бо таҳлили меъёрҳои санадҳои ҳуқуқии соҳаи меҳнат;

7. Омӯзиши танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ ва заминаҳои ташкилию иттилоотии он бо назардошти таъсири зехни сунъӣ ва рақамикунонӣ ба вазъи танзими муносибатҳои ҳуқуқӣ дар идоракунии меҳнат;

8. Омӯзиши мақоми ҳуқуқии субъектҳои муносибатҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои мақомоти давлатӣ, шарикони иҷтимоӣ, корфармоён, кормандон ва намоёндагони онҳо дар идоракунии меҳнат.

9. Таҳияи ҳулосаҳои илмӣ ва тавсияҳои амалӣ оид ба такмили заминаҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон.

**Объекти таҳқиқот** муносибатҳои ҷамъиятӣ мебошанд, ки дар соҳаи танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба вуҷуд меоянд.

**Мавзӯи таҳқиқот** маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқие мебошанд, ки муносибатҳоро дар идоракунии меҳнат танзим мекунанд, инчунин амалияи истифодаи ин меъёрҳо, таҳқиқоти илмӣ дар соҳаи ҳуқуқи

меҳнат, дигар илмҳои ҳуқуқ ва дигар соҳаҳои илмҳои ҷамъиятию гуманитариро дар бар мегирад.

**Марҳила, макон ва давраи таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар шубҳаҳои таърихи давлат ва ҳуқуқ ва ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ анҷом дода шудааст. Кор оид ба таҳқиқоти диссертатсионӣ аз соли 2020 оғоз гардидааст, ки онро маводи докталаб оид ба ин мавзӯ тасдиқ менамоянд. Мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар ҷаласаи Шурои олимони Институти фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи АМИТ тасдиқ карда шудааст (протоколи № 1 аз 31 январи соли 2025).

Таҳқиқоти мазкур ду марҳилаи асосии ташаккули муносибатҳои ҷамъиятии вобаста ба идоракунии меҳнатро дар бар мегирад. Марҳилаи аввал таҳаввули нахустин ниҳодҳои идоракунии меҳнат аз давраҳои қадим ва ташаккулёбии онҳо дар асрҳои миёнаро фаро мегирад. Дар марҳилаи дуввум таҳқиқот ба ташаккулёбӣ ва шаклгирии низомии идоракунии меҳнат ва муносибатҳои ҳуқуқии ин соҳа дар замони собиқ Иттифоқи Шуравӣ ва баъд аз ба даст овардани Истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон рабт дорад.

**Асосҳои назариявии таҳқиқоти** диссертатсиониро асарҳои муҳаққиқони ватанӣ ва хориҷӣ, Ф.М. Абдуллонов, Қ.Х. Абдурахмонов, Г.Х., Абдурахманова, С.Б. Ашуров, Ғ.М. Бобокалон (Бобокалонов) О.Ю. Богомолова, Э.Б. Буризода, Л.И. Бусыгин, Ф.М. Восиев, Т.Б. Ғаниев, М.А. Драчук, С.Н. Еремина, В.И. Курилов, С.П. Маврин, Н.Р. Маҳмадуллозода, А.А. Мирзоалиев, Д.Қ. Назарзода, М. Нурмаҳмадов, З.З. Нозакзода, Р.С. Одиназода, М.О. Пряженников, А.А. Петров, Ю.В. Пенев, Д.Ж. Рустамов, А.К. Свиридов, Г.С. Скачкова, Д.С. Слюсарев, Т.И. Султонова, А.А. Татаринев, Г.В. Хныкин, Қ.Х. Хушвахтзода, Е.Б.Хохлов, С.Х. Ҳабибов В.Д. Шахов, Н. Шонасридинов ва дигарон ташкил медиҳад.

**Асосҳои методологии таҳқиқот.** Дар ҷараёни кор бо диссертатсия усулҳои илмӣ дарки воқеияти ҳуқуқӣ аз қабилӣ таърихӣ-ҳуқуқӣ, муқоисавӣ-ҳуқуқӣ, расмӣ-ҳуқуқӣ, диалектикӣ ва дигар усулҳои истифода гардидаанд. Истифодаи усули таърихӣ-ҳуқуқӣ имконият дод, то таърихи пайдоиши идоракунии давлатӣ муайян ва мушаххас карда шавад; Истифодаи усули расмӣ-ҳуқуқӣ имконият фароҳам овард, то қонунгузори амалкунанда таҳқиқ ва тавсияҳо барои тақмили он пешниҳод карда шавад; усули диалектикий омӯзиш шароит фароҳам овард, то хусусият ва масоили мубрами ниҳоди идоракунии меҳнат

ошкор, таҳлил ва барои такмили онҳо пешниҳодҳо ироа гардад. Усули илмии омӯзиши объективонаи масоили меҳнатӣ имконият дод, то мафҳумҳои асосии истифодашаванда муайян карда шуда, таърифи муаллифонаи онҳо пешниҳод гардад. Усули мукоисавӣ-ҳуқуқии таҳлил сабаби таҳқиқи қонунгузории байналмилалӣ ва муайян кардани механизмҳои ҳуқуқӣ дар идоракунии меҳнат гардид. Дар умум, истифодаи системавии омӯзиш барои анҷоми таҳқиқоти комил ва ҳаматарафаи масоили вобаста ба идоракунии меҳнат мусоидат намуд.

**Заминаҳои эмпирикии таҳқиқот.** Асоси эмпирикии таҳқиқоти мазкурро маводи фаъолияти татбиқи ҳуқуқи Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шугли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Суди Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Суди олии иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон, суди шаҳри Душанбе, судҳои вилоятӣ ва ноҳиявии Ҷумҳурии Тоҷикистон, сохторҳои Агентии меҳнат ва шугли аҳоли дар вилоятҳо, шаҳрҳо ва ноҳияҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва ғайра ташкил медиҳанд.

Унсурҳои муҳими асоси эмпирикии таҳқиқот Паёмҳои Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, концепсияҳо, стратегияҳо ва барномаҳои мебошанд, ки аз ҷониби Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон қабул гардида, заминаҳои бунёдии ташаққул ва рушд, дурнамо ва афзалиятҳоро дар танзими идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян намудаанд.

**Навгониҳои илмии таҳқиқот.** Навгониҳои илмии таҳқиқот аз хулоса ва пешниҳодҳои илмии дар натиҷаи он ҳосилшуда иборатанд. Аз натиҷаҳои умумии омӯзиши мавзӯи мазкур концепсияи илмии танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон матраҳ шудааст. Институти идоракунии меҳнат дар қатори дигар институтҳои ҳуқуқии меҳнат дорои предмети танзимнамоии ба худ хос буда, меъёрҳои он танзими муносибатҳои ҷамъиятӣ дар соҳаи меҳнатро дар ҳама сатҳу зинаҳои он фаро мегирад. Дар таҳқиқот он ҳамчун яке аз институтҳои мураккаби ҳуқуқии меҳнат баррасӣ шуда, сохтор, принципҳо, усулу воситаҳои танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат, ҳамчунин мақоми ҳуқуқӣ ва маҷмӯи ҳуқуқу уҳдадорихои субъектҳои муносибатҳои вобаста ба идоракунии меҳнат муайян ва равшан карда шуданд.

Дар заминаи омӯзиши назарияҳои илмии мавҷуда ва меъёрҳои қонунгузории меҳнат, доир ба мазмуни мафҳумҳо ва истилоҳҳои ҳуқуқии ниҳоди идоракунии меҳнат фаҳмишҳои нав пешниҳод мегарданд, ки бешубҳа дастгоҳи мафҳумии институти идоракунии меҳнатро такмил ва пурра менамоянд.

Хулосаҳо ва пешниҳодҳои дар таҳқиқот дарҷёфта, метавонанд барои такмили минбаъдаи доктринаи ҳуқуқи меҳнат дар робита ба танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Тоҷикистон, рушди қонунгузорию Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соҳаи меҳнат ва таъминоти иҷтимоӣ мусоидат намоянд, инчунин истифодаи онҳо ҳангоми омодагии барномаҳои таълимӣ аз рӯйи фанҳои: ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи таъминоти иҷтимоӣ ба манфиат хоҳад буд.

### **Нуқтаҳои барои ҳимоя пешниҳодшаванда:**

1. Маълум гардид, ки дар илми ҳуқуқшиносии муосир нуқтаи назари ҳамаҷонибаи идоракунии меҳнат ҳамчун низоми бисёрсатҳа ва бисёрсоҳавӣ, ки ба принсипҳои шарикӣ иҷтимоӣ асос ёфтааст, баргарӣ дорад. Ба андешаи мо гарчанде ҳуқуқи корфармо дар идоракунии кормандон ҳамчун асос эътироф карда мешавад, аммо он бояд мутлақ ҳисобида нашавад. Мувозирати он маҳз тавассути муқаррарсозии меъёри ҳатмӣ қонунгузорӣ (давлат); бастанӣ шартномаҳои коллективӣ; иштироки намояндагонӣ кормандон дар идоракунии меҳнат ва таъмини қафолатҳои ҳуқуқҳои фардӣ меҳнатӣ имконпазир мебошанд.

Ба назари мо, набояд мафҳуми «идоракунии меҳнат» бо мафҳуми «ташкили меҳнат» омехта карда шавад. Идоракунии меҳнат мафҳуми васеътар буда, он ҳам танзими ҳуқуқӣ ва ҳам ҷанбаҳои иҷтимоӣ онро фаро мегирад. Ташкили меҳнат танҳо ҷанбаҳои техникӣ, технологӣ ва иқтисодӣ (тақсироти вазифаҳо, мутобиқсозии равандро, стандартикунонӣ) меҳнатро дар бар мегирад.

Аз натиҷаи омӯзиши мазмуни мафҳуми ҳуқуқии «идоракунии меҳнат» ошкор гардид, ки шарҳу тавзеҳи мавҷуда доир ба ин мафҳум гуногун ва мукамал нестанд. Аз натиҷаҳои таҳқиқоти мазкур дар заминаи назарияҳои илмӣ мавҷуда ва амалияи қонунгузорию меҳнат дефинитсияи “идоракунии меҳнат” коркард шудааст, ки ба назари мо мавзӯ ва таркиби субъективӣ муносибатҳоро дар идоракунии меҳнат пурратар ифода намуда, барои таҳқиқотҳои илмӣ минбаъда дар ин самт ва истифодаи он дар қонунгузорӣ оид ба меҳнат муносиб аст: «**Идоракунии меҳнат** - маҷмуи тадбирҳои ҳуқуқӣ ва ташкилиеро дар бар мегирад, ки аз ҷониби субъектҳои идоракунии (давлат, корфармоён, иттифоқҳои касаба ва ғайра) дар сатҳи мутобиқ барои ба танзим даровардани маҷмуи масъалаҳои меҳнат, аз ҷумла таҳия ва қабули санадҳои хусусияти меъёрии ҳуқуқӣ ва ташкилидошта дар соҳаи меҳнат, бозори меҳнат ва шуғли аҳоли, ҳифзи меҳнат ва назорати риояи қонунгузорию меҳнат амалӣ карда мешавад».

Муайян гардид, ки дар шароити муосир институти идоракунии меҳнат таҳти таъсири равандҳо ва омилҳои гуногун рушд ёфта истодааст, ки мавзӯи танзими минбаъдаи он аз шаклгирии муносибатҳои нави ҳуқуқии ин бахш вобастагӣ дорад. Ба андешаи мо нуктаи назари бартаридошта доир ба идоракунии меҳнат ин зарурати танзими «оқилона» ва мутавозини дар заминаи муколамаи сечониба асосёфта мебошад, ки ба таъмини устувори кафолати ҳуқуқҳои асосӣ ва тағйирпазирии он дар сатҳи соҳавӣ ва сатҳи локалӣ (ташкilot) мутобиқ аст. Аммо, тавре таҳқиқот нишон медиҳад дар амалия шиддати муҳолифати байни тарафдорони назорати мутамаркази идораи меҳнат ва талаботи чандирии бозор боқӣ мемонад ва механизмҳои мавҷуда бошанд самараи дилхоҳ надоранд. Мушкilotи рақамикунони меҳнат боиси шадидтар гардидани ин мувоҳисаҳо гардида истодаанд, ки чунин вазъият аз илм ва қонунгузорӣ роҳҳои нав ва ғайристандартӣ ҳалли онро талаб мекунад.

Бо назардошти нишондодҳои илмӣ ва стандартҳои байналмилалӣ яке аз принципҳои асосии танзими ҳуқуқии меҳнат ин ташкили идоракунии меҳнат дар сатҳи миллӣ ва сатҳи локалӣ махсуб мешавад ва он бояд ба сифати мақсадҳои асосӣ ва вазифаҳои қонунгузори меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон муқаррар карда шавад. Дар низоми ҳуқуқи меҳнат институти идоракунии меҳнат бо чунин хусусиятҳои танзими ҳуқуқии ба худ хос фарқ мекунад: 1) муносибатҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат бо тарзу усулҳои махсус танзим карда мешаванд; 2) идоракунии меҳнат дорои хусусияти танзими ҳуқуқи давлатӣ-хусусӣ аст; 3) дар он танзими ҳуқуқии ҷанбаҳои иқтисодии идоракунии меҳнат мавқеи асосӣ дорад; 4) дар идоракунии меҳнат усулҳои таъсиррасонии мустақим ба таври васеъ истифода мешаванд (фармонҳо, қарорҳо); 5) низоми субъектҳои идоракунии меҳнат дар сатҳи зинаҳои гуногун амал мекунад, аз ҷумла дар сатҳҳои миллӣ, маҳаллӣ, соҳавӣ ва локалӣ; 6) идоракунии меҳнат хусусияти байнисоҳавӣ дошта, доираи васеи меъёрҳои ҳуқуқи меҳнатро дар соҳаҳои гуногуни иқтисод фаро мегирад; 7) ҷорабиниҳо оид ба идоракунии меҳнат таркиби мураккаби ҳуқуқӣ ва хусусияти доимӣ мунтазам доранд; 8) низоми идоракунии меҳнат маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии ба худ хос: меъёрҳои моддӣ мувофиқӣ; меъёрҳои шарикӣ - коллективӣ ва меъёрҳои ҳуқуқии дохилӣ (локалӣ) дорад.

Ошкор гардид, ки бо вучуди эътирофи идораи меҳнат ҳамчун яке аз вазифаҳои муҳими қонунгузори Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соҳаи меҳнат, Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон (минбаъд – КМ ҚТ)

танзими масъалаҳоеро, ки ба идоракунии меҳнат марбутанд, пешбинӣ намекунад. Гарчанде моддаи 3 КМ ҚТ, вазифаҳои қонунгузории меҳнат номгузорӣ шудааст, вале мазмуни меъёрҳои он на вазифаҳо балки ҳадафҳои қонунгузорию ифода мекунанд. Ба назари мо, зарур аст, ки моддаи мазкури Кодекс такмил дода шуда, дар матни он калимаҳои «танзими муносибатҳои ҳуқуқии вобаста ба идоракунии меҳнат» ҳамчун яке аз вазифаҳои асосии қонунгузории меҳнат илова карда шаванд.

Ҳамчунин зарур аст, ки принсипи «таъмини ташкил ва идоракунии меҳнат дар ҳама сатҳҳо» ба номгуи принципҳои қонунгузорӣ, ки дар моддаи 4 КМ ҚТ дарҷ ёфтаанд, ворид карда шавад.

2. Муайян гардид, ки институти идоракунии меҳнат дар Тоҷикистон дар замони истиқлолият рушду такомул ёфта, айни замон меъёрҳои он танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнатро дар сатҳи ҷумҳуриявӣ, соҳавӣ, минтақавӣ ва локалӣ фаро мегирад. Вазифаҳои танзимнамоии идоракунии меҳнат аз рӯйи хусусияташон аз вазифаҳои таҳия ва қабули санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ дар соҳаи меҳнат ва вазифаҳои ташкилию иттилоотӣ дар ин соҳа иборатанд.

Идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ, ки масъулияти асосии корфармо маҳсуб мешавад, дар замина ва асоси меъёрҳои қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ оид ба меҳнат ба роҳ монда мешавад. Он аз маҷмуи тадбирҳо оид ба таъмини шароити меҳнат ва ҳифзи меҳнат дар ташкилотҳо тавассути маҷмуи санадҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) ва шартномаҳои коллективӣ бо назардошти риояи меъёрҳо ва стандартҳои бо қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ муайяншуда, танзим карда мешаванд.

Муайян гардид, ки санадҳои меъёрии дохилӣ дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот хусусияти ташкилию ҳуқуқӣ ва иттилоотӣ дошта, нақши татбиқнамоии ҳуқуқҳои меҳнатиро дар амал иҷро менамоянд. Санадҳои меъёрии дохилӣ дар идоракунии меҳнат бештар хусусияти ҳатмӣ дошта бо мақсади иҷрои меъёрҳои қонунгузории меҳнат қабул карда мешавад. Аксари санадҳои меъёрии дохилӣ бо мақсади иҷрои меъёрҳои қонунгузории меҳнат қабул мешаванд ва қабулашон барои аксарияти корфармоён ҳатмӣ мебошад. Дар баъзе мавридҳо қонунгузорӣ қабули ҳатмии онҳоро ба шартӣ мавҷудияти ҳолатҳои мушаххас дар ташкилот, вобаста намудааст. Вале, дар КМ ҚТ ҳолатҳои ҳатмӣ будани қабули чунин санадҳои корфармо мушаххас нестанд. Чунин ҳолатҳо ва духурагиҳо дар мавриди қабули санадҳои меъёрии дохилии корфармо дар як қатор моддаҳои КМ ҚТ (моддаҳои 72,

102, 125, 139, 158) ошкор гардиданд. Ба андешаи мо, барои роҳ надодан ба номуайянии ҳуқуқӣ, бояд ба КМ ҚТ тағйироти дахлдор ворид карда шуда, муайян карда шавад, ки корфармо дар кадом ҳолатҳои мушаххас чи гуна санади меъёрии дохилиро қабул намояд.

Шартномаҳои коллективӣ воситаи муҳимми идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ маҳсуб шуда, нақши пуррасозии холигиҳо ва бартарафсозии норасогихоро дар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ доир ба масъалаҳои идоракунии меҳнат иҷро мекунад. Бо шартномаҳои коллективӣ меъёрҳои иловагии ҳуқуқи меҳнат муқаррар карда мешаванд, ки онҳо илова бар қонунгузорӣ қабул мешаванд ва дар ҳудуди як ташкилоти мушаххас ба доираи муайяни шахсон татбиқ мегарданд. Бинобар ин, ба андешаи мо шартномаҳои коллективӣ хусусият ва аломатҳои санади меъёрии ҳуқуқиро доро буда, риояи меъёри он барои шахрвандони дар як ташкилот фаъолиятдошта (корфармоён, намояндагон ва шахсони масъули онҳо, иттифокҳои касаба ва дигар намояндагони кормандон,) ва барои давраи муайян ҳатмӣ ва қатъӣ буда, ҳамзамон риоя ва иҷро накардани муқаррароти он боиси ба вучуд омадани ҷавобгариҳои ҳуқуқӣ: интизомӣ ва моддӣ мегардад.

3. Низоми субъектҳои идоракунии давлатии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз маҷмуи мақомоти давлатии дорои ваколатҳо ва салоҳиятҳо дар сатҳҳои гуногун иборат мебошад. Ваколатҳои мақомоти идоракунии меҳнат вобаста ба муносибатҳои ҳуқуқӣ оид ба идоракунии меҳнат дар сатҳҳои он аз ду гуруҳи асосӣ иборатанд: ваколатҳои дорои хусусияти ташкилӣ ва ваколатҳои дорои хусусияти назоратӣ-таъсиррасонӣ. Муайян гардид, ки дар КМ ҚТ ваколатҳои мақомоти марказии ҳокимияти давлатӣ ва мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ дар идоракунии соҳаи меҳнат тақсимбандӣ нагардидааст, ки ба назари мо мушаххас намудани ваколатҳои ин мақомот дар КМ ҚТ ба мақсад мувофиқ аст.

Корфармо ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот нақши асосӣ дошта, аз доираи васеи ҳуқуқи ваколатҳои идоракунии бархурдор аст. Вобаста ба доираи ин ваколатҳо, қонунгузорӣ ба корфармо дар идоракунии меҳнат масъулияту ҷавобгариҳои ҳуқуқӣ, аз ҷумла интизомӣ, моддӣ, маъмури ва ҷиноятиро пешбинӣ менамояд. Ин ҷавобгариҳо ба шахсони ваколатдори корфармо дар сурати иҷро накардан ё иҷрои нодурусти вазифаҳои хизматӣ ва ё суистифода аз мақоми хизматӣ, татбиқ мешаванд. Ҳуқуқ ва ухдадорихои корфармо дар идоракунии меҳнат дар қиёс ба ҳуқуқ ва ухдадорихои ӯ

тибқи шартномаи меҳнатӣ фарқ дорад, зеро ба вучуд омадан, амал намудан ва қатъи ин ҳуқуқи уҳдадорӣҳои корфармо дар идоракунии меҳнат бештар дар заминаи мавҷудияти якҷанд далелҳои ҳуқуқӣ сураат мегирад. Мисол, қисме аз онҳо ба баргузор намудани машварат бо намояндагони кормандон, гирифтани ризояти онҳо ва бастанӣ шартномаи коллективӣ вобаста мебошад. Қабули қисме аз қарорҳои корфармо доир ба идоракунии меҳнат ҳамчун уҳдадорӣи корфармо хусусияти ҳатмӣ дошта, барои иҷрои меъёрҳои КМ ҚТ, созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ қабул карда мешаванд. Қабули қисми дигари чунин қарорҳои корфармо ба далели ба вучуд омадани ҳолатҳои муайян дар раванди меҳнат, вобаста мебошанд.

4. Муайян гардид, ки дар КМ ҚТ доир ба таъмини иштироқи кормандон дар идоракунии ташкилот, аз ҷумла имкони ширкат дар муҳокима ва қабули қарорҳо вобаста ба масъалаҳои меҳнат, меъёри мушаххас муқаррар нашудаанд. Ба андешаи мо дар қонунгузорӣи меҳнат бояд қоидаҳо ва механизми мушаххаси татбиқи ин ҳуқуқи кормандон пешбинӣ мегардид. Татбиқи ин ҳуқуқ аз ҷумла тавассути механизми шарикӣи иҷтимоӣ имкон дорад. Таҳлили созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ, ки дар доираи таҳқиқоти мо анҷом дода шуд, ошкор намуд, ки дар онҳо умуман тартиби иштироқи кормандон дар идоракунии ташкилот ва уҳдадорӣҳои корфармоён барои таъмини шароит ҷиҳати татбиқи ин ҳуқуқи кормандон ва намояндагони онҳо муайян нашудааст. Мавриди зикр аст, ки талаботи мазкур аз муқаррароти Конвенсияҳо ва Тавсияҳои ТБМ бармеояд, ки тибқи ин санадҳо давлатҳо барои андешидани тадбирҳои зарурӣ ҷиҳати татбиқи ҳуқуқҳои кормандон дар идоракунии ташкилот, уҳдадоранд.

Инчунин, ошкор гардид, ки дар матни КМ ҚТ истилоҳҳои «ризояти намояндагони кормандон» ва «машварат бо намояндагони кормандон» истифода шудааст, ки дар асл ин истилоҳҳо оқибатҳои ҳуқуқӣи яқсондоранд. Ин номутобиқатӣи истилоҳҳо дар амалия боиси нофаҳмоӣҳо ва дар сатҳи зарурӣ таъмин нагардидани ҳуқуқҳои кормандон барои иштирок дар идоракунии меҳнат боис гардида, дар маҷмӯъ сатҳи қобилияти ҳуқуқӣи коллективӣи кормандро ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ қоҳиш медиҳад. Бинобар ин, ба назари мо мувофиқи мақсад аст, ки ба КМ ҚТ тағйиру иловаҳои дахлдор ворид карда шуда, истилоҳи ягонаи «бо машварат ва ризояти намояндагони кормандон» истифода карда шавад (матни тағйиру иловаҳо дар тавсияҳои амалӣ оварда мешаванд).

**Аҳаммияти назариявӣ ва амалии таҳқиқоти диссертатсионӣ аз таҳияи концепсияи муосири илмии танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар заминаи муайянсозии хусусиятҳои нави танзими ҳуқуқии он иборат буда, дар он сохтори муосири идоракунии ҷамъиятии меҳнат ҳамчун объекти танзими ҳуқуқӣ ошкор гардида, ҳуқуқҳои субъектҳои идоракунии меҳнат, танзими ҳуқуқии ҷамъиятӣ ва хусусӣ-ҳуқуқии идоракунии меҳнат муайян шудаанд. Хулосаҳои назариявие, ки дар диссертатсия оварда шудаанд, нуктаҳои илми ҳуқуқии меҳнатро пурра ва барои рушди минбаъдаи он мусоидат мекунанд. Аҳаммияти амалии таҳқиқот дар таҳияи тавсияҳои амалӣ оид ба такмили танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат ва амалияи татбиқи он, рушди таҳқиқотҳои илмӣ ва имкони истифодаи натиҷаҳои назариявии он дар раванди таълим мебошад. Мазмуни таҳқиқот инчунин барои мақомоти қонунгузорӣ ва иҷроия, шарикони иҷтимоӣ (иттифоқҳои касаба ва иттиҳодияҳои корфармоён), мутахассисони соҳаи ҳуқуқии меҳнат ва идоракунии кадрҳо, ҳуқуқшиносон аҳаммияти калони амалӣ дорад.**

**Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои диссертатсияро сарчашмаҳои меъёрӣ-ҳуқуқии истифодашуда ва дигар сарчашмаҳои илмӣ, таҷрибаи судӣ ва амалияи идоракунии меҳнат дар сатҳи кишвар ва локалӣ исбот менамояд. Омӯзишу таҳлили сарчашмаҳои гуногун имкон додааст, ки хулосаҳои муътамади илмӣ ҳосил гардида, муаллиф барои такмил додани қонунгузории амалкунанда дар соҳаи меҳнат як қатор пешниҳодҳо таҳия намояд, ки ҷузъи муҳимтарини онҳо дар диссертатсия пешниҳод гардидаанд. Дар баробари ин қабули Концепсияи рушди идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат (солҳои 2026 -2036) пешниҳод шудааст, ки натиҷаи таҳлили объективонаи илмии мавзӯ мебошад.**

**Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ.** Мавзӯ ва мазмуни таҳқиқот ба шиносномаи ихтисоси илмии 5.5.5. - Ҳуқуқии меҳнат; ҳуқуқии таъминоти иҷтимоӣ мутобиқ мебошад.

**Саҳми шахсии довтолаби дарачаи илмӣ.** Саҳми шахсии довтолаб дар таҳияи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар он зоҳир мегардад, ки хулосаҳои назариявӣ ва муқаррароти асосии ба ҷимоя пешниҳодшаванда, инчунин тавсияҳои амалӣ аз ҷониби муаллиф шахсан ба даст оварда, асоснок ва таҳия шудаанд, ки инро мақолаҳои илмӣ муаллиф дар маҷаллаҳои тақризшавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва дигар

нашрияҳо, инчунин маърузаҳои муаллиф дар конфронсиҳои байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ тасдиқ менамоянд.

**Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ анҷом шуда, дар ҷаласаи шӯъбаҳои таърихи давлат ва ҳуқуқ ва ҳуқуқи хусусӣ баррасӣ ва ба ҳимоя тавсия шудааст. Хулосаҳо ва пешниҳодҳои, ки аз ҷониби унвонҷӯ таҳия шудаанд, чанд маротиба дар ҷаласаҳои шӯъбаҳои таърихи давлат ва ҳуқуқ ва ҳуқуқи хусусии Институти зикршуда муҳокима гардидаанд.

**Интишоорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия.** Муқаррароти асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар 11 мақолаҳои илмӣ муаллиф, аз ҷумла 7 мақола дар маҷаллаҳои тақризшавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон нашр карда шудаанд, ки дар онҳо муқаррароти асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дарҷ ёфтаанд.

Хулоса ва пешниҳодҳои таҳқиқотии диссертатсия дар 3 конференсияҳо ва семинарҳои илмӣ амалӣ маъруза гардида, дар маҷмуаи маърузаҳои конференсияҳо ва семинарҳо ба таъбиқ расидаанд, аз ҷумла:

1. Конференсияи байналмилалӣ илмӣ-назариявӣ “Ҳонишҳои академӣ-ҳуқуқӣ”, бахшида ба рӯзи “Ваҳдати миллӣ” ва фаъолияти илмӣ академик Фозил Тоҳиров (Душанбе, 10 июни соли 2024). Маъруза: “Ҷанбаҳои ҳуқуқии иштироки иттифоқҳои касаба ва дигар намоёндогони кормандон дар идоракунии меҳнат”.

2. Семинари байналмилалӣ илмӣ-назариявӣ дар мавзӯи “Масъалаҳои мубрами ҳуқуқи меҳнат дар давлатҳои ИДМ: ҷолишҳои муосир ва роҳҳои муносибсозӣ” (ш. Душанбе, 16 октябри соли 2025). Маъруза: “Нақши стандартҳои иҷтимоии давлатӣ дар идоракунии меҳнат дар шароити муосири рушди муносибатҳои меҳнатӣ”.

3. VIII-умин конференсияи илмӣ-назариявӣ байналмилалӣ дар мавзӯи «Ҳуқуқи инсон ва ҷаҳонишавӣ», бахшида ба Рӯзи ҳуқуқи инсон. Академияи ВКД Ҷумҳурии Тоҷикистон (ш. Душанбе, 10 декабри соли 2025). Маъруза: “Проблемаҳои танзими ҳуқуқии иштироки кормандон дар идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон”.

**Соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия.** Диссертатсияи мазкур аз феҳристи ихтисорот, муқаддима, 3 боб, ки ба 9 зербоб тақсим шудаанд, хулоса, тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот ва адабиёти

истифодашуда иборат аст. Ҳаҷми умумии рисола 207 саҳифаи чопи компютери ро ташкил медиҳад.

### **ҚИСМАТҲОИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ**

Дар муқаддима аҳаммияти мавзуи тадқиқоти диссертатсионӣ асоснок карда шуда, дараҷаи таҳқиқи илмӣ он, ҳадаф ва вазифаҳои кори диссертатсионӣ, объекти ва предмети он, асоси методологӣ ва эмпирикии таҳқиқот муайян карда мешаванд, аҳаммияти назариявӣ ва амалӣ он кушода мешавад, ҳамчунин унсурҳои асосии навоарӣ ва муқаррароте, ки барои ҳимоя пешниҳод мегарданд, зикр карда мешаванд.

Боби якум **“Асосҳои назариявӣ ва методологии ташаккул ва рушди ниҳоди идоракунии меҳнат”** аз 3 зербоб иборат буда, дар он масъалаҳои вобаста ба мазмуни мафҳум, низом ва сохтори ниҳоди идоракунии меҳнат, фаҳмиши классикӣ ва муосири мафҳуми идоракунии меҳнат дар заминаи сарчашмаҳои илмӣ мавҷуда, ҷанбаҳои таърихӣ-ҳуқуқии пайдоиши нахустин ниҳодҳои танзимкунандаи муносибатҳои меҳнатӣ, таҳқиқи хусусиятҳои таҳаввулотии мақомоти идоракунии меҳнат, шаклҳо, таносуб ва хусусияти муносибатҳои ҳуқуқӣ дар соҳаи идоракунии меҳнат ва хусусиятҳои байнисоҳаии меъёрҳои ҳуқуқии он дар марҳилаи муосир, таҳқиқ шудаанд.

**Зербоби якуми** боби якум, ба омӯзиши мафҳуми ҳуқуқии идоракунии меҳнат ва низоми он бахшида шуда, дар он муаллиф назарҳо ва мавқеъҳоро дар илми ҳуқуқи меҳнат доир ба мафҳум ва низоми идоракунии меҳнат ба таври васеъ таҳлилу баррасӣ намудааст. Муайян карда мешавад, ки дар илми ҳуқуқшиносии муосир нуктаи назари ҳамаҷонибаи идоракунии меҳнат ҳамчун низоми бисёрсатҳа ва бисёрсоҳавӣ, ки ба принципҳои шарикӣ иҷтимоӣ асос ёфтааст, бартарӣ дорад. Ба андешаи муаллиф гарчанде ҳуқуқи корфармо дар идоракунии кормандон ҳамчун асос эътироф карда мешавад, аммо он бояд салоҳияти мутлақ ҳисобида нашавад. Мувозинати он тавассути муқаррарсозии меъёри ҳатмӣ давлат (қонунгузорӣ); бастанӣ шартномаи коллективӣ; иштироки намоёндагони кормандон дар идоракунии меҳнат ва таъмини кафолатҳои ҳуқуқҳои меҳнатии фардӣ зарур мебошанд. Ба ақидаи муаллиф набояд мафҳуми «идоракунии меҳнат» бо мафҳуми «ташкили меҳнат» омехта карда шавад. Идоракунии меҳнат мафҳуми васеътар буда, он ҳам танзими ҳуқуқӣ ва ҳам ҷанбаҳои иҷтимоӣ онро фаро мегирад. Ташкили меҳнат танҳо ҷанбаҳои техникӣ, технологӣ ва

иктисодии (таксимоти вазифаҳо, муътадилсозии равандҳо, стандартикунонӣ) меҳнатро дар бар мегирад. Аз натиҷаи таҳқиқи мазмун ва муҳтавоии идоракунии меҳнат чунин мафҳуми он пешниҳод мегардад, ки ба назари муаллиф мазмуни ҳуқуқии ин мафҳумро пурратар ифода мекунад: «Идоракунии меҳнат - маҷмуи тадбирҳои ҳуқуқӣ ва ташкилиеро дар бар мегирад, ки аз ҷониби субъектҳои идоракунии (давлат, корфармоён, иттифокҳои касаба ва ғайра) дар сатҳи мутобиқ барои ба танзим даровардани маҷмуи масъалаҳои меҳнат, аз ҷумла: таҳия ва қабули санадҳои меъёрии ҳуқуқии танзимкунандаи муносибатҳои меҳнатӣ ва муносибатҳои алоқаманд ба онҳо, муносибатҳо дар соҳаи бозори меҳнат ва шугл, хифзи меҳнат, такмили ихтисоси кормандон ва назорати риояи қонунгузориҳои меҳнат амалӣ карда мешаванд».

Ҳамчунин дар ин бахши таҳқиқот муайян шудааст, ки дар шароити муосир институти идоракунии меҳнат таҳти таъсири равандҳо ва омилҳои гуногун рушд ёфта истодааст, ки мавзӯи танзими минбаъдаи он аз шаклгирии муносибатҳои нави ҳуқуқии ин бахш вобастагӣ дорад. Вобаста ба ин, дар ҳуҷҷаҳои зербоб номгуӣ проблемаҳое, ки дар таҳқиқи минбаъдаи идоракунии меҳнат афзалият доранд, дарҷ карда мешаванд.

**Дар зебоби дуҷуми** боби якум масъалаҳои пайдоиши нахустин ниҳодҳои танзимкунандаи муносибатҳои меҳнатӣ таҳқиқ ёфтаанд. Муаллиф бо истифода аз сарчашмаҳои илмӣ – таърихӣ пайдоиш ва рушди ниҳодҳои таърихи идоракунии меҳнатро мавриди омӯзиш қарор дода, марҳилаҳои таҳаввулооти онро мушаххас маълум менамояд. Маълум мегардад, ки дар таърихи инсоният идоракунии меҳнат аз шаклҳои ибтидоӣ ба низоми мураккаб рушд ёфта, дигаргуниҳои ташкили ҷамъиятӣ ва пешрафти техникаро инъикос мекунад. Аз натиҷаи таҳлили мавзӯи мазкур чунин ниҳодҳои ибтидоии идоракунии меҳнат муайян мегарданд: 1) Ҷамӯаи қабилай, ки дар он меҳнат дар асоси робитаҳои ҳешутаборӣ бо таксимоти вазифаҳо аз рӯи ҷинс ва синну сол ташкил карда мешуд. Идоракунии меҳнат ба пирон, солмандон ва пешвоён тааллуқ дошт; 2) Давлати ғуломдорӣ, ки дар он меҳнати ғуломон, ки моли хоҷагонашон буданд, маҷбурӣ буд. Идоракуниро соҳибони ғулом тавассути нозирон анҷом медоданд; 3) Соҳти феодалий, ки дар он крепостнойҳо ба замин вобаста буданд ва вазифадор буданд, ки ба Ҷамӯаи феодалий кор кунанд. Идоракуниро феодалийҳо ва намоёндагонии онҳо (маъмурон, солмандон) ба амал меоварданд; 4) Гуруҳҳои ҳунармандоне, ки барои ҳимояи манфиатҳои худ ва танзими

истеҳсолот дар коргоҳҳо муттаҳид шудаанд. Роҳбарӣ аз ҷониби устодони интиҳобшуда ва пирони коргоҳҳо амалӣ карда мешуд.

**Зербоби сеюми** боби якум ба омӯзиши моҳият, шаклҳо, таносуб ва хусусияти муносибатҳои ҳуқуқӣ дар соҳаи идоракунии меҳнат ва хусусиятҳои байнисоҳаии меъёрҳои ҳуқуқии он дар марҳилаи муосир, баҳшида шудааст. Маълум мегардад, ки муносибатҳои ҷамъиятиро оид ба истифодаи меҳнати кироя бе механизми идоракунии онҳо тасаввур кардан ғайриимкон аст, зеро моҳияти идоракунии меҳнат аз воридсозии муносибатҳои ҷамъиятии меҳнат ба низоми динамикӣ ва мунтазами дорoi вазифаҳои муайян ва натиҷаҳои пешгӯишаванда иборат аст.

Муаллиф бо назардошти нишонҳои илмӣ аломатҳо ва хусусиятҳои муносибатҳои ҳуқуқӣ оид ба идоракунии меҳнатро дар мазмуни меъёрҳои қонунгузори меҳнат ошкор менамояд. Исбот мегардад, ки муносибатҳои меҳнати идоракунии меҳнат ба муносибатҳои вобастаи меҳнатӣ мансуб буда, онҳо метавонанд қабл аз муносибатҳои меҳнатӣ ва ҳамчунин дар раванди муносибаҳои меҳнатӣ арзи вучуд намоянд. Муносибатҳои идоракунии меҳнат хусусияти ба худ хос дошта, онҳо аз ҳолат ва мақоми ҳуқуқии субъектҳои идоракунии ин низоми вобаста аст. Вобаста ба ин, муносибатҳои ин бахш ба гуруҳи муносибатҳои «тобеъиятӣ (амудӣ), гуруҳи муносибатҳои ҳамоҳангсозӣ (уфуқӣ) ва муносибатҳои умумитобеъиятӣ ҷудо карда мешаванд.

Бо таъя ба назарҳои илмӣ ва амалияи мавҷуда муаллиф ба хулосае меояд, ки муносибатҳои ҳуқуқии зикршуда, муносибатҳои ҷамъияти мебошанд, ки дар раванди идоракунии меҳнат аз ҷониби субъектҳои идоракунии меҳнат ва дигар сохторҳои ваколатдори ташкили идоракунии меҳнат, ба вучуд меоянд.

Боби дуюм “**Заминаҳои ҳуқуқӣ ва ташкили идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон**”, ки аз се зербоб иборат аст, дар он танзими ҳуқуқии байналмилалӣ ва миллии идоракунии меҳнат, танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ ва заминаҳои ташкили иттилоотии он мавриди таҳқиқ ва баррасӣ қарор мегиранд.

**Дар зербоби** якуми боби дуюм хусусиятҳои сохторӣ ва функцияҳои асосии танзими ҳуқуқии байналмилалӣ ва миллии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқ мешавад. Бо назардошти нишондодҳои илмӣ ва стандартҳои байналмилалӣ хулоса карда мешавад, ки яке аз принципҳои асосии танзими ҳуқуқии меҳнат ин ташкили идоракунии меҳнат дар сатҳи миллий ва сатҳи локалӣ маҳсуб мешавад. Аз ин рӯ, принципи мазкур бояд ба сифати мақсадҳои асосӣ

ва вазифаҳои қонунгузории меҳнат муқаррар карда шавад. Ба назари муаллиф, танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дорои чунин хусусиятҳои ба худ хос мебошад: 1) танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат бо тарзу усулҳои махсус амалӣ карда мешавад; 2) дар он бештар аз усулҳои императивии муқаррар намудани ҳуқуқу уҳдадорихоӣ субъектҳои истифода мешавад; 3) идоракунии меҳнат дорои хусусияти танзими ҳуқуқи давлатӣ-хусусӣ аст; 4) дар он танзими ҳуқуқии ҷанбаҳои иқтисодии идоракунии меҳнат мавқеи асосӣ дорад; 5) низоми субъектҳои идоракунии меҳнат дар сатҳу зинаҳои гуногун амал мекунад, аз ҷумла дар сатҳҳои милли, маҳаллӣ, соҳавӣ ва локалӣ; 6) идоракунии меҳнат хусусияти байнисоҳавӣ дошта, доираи васеи меъёрҳои ҳуқуқи меҳнатро дар соҳаҳои гуногуни иқтисод фаро мегирад; 7) ҷорабиниҳои оид ба идоракунии меҳнат таркиби мураккаби ҳуқуқӣ ва хусусияти доимӣ мунтазам доранд; 8) низоми идоракунии меҳнат маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии ба худ хос: меъёрҳои моддӣ мурофиавӣ; меъёрҳои шарикӣ - коллективӣ ва меъёрҳои ҳуқуқии дохилӣ (локалӣ) дорад.

Ошкор мегардад, ки ҳарчанд идоракунии меҳнат вазифаи асосии танзимнамоеи ҳуқуқии қонунгузории меҳнат махсуб мешавад, вале дар ҚМ ҚТ масъалаи мазкур ба таври равшану возеҳ дарҷ нашудааст. Моддаи 3 ҚМ ҚТ, ки вазифаҳои қонунгузории меҳнатро ифода мекунад, мавзӯҳои дар он дарҷёфта на вазифаи қонунгузорӣ, балки мазмунан ба мақсадҳои қонунгузорӣ муносибанд. Бинобар ин ба андешаи муаллиф зарур аст, ки моддаи мазкур такмил дода шуда, “танзими муносибатҳои ҳуқуқии вобаста ба идоракунии меҳнат” яке аз вазифаҳои аввалиндараҷаи қонунгузории меҳнат муқаррар карда шавад. Ҳамчунин, пешниҳод мегардад, ки принсипи “таъмини ташкил ва идоракунии меҳнат дар ҳама сатҳҳо” ба қатори принсипҳои дар моддаи 4 ҚМ ҚТ дарҷшуда, илова карда шавад.

Маълум гардид, ки предмети танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат муносибатҳои ҷамъиятии вобаста ба идоракунии меҳнат ва заминаҳои танзими он мебошанд. Заминаҳои танзими ҳуқуқии байналмилалӣ ва миллии идоракунии меҳнат аз маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии байналмилалии меҳнат, ки онҳоро Тоҷикистон эътироф кардааст, қонунгузории меҳнат ва дигар санадҳои меъерии ҳуқуқии соҳаи меҳнат, барномаву ҳуҷҷатҳои стратегӣ, санадҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, инчунин шарҳҳои Суди конститусионӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Суди Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, иборатанд.

**Дар зербоби** дуҷуми боби дуҷум хусусиятҳои танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ таҳқиқ мешаванд. Идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ, ки масъулияти асосии корфармо маҳсуб мешавад, дар замина ва асоси меъёрҳои қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ оид ба меҳнат ба роҳ монда мешавад. Он аз маҷмуи тадбирҳои оид ба таъмини шароити меҳнат ва ҳифзи меҳнат дар ташкилотҳои тавассути маҷмуи санадҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) ва шартномаҳои коллективӣ бо назардошти риояи меъёрҳои ва стандартҳои бо қонунҳои ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ муайяншуда, танзим карда мешаванд.

Дар ин бахши таҳқиқот хусусият ва сохтори санадҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот мушаххас карда мешаванд. Ба назари муаллиф ин санадҳои вобаста ба хусусияташон ба санадҳои ташкилӣ-ҳуқуқӣ, санадҳои маъмурий ва ҳуҷҷатҳои иттилоотӣ ҷудо мешаванд. Қисме аз санадҳои мазкур, ки хусусияти ҳатмӣ доранд, дар асос ва иҷрои меъёрҳои қонунгузори меҳнат қабул карда мешавад. Аз рӯи меъёри ҳатмӣ қабул онҳо ба санадҳои қабулашон барои аксари корфармоён ҳатмибуда ва ҳатмӣ будани қабули онҳо вобаста ба ҳолатҳои мушаххас, ҷудо мешаванд. Вале, дар КМ ҚТ ҳолатҳои ҳатмӣ будани қабули чунин санадҳои корфармо мушаххас нестанд. Чунин ҳолатҳои ва духурагиҳо дар мавриди қабули санадҳои меъёрии дохилии корфармо дар як қатор моддаҳои КМ ҚТ (моддаҳои 72, 102, 125, 139, 158) ошкор гардиданд. Ба андешаи муаллиф, барои роҳ наодан ба номуайянии ҳуқуқӣ, бояд ба КМ ҚТ тағйироти дахлдор ворид карда шуда, муайян карда шавад, ки корфармо бояд дар қадом ҳолатҳои мушаххас санади меъёрии дохилоро қабул намояд.

Маълум мегардад, ки шартномаҳои коллективӣ воситаи муҳими идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ маҳсуб шуда, нақши пуррасозии холигиҳо ва бартаарафсозии норасогихоро дар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ доир ба масъалаҳои идоракунии меҳнат иҷро мекунад. Бо шартномаҳои коллективӣ илова бар қонунгузори меъёрҳои иловагии ҳуқуқӣ меҳнат муқаррар карда мешаванд, ки дар ҳудуди як ташкилоти мушаххас ва ба доираи муайяни шахсон татбиқ мегарданд. Бинобар ин, ба назари муаллиф, риоя ва иҷро накардани муқаррароти он боиси ба вучуд омадани ҷавобгариҳои ҳуқуқӣ: интизомӣ ва моддӣ мегардад.

**Дар зербоби сеюми** боби дуҷум заминаҳои ташкилӣ иттилоотии идоракунии меҳнат бо назардошти омилҳои муосир, аз ҷумла таъсири зеҳни сунъӣ ва рақамикунонӣ ба вазъи танзими муносибатҳои ҳуқуқӣ дар ин бахш мавриди таҳлил қарор гирифтаанд. Муайян мегардад, ки дар

шароити муосир заминаву воситаҳои ташкилӣ ва иттилоотӣ барои таъмини ҳамоҳангсозии фаъолияти меҳнатӣ нақши махсусро мебозанд, ки барои қабули қарорҳои самараноки идоракунии имкон медиҳанд. Мақсадҳои ташкилӣ ва иттилоотии идоракунии меҳнат аз ташаққули сохтори муносиби идоракунии, тақсимои функсияҳо ва ваколатҳо, муқарраркунии ва банақшагирии меҳнат, таҳияи низоми ҳавасмандсозӣ, назорат ва баҳогузориҳои самаранокии фаъолияти кормандон, иборат мебошанд.

Ташкили идоракунии муносиби меҳнат тақозо мекунад, ки вазифаҳо байни кормандон ба таври самаранок тақсим шаванд, талафоти вақти корӣ кам карда шавад ва шароит барои баланд бардоштани самаранокии истеҳсоли фароҳам оварда шавад. Чузъи муҳимми он қорӣ кардани усулҳои муосири ташкилоти меҳнат, аз ҷумла истеҳсоли сарфаҷӯёна, идоракунии лоиҳаҳо ва шаклҳои самаранокии шуғл мебошад. Ба заминаҳои асосии ташкилӣ ва иттилоотӣ дар идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон маҷмуи низомнома ва оинномаҳои соҳавӣ, дурнамоҳо, стандартҳои касбҳо ва салоҳиятҳо, таснифотҳои машғулиятҳо ва касбу ихтисосҳо, маълумотномаҳо, номгӯҳо, рӯйхатҳо; санадҳои дохилиидоравии мақомоти иҷроия ва лоиҳаҳои дар соҳаҳо татбиқшаванда, инчунин маҳзанҳои электронии иттилоотӣ ва платформаҳои рақамии меҳнат, марбутанд. Хулоса мегардад, ки заминаҳои ташкилӣ ва иттилоотии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шакли механизмҳои ба ҳам алоқаманд ташаққул ёфта истодааст, ки ҳадафи он таъмини истифодаи самаранокии захираҳои меҳнатӣ мебошад. Азбаски дар шароити рақамисозии иқтисодиёт нақши технологияҳои иттилоотӣ дар идоракунии меҳнат меафзояд, танҳо ба шартӣ мутобиксозӣ ва ҳамгирии қарорҳои ташкилӣ ва низомҳои муосири иттилоотӣ таъмини рушди ҳосилнокии меҳнат ва устувории идоракунии меҳнат дар ҳама сатҳҳо имконпазир мегардад.

Дар боби сеюм **“Низоми субъектҳои муносибатҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон”**, ки аз се зербоб иборат мебошад, низом ва таркиби субъектҳои муносибатҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои онҳо дар идоракунии меҳнат таҳқиқ шудаанд.

**Дар зербоби** якуми боби сеюм ваколатҳои мақомоти давлатӣ ва шарикони иҷтимоӣ дар идоракунии меҳнат низом, сохтор ва вазифаҳои субъектҳои идоракунии меҳнат мавриди омӯзиш қарор дода шудааст. Муайян мегардад, ки низоми субъектҳои идоракунии давлатии меҳнат

дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз маҷмуи мақомоти давлатии дорои ваколатҳо ва салоҳиятҳо дар сатҳҳои гуногун иборат мебошад. Ваколатҳои мақомоти идоракунии меҳнат вобаста ба муносибатҳои ҳуқуқӣ оид ба идоракунии меҳнат дар сатҳҳои он ба аз ду ғуруҳи асосӣ иборатанд: ваколатҳои дорои хусусияти ташкилӣ ва ваколатҳои дорои хусусияти назоратӣ-таъсиррасонӣ. Ошкор карда мешавад, ки дар КМ ҶТ ваколатҳои мақомоти марказии ҳокимияти давлатӣ ва мақомоти маҳаллии ҳокимияти давлатӣ дар идоракунии меҳнат тақсимбандӣ нагардидааст, ки ба назари муаллиф мушаххас намудани ваколатҳои ин мақомот дар КМ ҶТ ба мақсад мувофиқ аст. Зарур доништа мешавад то ба КМ ҶТ моддаи 12 (1) дар ин бора ворид карда шавад (матни он дар тавсияҳои амалӣ оварда мешавад).

Ба ҳайси мақомоти шарикӣ иҷтимоӣ дар идоракунии меҳнат комиссияҳо ва кумитаҳои баромад мекунад, ки онҳо аз ҷониби шарикони иҷтимоӣ ташкил шуда, вазифаҳо ва доираи фаъолияти онҳо бо созишномаи генералӣ, созишномаҳои соҳавӣ ва минтақавӣ муқаррар карда мешаванд.

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар заминаи принсипҳои баробарӣ ва мустақилияти тарафҳо фаъолият намуда, дар масъалаҳои идоракунии ва танзими соҳаи меҳнат ва шуғли аҳоли қарорҳои муштарак қабул мекунад. Дар ин раванд ҳар як ҷониб - намоёндагони кормандон, корфармоён ва мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ - манфиатҳои худро намоёндагӣ ва ҳимоя менамояд. Зинаи аввалини шарикӣ иҷтимоӣ сатҳи ҷумҳуриявӣ буда, ба он Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон, Федератсияи иттифоқҳои касабаи мустақили Тоҷикистон ва Иттиҳодияи корфармоёни Тоҷикистон шомил мебошанд. Ҳамингуна зинаҳои баъдӣ шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи соҳавӣ ва минтақавӣ бо иштироки мақомоти давлатӣ, намоёндагони кормандон ва корфармоён дар ин сатҳҳо амал мекунад. Дар сатҳи соҳавӣ бошад, чунин комиссияҳо аз ҷониби тарафҳо таъсис ёфта, дар ҳаёти онҳо намоёндагони мақомоти дахлдори иҷроияи ҳокимияти давлатӣ, кормандон ва корфармоён дохил карда мешаванд. Зинаи дигаре, ки ин комиссияҳо ташкил мешаванд, сатҳи минтақавӣ мебошад, ки дар он комиссияҳо аз намоёндагони ҳарсе ҷониб ташаккул меёбанд. Дар сатҳи ташкилот бошад, комиссияҳои дутарафа бо ҷалби намоёндагони кормандон ва корфармоён оид ба танзим ва идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ ва меҳнатӣ, таҳия ва бастанӣ шартномаҳои коллективӣ ташкил карда мешаванд.

Ҳамчунин кумитаҳои ҳамоҳангсозии мусоидат ба шуғли аҳоли ба ҳайси мақоми дигари танзиму идоракунии масъалаҳои шуғли аҳоли ва бозори меҳнат дар ин низом нақши бисёр муҳим доранд. Ин кумитаҳо ваколат доранд, ки масъалаҳои шуғли аҳолиро ҳар сол на камтар аз як маротиба ба баррасии Маҷлиси вакилони халқи Вилояти Мухтори Кӯҳистони Бадахшон, вилоятҳо, шаҳри Душанбе ва шаҳру ноҳияҳо пешниҳод намояд. Кумитаҳои мазкур дар сатҳи ҷумҳуриявӣ, вилоятӣ, шаҳрӣ ва ноҳиявӣ амал намуда, ба ҳайати онҳо намоёндагони мақомоти давлатӣ, корфармоён, иттифоқҳои касаба ва ташкилоти давлатию хусусӣ, коршиносони соҳа шомил буда, доир ба идоракунии меҳнат ва танзими шуғли аҳоли дар ҳама сатҳҳо вобаста ба доираи ваколату вазифаояшон қарорҳо қабул менамоянд.

**Зербоби дуюми** боби сеюм ба таҳқиқи нақши корфармо дар идоракунии меҳнат бахшида шуда, дар он моҳияти ҳукуку уҳдадорихои корфармоён ва намоёндагони онҳо дар идоракунии меҳнат, асосҳои қабули қарорҳо ва доираи амали онҳо доир ба идоракунии меҳнат мавриди таҳлили ҳамаҷониба қарор дода шудаанд. Зимни таҳқиқи масъалаи мазкур муайян мешавад, ки корфармо ҳамчун субъекти асосии идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ, тибқи қонунгузории меҳнат ва санадҳои меъёрии ҳукуқӣ ва санадҳои меъёрии дохилӣ аз як қатор ваколату салоҳиятҳо бархурдор аст. Ин мақоми ҳукуқии корфармо имкон медиҳад, ки ин субъект идоракунии меҳнатро дар сатҳи зарурӣ ба роҳ монда, функцияҳои роҳбарӣ, ҳамоҳангсозӣ ва назорати фаъолияти воҳидҳои сохторӣ ва шахсони мансабдорро дар ташкилот иҷро намуда, қарорҳои роҳбарикунандаи хусусияти ҳатмидошта қабул намояд ва ба иҷрокунандагон-масъули корҳо дар ташкилот таъсир расонад. Корфармо ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот нақши асосӣ дошта, аз доираи васеи ҳукуку ваколатҳои идоракунӣ бархурдор аст. Вобаста ба доираи ин ваколатҳо, қонунгузорӣ ба корфармо дар идоракунии меҳнат масъулияту ҷавобгарихои ҳукуқии (интизомӣ, моддӣ, маъмурӣ, ҷиноятӣ) бештарро пешбинӣ намудааст, ки татбиқи онҳо ба шахсони ваколатдори корфармо барои иҷро накардан ё иҷрои нодурусти вазифаҳои хизматӣ ва ё суистифода аз мақоми хизматӣ, имкон дорад. Маълум гардид, ҳукук ва уҳдадорихои корфармо дар идоракунии меҳнат дар киёс ба ҳукук ва уҳдадорихои ӯ тибқи шартномаи меҳнатӣ фарқ дорад, зеро ба вучуд омадан, амал намудан ва қатъи ин ҳукуку уҳдадорихои корфармо дар идоракунии меҳнат бештар дар заминаи мавҷудияти якҷанд далелҳои ҳукуқӣ сурат мегирад. Мисол,

қисме аз онҳо ба баргузор намудани машварат бо намояндагони кормандон, гирифтани ризояти онҳо ва бастани шартномаи коллективӣ вобаста мебошад. Қабули қисме аз қарорҳои корфармо доир ба идоракунии меҳнат ҳамчун уҳдадорӣ корфармо хусусияти ҳатмӣ дошта, барои иҷрои меъёрҳои КМ ҚТ, созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ қабул карда мешаванд. Қабули қисми дигари чунин қарорҳои корфармо ба далели ба вучуд омадани ҳолатҳои муайян дар раванди меҳнат, вобаста мебошанд.

**Дар зербоби** сеюми боби сеюм бошад, проблемаҳои танзими ҳуқуқи иштироки кормандон, иттифоқҳои касаба ва дигар намояндагони онҳо дар идоракунии меҳнат, ҳуқуқи имкониятҳои онҳо дар ин самт, таҳқиқ мешаванд. Дар заминаи таҳлили меъёрҳои байналмилалӣ ва миллӣ оид ба ҳуқуқҳои кормандон дар идоракунии меҳнат ошкор мегардад, ки КМ ҚТ меъёрҳои мушаххасро дар бораи тартиб ва шароити иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот, аз ҷумла ҳолатҳои ширкат намудан дар муҳокима ва қабули қарорҳо вобаста ба масъалаҳои меҳнат, пешбинӣ накардааст. Ба андешаи муаллиф қонунгузор мебоист принципҳо ва механизми татбиқи ин ҳуқуқро, аз ҷумла тавассути низоми шарикӣ иҷтимоӣ мушаххас мекард. Ин ҳолигӣ ва аз танзими ҳуқуқӣ берун мондани он боиси дар амалия ба таври зарурӣ татбиқ нагардидани ин ҳуқуқи кормандон гардида истодааст. Аз ҷумла, созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ дар доираи таҳқиқоти мазкур мавриди омӯзиш қарор додашуда, нишон дод, ки дар матни онҳо умуман доир ба имкони иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот, уҳдадорӣҳои корфармоён оид ба таъмини шароити ҷиҳати татбиқи ин ҳуқуқи кормандон ва намояндагони онҳо муқаррарот пешбинӣ нагардидааст.

Мавриди зикр аст, ки талаботи мазкур аз муқаррароти Конвенсияи ТБМ аз 26.06.1978 № 150 «Дар бораи идоракунии меҳнат: нақш, вазифаҳо ва таъсисдиҳӣ» [3] ва Тавсияи ТБМ аз 26.06.1978 № 158 «Дар бораи идоракунии меҳнат: нақш, вазифаҳо ва ташкилдиҳӣ» [4], Тавсияи ТБМ аз 26.06.1952 № 94 «Дар бораи машварат ва ҳамкориҳои байни корфармо ва кормандон дар сатҳи ташкилот» [5], Тавсияи ТБМ аз 28.06.1967 № 129 «Дар бораи робитаи маъмурият ва меҳнаткашон» [6], инчунин Хартияи Аврупоӣ оид ба ҳуқуқҳои асосии меҳнаткашон аз 03.05.1996, №163 [7] бармеояд, ки тибқи ин санадҳо давлатҳо барои андешидани тадбирҳои зарурӣ ҷиҳати татбиқи ҳуқуқҳои кормандон дар идоракунии ташкилот, уҳдадоранд.

Маълум мегардад, ки дар матни КМ ҚТ истилоҳи гуногун ба мисли “ризояти намояндагони кормандон” ва “машварат бо намояндагони кормандон” истифода мешаванд. Ба назари муаллиф ин истилоҳҳо дар асл оқибатҳои ҳуқуқии яқсон доранд, вале дар амалия ба роҳ ёфтани духурағӣ дар таъмини ҳуқуқҳои кормандон барои иштирок дар идоракунии меҳнат боис гардида, дар маҷмуъ сатҳи қобилияти ҳуқуқии коллективи кормандро ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ коҳиш медиҳад. Бинобар ин, мувофиқи мақсад аст, ки ба КМ ҚТ тағйиру иловаҳои дахлдор ворид карда шуда, истилоҳи ягонаи «бо машварат ва ризояти намояндагони кормандон» истифода карда шавад.

Бо назардошти ин, ворид намудани як қатор тағйиру иловаҳо ба КМ ҚТ пешниҳод мегарданд, ки матни онҳо дар тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот оварда мешаванд.

## ХУЛОСА

Аз таҳқиқи танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон хулосаҳои зерин ба даст омаданд:

1. Маълум гардид, ки дар илми ҳуқуқшиносии муосир нуқтаи назари ҳамаҷонибаи идоракунии меҳнат ҳамчун низоми бисёрсатҳа ва бисёрсоҳавӣ, ки ба принципҳои шариқии иҷтимоӣ асос ёфтааст, баргарӣ дорад. Ба андешаи мо гарчанде ҳуқуқи корфармо дар идоракунии кормандон ҳамчун асос эътироф карда мешавад, аммо, он бояд мутлақ ҳисобида нашавад. Мувозинати он тавассути муқаррарсозии меъёри хатмӣ давлат; тартиби бастанӣ шартномаи коллективӣ; иштироки намояндагони кормандон дар идоракунии меҳнат ва таъмини қафолати ҳуқуқҳои меҳнатии фардӣ зарур мебошанд.

Ба назари мо, набояд мафҳуми «идоракунии меҳнат» бо мафҳуми «ташкили меҳнат» омехта карда шавад. Идоракунии меҳнат мафҳуми васеътар буда, он ҳам танзими ҳуқуқӣ ва ҳам ҷанбаҳои иҷтимоӣ онро фаро мегирад. Ташкили меҳнат танҳо ҷанбаҳои техникӣ, технологӣ ва иқтисодии (тақсмоти вазифаҳо, оптимизатсияи равандро, стандартикунонӣ) меҳнатро дар бар мегирад.

Аз натиҷаи омӯзиши мазмуни мафҳуми ҳуқуқии «идоракунии меҳнат» ошкор гардид, ки шарҳу тавзеҳи мавҷуда доир ба ин мафҳум гуногун ва мукамал нестанд. Бо назардошти ин, мафҳуми мазкур дар шакли тақмилёфта омода карда шуд, ки ба андешаи мо мавзӯ ва таркиби субъективӣ муносибатҳоро дар идоракунии меҳнат пурратар ифода намуда, заминаҳои назариявӣ ва қонунгузориро дар ин самт таҳким

мебахшад: «Идоракунии меҳнат - маҷмуи тадбирҳои ҳуқуқӣ ва ташкилиеро дар бар мегирад, ки аз ҷониби субъектҳои идоракунии (давлат, корфармоён, иттифоқҳои касаба ва ғайра) дар сатҳи мутобиқ барои ба танзим даровардани маҷмуи масъалаҳои меҳнат, аз ҷумла: аз ҷумла таҳия ва қабули санадҳои хусусияти меъёрии ҳуқуқӣ ва ташкилидошта дар соҳаи меҳнат, бозори меҳнат ва шуғли аҳоли, ҳифзи меҳнат ва назорати риояи қонунгузории меҳнат амалӣ карда мешавад»[1-М].

2. Дар шароити муосир институти идоракунии меҳнат таҳти таъсири равандҳо ва омилҳои гуногун дар ҳолати рушд ёфтанд ҳастанд, ки мавзӯи танзими минбаъдаи он аз шаклири муносибатҳои нави ҳуқуқии ин бахш вобастагӣ дорад. Бо назардошти самтҳои ташаккули муносибатҳои меҳнатӣ ва равандҳои муосири таъсиррасон ба онҳо, ба андешаи мо айни замон масъалаҳои зерини идоракунии меҳнат таҳқиқи пурраи илмиро тақозо мекунанд:

-мушкилоти таъмини мувозинати манфиатҳои субъектҳои муносибатҳои меҳнатӣ дар шароити нав. Масъалаи мазкур тақозо мекунанд, ки усулҳои муосири танзими муносибатҳои байни “корфармо” ва “корманд” ҷуҷуҷу ва дарёфт карда шаванд, ки метавонад ба манфиатҳои корфармо (самаранокии натиҷаҳои меҳнат) ва таъмини сатҳи кафолатҳои ҳуқуқии корманд (таъмини шароити муносиби меҳнат, иштирок дар идоракунии меҳнат) ҷавобгӯ бошанд;

-нақши субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ: Аҳамияти иттифоқҳои касаба ва дигар мақомоти намоёндагии кормандон дар низоми идоракунии меҳнат;

- таъмини мутобиқат ва устувории идоракунии меҳнат дар шароити нав: Коркарди моделҳои нави идоракунии меҳнат, ки ба талаботи нави бозори меҳнат, шаклҳои нави шуғл мутобиқ буда, корбурди онҳо дар идоракунии меҳнат ба устувории муносибатҳои меҳнатӣ ва таъмини сатҳи кафолатҳои кормандон ҳалал нарасонад;

-таъмини ҳадди идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ: Санадҳои корфармо дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот бояд бидуни вайрон кардани қоидаҳои ҳатмии қонун ва бидуни бадтар кардани вазъи корманд дар қиёс ба созишнома ва шартномаи коллективӣ ба андоза амиқ ва дақиқ танзим карда тавонанд;

- рақамикунонӣ: Таъсири технологияҳои нав (кори фосолавӣ, идоракунии алгоритмӣ, платформаҳо) ба моделҳои анъанавии идоракунии меҳнат ва назорати кормандон.

- таносуб ва пайвастагии танзими идоракунии давлатӣ - хусусии меҳнат: Зарур аст, ки робитаи доимӣ ва марзҳои танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар мавзӯи ҳуқуқи давлатӣ ва ҳуқуқи хусусӣ мушаххас карда шавад.

Ба андешаи мо, нуқтаи назари бартаридошта доир ба идоракунии меҳнат ин зарурати танзими оқилона ва мутавозини он мебошад, ки ба принципҳои муколамаи сечониба асос ёфта, кафолати устувори ҳуқуқҳои асосӣ ва тағйирпазирии онҳоро дар ҳама сатҳҳо: сатҳи миллий; сатҳи соҳавӣ, сатҳи минтақавӣ ва сатҳи локалӣ (ташкилот) таъмин карда метавонад. Аммо, тавре таҳқиқот нишон медиҳад дар амалия шиддати муҳолифати байни тарафдорони назорати мутамаркази идораи меҳнат ва талаботи чандирии бозор боқӣ мемонад ва механизмҳои мавҷуда бошанд самараи дилхоҳ надоранд. Мушкилоти рақамикунони меҳнат боиси шадидтар гардидани ин мувоҳиҷаҳо мегардад, ки чунин вазъият аз илм ва қонунгузорӣ роҳҳои нав ва ғайристандартӣ ҳалли онро талаб мекунад [1-М].

3. Таҳлили ҷанбаҳои таърихӣ-ҳуқуқии идоракунии меҳнат нишон медиҳад, ки ниҳоди мазкур дар тури таърихи инсоният дар натиҷаи дигаргунӣҳои ташкили ҷамъиятӣ ва пешрафти техникаӣ аз шаклҳои ибтидоӣ ба як низоми мураккаб рушд ёфтааст. Ба мақомоти ибтидоии идоракунии меҳнат дохил мешаванд: 1) ҷомеаи қабилавӣ: меҳнат дар асоси робитаҳои ҳешутаборӣ бо тақсироти вазифаҳо аз рӯи ҷинс ва синну сол ташкил карда мешуд. Идоракунии меҳнат ба солмандон ва пешвоён тааллуқ дошт; 2) давлати ғуломдорӣ: Меҳнати ғуломон, ки моли хоҷагонашон буданд, маҷбурӣ буд. Идоракуниро соҳибони ғулом тавассути нозирон анҷом медоданд; 3) сохти феодали: крепостнойҳо ба замин вобаста буданд ва вазифадор буданд, ки ба фоидаи феодал кор кунанд. Идоракуниро феодалҳо ва намоёндагонӣ онҳо (маъмурон, солмандон) ба амал меоварданд; 4) гуруҳҳои ҳунармандон: Ҳунармандоне, ки барои ҳимояи манфиатҳои худ ва танзими истеҳсолот дар коргоҳҳо муттаҳид шудаанд. Роҳбарият аз ҷониби устодони интиҳобшуда ва пирони коргоҳҳо амалӣ карда мешуд.

Минбаъд дар баробари рушди муносибатҳои ҷамъиятии меҳнат шаклҳои нави идоракунии меҳнат пайдо шуданд, аз ҷумла: 1) идоракунии заводҳо: Бо пайдоиши фабрикаю заводҳо зарурати ташкили истеҳсолоти оммавӣ ба миён омад. Идоракуниро соҳибкорон ва менечерони кироя, ки усулҳои нави ташкили меҳнат, аз ҷумла системаи Тейлорро ҷорӣ мекарданд, ба амал меоварданд; 2) танзими давлатии

меҳнат: Дар баробари рушд ёфтани ҳаракатҳои коргарӣ ва афзоиши эҳтиёҷи коргарон ба ҳифзи иҷтимоӣ, давлатҳоро маҷбур сохт, ки ба қабули қонунҳо оид ба меҳнат, муқаррар намудани ҳадди ақалли музди меҳнат, танзими шароити меҳнат ва таъсиси системаҳои таъминоти иҷтимоӣ шуруъ намоянд; 3) ҳамкориҳои байналмилалӣ дар соҳаи меҳнат: Дар асри 20 созмонҳои байналмилалӣ ба мисли Ташкилоти байналмилалӣ меҳнат (ТБМ) бо мақсади таҳия ва пешбурди стандартҳои байналмилалӣ меҳнат арзи вучуд намуданд [6-М].

4. Аз таҳқиқи илмию назариявии мазмун ва муҳтавои муносибатҳо оид ба идоракунии меҳнат ошкор гардид, ки ин муносибатҳои ҷамъияти мебошанд, ки байни субъектҳои идоракунии меҳнат (мақомоти давлатӣ, корфармоён, ташкилотҳои иттифокҳои касаба ва дигар намояндагони кормандон ва дигар сохторҳои ваколатдор) дар раванди ташкилу танзими идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба вучуд меоянд.

Бо назардошти нишондодҳои илмӣ ва стандартҳои байналмилалӣ яке аз принципҳои асосии танзими ҳуқуқии меҳнат ин ташкили идоракунии меҳнат дар сатҳи миллий ва сатҳи локалӣ маҳсуб мешавад ва он бояд ба сифати мақсадҳои асосӣ ва вазифаҳои қонунгузории меҳнат муқаррар карда шавад. Зеро, танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дорои чунин хусусиятҳои ба худ хос мебошад: 1) муносибатҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат бо тарзу усулҳои махсус танзим карда мешаванд; 2) идоракунии меҳнат дорои хусусияти танзими ҳуқуқи давлатӣ-хусусӣ аст; 3) дар он танзими ҳуқуқии ҷанбаҳои иқтисодии идоракунии меҳнат мавқеи асосӣ дорад; 4) дар идоракунии меҳнат усулҳои таъсиррасонии мустақим ба таври васеъ истифода мешаванд (фармонҳо, қарорҳо); 5) низоми субъектҳои идоракунии меҳнат дар сатҳи зинаҳои гуногун амал мекунад, аз ҷумла дар сатҳҳои миллий, маҳаллӣ, соҳавӣ ва локалӣ; 6) идоракунии меҳнат хусусияти байнисоҳавӣ дошта, доираи васеи меъёрҳои ҳуқуқи меҳнатро дар соҳаҳои гуногуни иқтисод фаро мегирад; 7) ҷорабиниҳо оид ба идоракунии меҳнат таркиби мураккаби ҳуқуқӣ ва хусусияти доимӣ мунтазам доранд; 8) низоми идоракунии меҳнат маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии ба худ хос: меъёрҳои моддию муурофиявӣ; меъёрҳои шарикӣ - коллективӣ ва меъёрҳои ҳуқуқии дохилӣ (локалӣ) дорад [2-М].

5. Ҳарчанд идоракунии меҳнат вазифаи асосии танзимнамоии ҳуқуқии қонунгузории меҳнат маҳсуб мешавад, вале дар КМ ҶТ масъалаи мазкур ба таври равшану возеҳ дарҷ нашудааст. Моддаи 3 КМ ҶТ, ки вазифаҳои қонунгузории меҳнатро ифода мекунад, мавзӯҳои дар

он дарҷёфта на вазифаи қонунгузорӣ балки мазмунан ба мақсадҳои қонунгузорӣ муносибанд. Бинобар ин ба андешаи мо зарур аст, ки моддаи мазкур такмил дода шуда, “танзими муносибатҳои ҳуқуқии вобаста ба идоракунии меҳнат” яке аз вазифаҳои авалиндараҷаи қонунгузории меҳнат муқаррар карда шавад. Ҳамчунин, принсипи “таъмини ташкил ва идоракунии меҳнат дар ҳама сатҳҳо” ба қатори принсипҳои дар моддаи 4 КМ ҚТ дарҷшуда, илова карда шавад [5 -М].

6. Маълум гардид, ки заминаҳои ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар сатҳи миллии санадҳои меъёрии ҳуқуқие мебошанд, ки дорои меъёри ҳуқуқи меҳнат буда, аз ҷониби мақомоти сатҳҳои гуногун қабул ва мавриди амал қарор дода мешаванд. Санадҳои меъёрии ҳуқуқии танзимкунандаи идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз як низоми мураккаби соҳавӣ ва байнисоҳавӣ иборат мебошад. Заминаҳои ҳуқуқӣ ва иттилоотии идоракунии меҳнат дар сатҳи милли аз маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии байналмилалии меҳнат, ки Тоҷикистон эътироф кардааст, қонунгузории меҳнат ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқии соҳаи меҳнат, барномаву ҳуҷҷатҳои стратегӣ, дурнамоҳои соҳаҳо, санадҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, қоидаҳо, низомномаҳо, стандартҳои меҳнат, санадҳои дохилиидоравии мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ, платформаҳои рақамӣ, захираҳои иттилоотӣ оид ба меҳнат, инчунин шарҳҳои Суди конституцсионии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Суди Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, иборатанд. Вобаста ба марҳилаҳои раванди идоракунии меҳнат санадҳои дахлдор батавсиб мерасанд, ки хоси марҳилаи муайян мебошанд. Ҳангоми муайянсозии масъалаҳои афзалиятнок, муқаррар намудани мақсад ва вазифаҳои идоракунии меҳнат санадҳои ҳуқуқӣ ба мисли стратегияҳо, барномаҳо, ҳадафҳо, нақшаҳо, консепсияҳо асосан таҳия ва шакли ҳуқуқӣ мегиранд. Ин санадҳо маъмулан дар марҳилаи қабул ва тасвибашон ҳамчун шакли санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ ва дар марҳилаи татбиқ бошад, шакли санади ташкилию маъмуриро мегирад. Ҳамин гуна моҳият ва хусусият ва шакли санадҳои ҳуқуқӣ доир ба идоракунии меҳнат аз марҳилаҳои раванди идоракунии меҳнат вобастагии зич дорад [4 -М, 10-М].

Институти идоракунии меҳнат дар Тоҷикистон дар замони истиқлолият рушду такомул ёфта, айни замон меъёрҳои он танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнатро дар сатҳи ҷумҳуриявӣ, соҳавӣ, минтақавӣ ва локалӣ фаро мегирад. Вазифаҳои танзимнамоии идоракунии меҳнат аз рӯи хусусияташон аз вазифаҳои таҳия ва қабули санадҳои меъёрии

хуқуқӣ дар соҳаи меҳнат ва вазифаҳои ташкилию иттилоотӣ дар соҳаи меҳнат иборатанд [6-М].

7. Идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ, ки масъулияти асосии корфармо маҳсуб мешавад, дар замина ва асоси меъёрҳои қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ оид ба меҳнат ба роҳ монда мешавад. Он аз маҷмуи тадбирҳо оид ба таъмини шароити меҳнат ва ҳифзи меҳнат дар ташкилотҳо тавассути маҷмуи санадҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) ва шартномаҳои коллективӣ бо назардошти риояи меъёрҳо ва стандартҳои бо қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ муайяншуда, танзим карда мешаванд.

Санадҳои меъёрии дохилӣ дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот хусусияти ташкилию ҳуқуқӣ ва иттилоотӣ дошта, нақши татбиқнамоии ҳуқуқҳои меҳнатиро дар амал иҷро менамоянд. Санадҳои меъёрии дохилӣ дар идоракунии меҳнат бештар хусусияти ҳатмӣ дошта бо мақсади иҷрои меъёрҳои қонунгузории меҳнат қабул карда мешавад. Аксари санадҳои меъёрии дохилӣ бо мақсади иҷрои меъёрҳои қонунгузории меҳнат қабул мешаванд ва қабулашон барои аксарияти корфармоён ҳатмӣ мебошад. Дар баъзе мавридҳо қонунгузорӣ қабули ҳатмии онҳоро ба шартҳои мавҷудияти ҳолатҳои мушаххас дар ташкилот, вобаста намудааст. Вале, дар КМ ҚТ ҳолатҳои ҳатмӣ будани қабули чунин санадҳои корфармо мушаххас нестанд. Чунин ҳолатҳо ва духурагиҳо дар мавриди қабули санадҳои меъёрии дохилии корфармо дар як қатор моддаҳои КМ ҚТ (моддаҳои 72, 102, 125, 139, 158) ошкор гардиданд. Ба андешаи мо, барои роҳ надодан ба номуайянии ҳуқуқӣ, бояд ба КМ ҚТ тағйироти дахлдор ворид карда шуда, муайян карда шавад, ки корфармо дар кадом ҳолатҳои мушаххас чи гуна санади меъёрии дохилро қабул намояд.

Шартномаҳои коллективӣ воситаи муҳимми идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ маҳсуб шуда, нақши пуррасозии холигиҳо ва бартарарфозии норасогихоро дар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ доир ба масъалаҳои идоракунии меҳнат иҷро мекунад. Бо шартномаҳои коллективӣ меъёрҳои иловагии ҳуқуқи меҳнат муқаррар карда мешаванд, ки онҳо илова бар қонунгузорӣ қабул мешаванд ва дар ҳудуди як ташкилоти мушаххас ба доираи муайяни шахсон татбиқ мегарданд. Бинобар ин, ба андешаи мо шартномаҳои коллективӣ хусусият ва аломатҳои санади меъёрии ҳуқуқиро доро буда, риояи меъёри он барои шахравандони дар як ташкилот фаъолиятдошта (корфармоён, намоёндагон ва шахсони масъули онҳо, иттифокҳои касаба ва дигар

намояндагони кормандон,) ва барои давраи муайян ҳатмӣ ва қатъӣ буда, ҳамзамон риоя ва иҷро накардани муқаррароти он боиси ба вучуд омадани ҷавобгарӣҳои ҳуқуқӣ: интизомӣ ва моддӣ мегардад [11- М].

8. Низоми субъектҳои идоракунии давлатии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз маҷмуи мақомоти давлатии дорои ваколатҳо ва салоҳиятҳо дар сатҳҳои гуногун иборат мебошад. Ваколатҳои мақомоти идоракунии меҳнат вобаста ба муносибатҳои ҳуқуқӣ оид ба идоракунии меҳнат дар сатҳҳои он ба аз ду гуруҳи асосӣ иборатанд: ваколатҳои дорои хусусияти ташкилӣ ва ваколатҳои дорои хусусияти назоратӣ-таъсиррасонӣ. Муайян гардид, ки ваколатҳои мақомоти марказии ҳокимияти давлатӣ ва мақомоти маҳалли ҳокимияти давлатӣ дар идоракунии меҳнат дар КМ ҶТ тақсимбандӣ нагардидааст, ки ба назари мо мушаххас намудани ваколатҳои ин мақомот дар КМ ҶТ бо ворид намудани моддаи алоҳида-моддаи моддаи 12 (1) дар ин бора ба мақсад мувофиқ аст [7-М].

Дар низоми шарикӣ иҷтимоӣ комиссияҳо ва кумитаҳо ба ҳайси мақомоти шарикӣ иҷтимоӣ дар идоракунии меҳнат баромад мекунанд, ки онҳо аз ҷониби шарикони иҷтимоӣ дар асоси созишномаи генералӣ, созишномаҳои соҳавӣ ва минтақавӣ ташкил шуда, вазифаҳо ва доираи ҷаъолияти онҳо бо ин санадҳо, муқаррар карда мешаванд [5-М].

9. Корфармо ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот нақши асосӣ дошта, аз доираи васеи ҳуқуқи ваколатҳои идоракунии бархурдор аст. Вобаста ба доираи ин ваколатҳо, қонунгузорӣ ба корфармо дар идоракунии меҳнат масъулияту ҷавобгарӣҳои ҳуқуқӣ, аз ҷумла интизомӣ, моддӣ, маъмурӣ ва ҷиноятиро пешбинӣ менамояд. Ин ҷавобгарӣҳо ба шахсони ваколатдори корфармо дар сурати иҷро накардан ё иҷрои нодурусти вазифаҳои хизматӣ ва ё суистифода аз мақоми хизматӣ, татбиқ мешаванд. Ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои корфармо дар идоракунии меҳнат дар қиёс ба ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои ӯ тибқи шартномаи меҳнатӣ фарқ дорад, зеро ба вучуд омадан, амал намудан ва қатъӣ ин ҳуқуқи уҳдадорӣҳои корфармо дар идоракунии меҳнат бештар дар заминаи мавҷудияти якҷанд далелҳои ҳуқуқӣ сурат мегирад. Мисол, қисме аз онҳо ба баргузор намудани машварат бо намояндагони кормандон, гирифтани ризояти онҳо ва бастанӣ шартномаи коллективӣ вобаста мебошад. Қабули қисме аз қарорҳои корфармо доир ба идоракунии меҳнат ҳамчун уҳдадорӣи корфармо хусусияти ҳатмӣ дошта, барои иҷрои меъёрҳои КМ ҶТ, созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ қабул карда мешаванд. Қабули қисми дигари

чунин қарорҳои корфармо ба далели ба вучуд омадани ҳолатҳои муайян дар раванди меҳнат, вобаста мебошанд [6-М].

10. Таҳқиқи аҳамияти иштироки кормандон, иттифокҳои касаба ва дигар намояндагони онҳо дар идоракунии меҳнат як қатор мушкилоти танзими ҳуқуқӣ ва ташкилии масъалаи мазкурро ошкор намуд. Дар КМ ҚТ доир ба таъмини иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот, аз ҷумла имкони ширкат дар муҳокима ва қабули қарорҳо вобаста ба масъалаҳои меҳнат, меъёри мушаххас муқаррар нашудаанд. Ба андешаи мо қонунгузор мебоист принсипҳо ва механизми татбиқи ин ҳуқуқро, аз ҷумла тавасути низоми шарикӣ иҷтимоӣ мушаххас мекард. Ин ҳолигӣ ва аз танзими ҳуқуқӣ берун мондани он боиси дар амалия ба таври зарурӣ татбиқ нагардидани ин ҳуқуқи кормандон гардида истодааст. Аз ҷумла, таҳлили созишномаҳо ва шартномаҳои коллективӣ, ки дар доираи таҳқиқоти мо анҷом дода шуд, ошкор намуд, ки дар онҳо умуман тартиби иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот ва ухдадорихои корфармоён барои таъмини шароит ҷиҳати татбиқи ин ҳуқуқи кормандон ва намояндагони онҳо муайян нашудааст. Мавриди зикр аст, ки талаботи мазкур аз муқаррароти Конвенсияҳо ва Тавсияҳои ТБМ бармеояд, ки тибқи ин санадҳо давлатҳо барои андешидани тадбирҳои зарурӣ ҷиҳати татбиқи ҳуқуқҳои кормандон дар идоракунии ташкилот, ухдадоранд.

Инчунин, ошкор гардид, ки дар матни КМ ҚТ истилоҳи «ризояти намояндагони кормандон» ва «машварат бо намояндагони кормандон» истифода шудааст, ки дар асл ин истилоҳҳо оқибатҳои ҳуқуқии яқсондоранд. Ин номутобиқатии истилоҳҳо дар амалия боиси нофаҳмоӣҳо ва дар сатҳи зарурӣ таъмин нагардидани ҳуқуқҳои кормандон барои иштирок дар идоракунии меҳнат боис гардида, дар мачмуъ сатҳи қобилияти ҳуқуқии коллективи кормандро ҳамчун субъекти идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ коҳиш медиҳад.

Бинобар ин, мувофиқи мақсад аст, ки ба КМ ҚТ тағйиру иловаҳои дахлдор ворид карда шаванд [8-М,10-М] (матни тағйиру иловаҳо дар Тавсияҳои амалӣ оварда мешаванд).

## **ТАВСИЯҲО ОИД БА ИСТИФОДАИ АМАЛИИ НАТИҶАҲОИ ТАҲҚИҚОТ**

Бо мақсади такмили қонунгузории меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон дар самти идоракунии меҳнат тавсияҳои зерин пешниҳод карда мешаванд:

1. Ба ҚМ ҚТ тағйиру иловаҳои зайл ворид карда шаванд:

- ба моддаи 1 сархати нав бо мазмуни зайл илова карда шавад:  
“**Идоракунии меҳнат** - маҷмуи тадбирҳои ҳуқуқӣ ва ташкилиеро дар бар мегирад, ки аз ҷониби субъектҳои идоракунии (давлат, корфармоён, иттифоқҳои касаба ва ғайра) дар сатҳи мутобиқ барои ба танзим даровардани маҷмуи масъалаҳои меҳнат, аз ҷумла: аз ҷумла таҳия ва қабули санадҳои хусусияти меъёрии ҳуқуқӣ ва ташкилидошта дар соҳаи меҳнат, бозори меҳнат ва шугли аҳоли, ҳифзи меҳнат ва назорати риояи қонунгузории меҳнат амалӣ карда мешавад”;

- ба моддаи 3 ибори “танзими муносибатҳои ҳуқуқии вобаста ба идоракунии меҳнат” ҳамчун яке аз вазифаҳои авалиндарачаи қонунгузории меҳнат илова карда шавад;

-ба Кодекс «моддаи 12 (1). Салоҳиятҳои мақомоти марказии ҳокимияти давлатӣ ва мақомоти маҳаллии ҳокимияти давлатӣ дар соҳаи идоракунии меҳнат» илова карда шавад;

- ба Кодекс «Боби 33 (1). Таъмини иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот» илова карда шавад;

- ба моддаи 4 (Принсипҳои қонунгузории Ҷумҳурии Тоҷикистон оид ба меҳнат) сархати нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “таъмини ташкил ва идоракунии меҳнат дар ҳама сатҳҳо”;

-ба қисми 1 моддаи 18 сархатти нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “ҳуқуқи иштирок дар идоракунии ташкилот”;

- дар тамоми матни Кодекс калимаҳои “ризояти намояндагони кормандон” ва “машварат бо намояндагони кормандон” ба калимаҳои “машварат ва ризояти намояндагони кормандон” иваз карда шавад;

-ба қисми 2 моддаи 19 сархати нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “таъмини шароит барои иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот”;

-ба моддаи 299 (Шаклҳои шарикӣ иҷтимоӣ) сархатти нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот”;

-ба моддаҳои 303 (Мазмуни созишнома) ва 309 (Мазмуни шартномаи коллективӣ) сархатҳои нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “иштироки кормандон дар идоракунии ташкилот”;

- дар моддаҳои 72, 102, 125, 139, 158 ҚТ тағйироти дахлдор ворид карда шуда муайян карда шавад, ки корфармо бояд дар кадом ҳолатҳои мушаххас барои қабули санадҳои меъёрии дохилӣ уҳдадор аст.

2. Консепсияи рушди идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат (солҳои 2026-2036) қабул карда шавад (лоихаи консепсия замима мегардад).

## **РУЙХАТИ АДАБИЁТИ ИСТИФОДАШУДА**

### **I. Санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ**

[1]. Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 6 ноябри соли 1994, бо тағйиру иловаҳо ба 26 сентябри соли 1999, 22 июни соли 2003 ва 22 майи соли 2016 [Матн] (ба забонҳои тоҷикӣ, русӣ ва англисӣ). – Душанбе, 2019. – 126 с.

#### **II. Санадҳои байналмилалӣ:**

[2]. Декларация столетия МОТ от 21.06.2019 «О будущем сферы труда» // СПС КонсультантПлюс.

[3]. Конвенция МОТ от 26.06.1978 № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4651.

[4]. Рекомендация МОТ от 26.06.1978 № 158 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1877-1882.

[5]. Рекомендация МОТ от 28.06.1967 № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – № 2223.

[6]. Рекомендация МОТ от 26.06.1952 № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

[7]. Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся от 09.12.1989 // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – № 2223.

### **III. Санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон:**

[8]. Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 23 июли соли 2016, № 1329 [Матн] // Ахбори Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон. - 2016. - № 7. - Мод. 604.

[9]. Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 28 майи соли 2022, №263 “Дар бораи Консепсияи рушди шугли пурмахсули аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2040”.

[10]. Созишномаи генералӣ байни Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон, Федератсияи иттифоқҳои касабаи мустақили Тоҷикистон ва Иттиҳодияи корфармоёни Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2024-2026// Қарорҳои Президент ва Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон. - 2023, декабр.

#### **IV. Китобҳо (маводи васоити таълимӣ, монографияҳо):**

[11]. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика. - Душанбе: «Ирфон», 2012.-197 с.

[12]. Абдурахмонов Қ.Х., Хушвахтзода Қ.Х. Иқтисоди меҳнат дар асри зеҳни сунъӣ. - китоби дарсӣ. Душанбе: «Дониш». 2025. - 625 с.

[13]. Буризода Э.Б. Таърихи давлат ва ҳуқуқи Тоҷикистон. – Душанбе: “Хирадмандон”, 2020.- 260 с.

[14]. Бобокалонов Ғ.М. Тафсири Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон “Дар бораи мусоидат ба шугли аҳоли”. – Душанбе: МДМТ, 2020. – 272 с.

[15]. Восиев Ф. М. Иқтисоди меҳнат.- китоби дарсӣ. Душанбе: нашриёти КВД “Матбаа”. 2022. -308 с.

[16]. Ғаниев Т.Б. Менечмент: Рушди нерӯи инсонӣ.- Душанбе: «Ирфон», 2010.-520 с.

[17]. Драчук М.А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом: монография / М.А. Драчук. – Омск: Издво Ом. Гос. Унта, 2015. – 424 с.

[18]. Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. – М.: Издво. МГУ, 1989. – 216 с.

[19]. Маҳмадуллозода, Н.Р. Наботов, С. Ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн]: китоби дарсӣ / Н.Р. Маҳмадуллозода, С. Наботов. Душанбе: ЧДММ «Сомонпринт», 2021. – С. - 539 с.

[20]. Мирзоалиев А.А. Нурмаҳмадов М. Социально - трудовые отношения: вопросы мониторинга / монография-Душанбе: «Ирфон», 2005.-104 с.

[21]. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1991. – 208 с.

[22]. Ҳабибов С.Х. Менечмент: Китоби дарсӣ / Таҳрири профессор Ҳабибов С.Х., Нашри 2-юм, бо тағйироту иловаҳо. - Душанбе, “Ирфон”: 2005. - 308 с.

[23]. Шонасридинов Н., Бобокалонов Ғ. М., Маҳмадуллозода Н. Р. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. Нашри дуюми тасҳех ва иловашуда.–Душанбе: 2020. - 838 с.

#### **V. Мақолаҳо:**

[24]. Абдулхонов Ғ.М. Вазъи ҳуқуқи ҷамъиятҳои касбӣ дар Аморати Бухоро дар охири асри XIX ибтидои асри XX // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2022. – №1(45). – С. 32.

[25]. Абдурахманова Ғ.Х. Рустамов Д.Ж. Достойный труд в системе политики занятости // International Scientific Review -2019.-№67.-С.9-15.

[26]. Бобокалонов Ғ.М. Рушди қонунгузорӣ оид ба шартномаҳои коллективӣ /Маҷаллаи илмӣ-таҷлилии Маркази миллии қонунгузори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон «Қонунгузорӣ» №1 (33). 2019 январ-март. - С.12-18.

[27]. Бобокалонов Ғ.М. К вопросу о содержании понятия «Социальная функция трудового права». /Научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной празднования 20-ой годовщине государственной Независимости Республики Таджикистан. 2011. - С.277-278.

[28]. Бобокалонов Ғ.М.Мавқеъ ва нақши Пешвои миллат дар таҳкими қонунгузорӣ оид ба меҳнат ва ғаёбияти федератсияи иттифокҳои касбаи мустақили Ҷумҳурии Тоҷикистон. Давлатшиносӣ ва ҳуқуқи инсон. Маҷаллаи илмӣ амалӣ. № 1 (17). 2020. - С. 6-15.

[29]. Маҳмадуллозода Н.Р. Зарурат ва дурнамои рақамикунонӣ дар соҳаҳои меҳнат, муҳочират ва шуғли аҳоли //Маҷмуаи маводи конференсияи илмӣ-байналмилалӣ дар мавзӯи “Тағйирёбии соҳаҳои иҷтимоӣ- меҳнатӣ дар ҷомеаи рақамӣ”. 2022 г. Душанбе. С. 225-235.

[30]. Маҳмадуллозода Н.Р. Проблемы организация нормирования труда в современных условиях // Маҷалаи академии ҳуқуқ,2021.№3(39)С.138-144.

[31]. Маҳмадуллозода, Н.Р. Пандемияи бемории COVID-19 ва таъсири он ба бозори меҳнат ва муҳочирати байналмилалӣ: роҳҳои паст намудани шиддати он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / Н.Р. Маҳмадуллозода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. Душанбе, 2020. № 3 (35). С. 148-151.

[32]. Маҳмадуллозода, Н.Р.Роль социального партнерства в становлении гражданского общества//Труд и социальное развитие. Издание Научно-исследовательского Института труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан. 2009. №2 С. 74-80.

[33]. Назарзода Д.Қ. Санадҳои ТБМ: табиати ҳуқуқӣ ва мақои онҳо дар низоми сарчашмаҳои ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон / Д.Қ. Назаров // Идоракунии давлатӣ (мачалаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти ҶТ). Баҳши илмҳои ҳуқуқшиносӣ. – 2021. – № 2 (51). – С. 156-163.

[34]. Нозакзода, З.З. Международный опыт в регулировании института социального партнерства и трипартизма (историко-правовой и сравнительный анализ) // [Текст] / З.З. Нозакзода // Академический юридический журнал. – 2022. – №4 (44). – С. 48-52.

[35]. Султонова Т.И. К вопросу об особенностях правового положения работника по трудовому законодательству Республики Таджикистан [Текст] / Т.И. Султонова // материалы междунар. науч.-практ. конф. «Национальная правовая система Республики Таджикистан и стран СНГ: анализ тенденций и перспектив развития». – Душанбе, 2024. – С. 33-37.

[36]. Султонова Т.И. Правоотношения в сфере трудового права: квалифицирующие признаки и структурные элементы [Текст] / Т.И. Султонова // Законодательство. – 20204. - №2(54). – С. 110-117.

[37]. Шонасридинов Н. Масоили кодификасияи қонунгузорӣ оид ба меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон дар солҳои соҳибистиклолӣ / Н. Шонасридинов // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2021. – №3 (39) – С. - ?.

[38]. Шонасридинов Н. Моҳият ва хусусиятҳои асосии баъзе аз санадҳои корфармо / Н. Шонасридинов // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2020. – №1(33). – 119-125.

[39]. Шонасридинов Н. Танзими ҳуқуқи идоракунии давлатии ҳифзи меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / Н. Шонасридинов // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2020. – №2(34). – С.130-138.

#### **VI. Диссертатсияҳо ва авторефератҳо:**

[40]. Абалдуев В.А. Правовое регулирование организации и оплаты труда коллектива производственной бригады: Вопросы трудового права: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1988. – 17 с.

[41]. Богомоллова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: Дис. канд. юрид. наук. – М., 2019. – 207 с.

[42]. Бусыгин Л.И. Вопросы организации труда по управлению муниципальной собственностью: Дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2003. – 194 с.

[43]. Бутаков А.В. Система социалистического управления в трудовом коллективе (организационно-правовой аспект): Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Л., 1987. -24 с.

[44]. Дубинец В.А. Правовое регулирование трудоустройства и организации труда инвалидов в СССР: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1978. – 20 с.

[45]. Еремина С.Н. Социально-правовой механизм реализации полномочий трудового коллектива в сфере управления государственным предприятием: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1991. – 23 с.

[46]. Иосифиди Д.Г. Право рабочих и служащих на участие в управлении государственными предприятиями: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Л., 1988. – 17 с.

[47]. Кацпшак Владислав. Правовые аспекты участия трудящихся в управлении производством в ПНР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1979. – 23 с.

[48]. Каширин, И.Н. Роль локальных правовых норм и совершенствование организации труда на промышленном предприятии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.00 / Каширин Иван Николаевич. – Воронеж, 1970. – 24 с.

[49]. Ковальчук Н.И. Обязанности администрации в сфере общественной организации труда на предприятии (в учреждении): Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1985. - 42 с.

[50]. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (Правовой аспект): Дис. в виде научного доклада на соиск. уч. степ, дра юрид. наук. – СПб., 1998. - 41с.

[51]. Маврин С.П. Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Л., 1991. - 41 с.

[52]. Назарзода Д.Қ. Санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ дар низоми сарчашмаҳои танзими ҳуқуқии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон. дисс.н.и.х. 2021.-185 с.

[53]. Нозакзода З.З. Институт профессиональных союзов в Таджикистане (Историко-правовое и сравнительное-правовое исследование). Автореф. Дисс. канд.юр. наук. 2023.-63 с.

[54]. Одиназода Р.С. Пайдоиш ва рушди ниҳодҳои адолати судии маъмури дар Тоҷикистон (тахқиқоти таърихӣ-ҳуқуқӣ): автореф. дис. ... д-ри илмҳои ҳуқуқшиносӣ. – Душанбе, 2021. – 41с.

[55]. Пенов Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: Правовые проблемы: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – СПб., 2003. – 20 с.

[56]. Петров А.А. Проблемы стимулирования работников как социальноправового инструмента управления трудом: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Владивосток, 2002. – 36 с.

[57]. Пряженников М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект: Дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2018. – 234 с.

[58]. Решетняк Р.Н. Право рабочих и служащих на участие в управление производством в СССР: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Киров, 1975. - 48 с.

[59]. Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2007. – 186 с.

[60]. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – М., 2003. – 62 с.

[61]. Слюсарев Д.С. Механизм правового регулирования отношений по организации труда и управлению трудом в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / Д.С. Слюсарев. - М., 2022. -242 с.

[62]. Татаринов А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента: диссертация ... кандидата юридических наук. – Киров, 2004. – 211 с.

[63]. Уткин А.А. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и пути их совершенствования. Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1988. – 24 с.

[64]. Халла, К.-М. Р. Критика концепции «промышленной демократии» (на основе анализа основных институтов трудового права США): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1983. – 20 с.

[65]. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. – 50 с.

[66]. Шахов В.Д. Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы): Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Свердловск, 1991. – 35 с.

## **ФЕХРИСТИ ИНТИШОРОТИ ИЛМИИ ДОВГАЛАБИ ДАРЁФТИ ДАРАЧАИ ИЛМӢ**

**I. Мақолаҳое, ки дар маҷаллаҳои тақризишавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таъб расидаанд:**

[1-М]. **Точиддини Б.** Мафҳуми ҳуқуқи идоракунии меҳнат ва низоми он: фаҳмиши классикӣ ва муосири ин ниҳод. [Матн] / Точиддини Б. // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2025. – №3 (55). – С.144-151. ISSN 2305-0535.

[2-М]. **Точиддини Б.** Танзими ҳуқуқи идоракунии меҳнат дар сатҳи локалӣ (ташқилот). [Матн] / Одиназода Р.С., Точиддини Б. // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2025. – №3 (55). – С.139-144. ISSN 2305-0535.

[3-М]. **Точиддини Б.** Моҳияти муносибатҳо од ба идоракунии меҳнат ва намудҳои асосии он. [Матн] / Точиддини Б. // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2025. – №4 (56). – С.130-136. ISSN 2305-0535.

[4-М]. **Точиддини Б.** Низоми миллии танзими ҳуқуқи идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / Точиддини Б. // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2026. – №1 (57). – С.134 -142. ISSN 2305-0535.

[5-М]. **Точиддини Б.** Ҷанбаҳои таърихӣ-ҳуқуқи ташаққули идоракунии меҳнат дар марҳилаи тошуравии давлатдорӣ тоҷикон. Ниҳоди идоракунии меҳнати ҳамкасбон. [Матн] / Точиддини Б., Э.Б. Буризода, Р.С. Одиназода // Фуруғи илм. Маҷаллаи байналмилалӣ илмӣ. – 2025.–№4(08). –С.225-231. ISSN.

[6-М]. **Точиддини Б.** Танзими байналмилалӣ -ҳуқуқи идоракунии меҳнат ва таъсири он ба қонунгузори милли. [Матн] / Точиддини Б. // Паёми Донишгоҳи омӯзгорӣ: бахши илмҳои фалсафа, ҳуқуқ ва сиёсатшиносӣ. -2025.- №4(20). – С. 161-169. ISSN 2710-4672.

[7-М]. **Точиддини Б.** Вақолатҳои мақомоти давлатӣ дар идоракунии меҳнат [Матн] / Точиддини Б. // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2026. – №2 (58). – С. 120 -125. ISSN 2305-0535.

**II. Мақолаҳое, ки дар маҷмуаҳо ва дигар нашрияҳои илмӣ-оммавӣ нашр шудаанд:**

[8-М]. **Точиддини Б.** Ҷанбаҳои ҳуқуқи иштироки иттифоқҳои касаба ва дигар намоёндагонӣ қормандон дар идоракунии меҳнат. [Матн] / Точиддини Б. // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ-назариявӣ “Ҳонишҳои академӣ-ҳуқуқӣ”, бахшида ба рӯзи “Ваҳдати милли” ва фаъолияти илмӣ академик Фозил Тоҳиров. – Душанбе: “Дониш”, 2024. –С.177-187.

[9-М]. **Точиддини Б.** Нақши стандартҳои иҷтимоии давлатӣ дар идоракунии меҳнат дар шароити муосири рушди муносибатҳои меҳнатӣ. [Матн] / Точиддини Б. // Маводи семинари байналмилалӣ илмӣ-назариявӣ “Масъалаҳои муҳими ҳуқуқи меҳнат дар давлатҳои ИДМ: ҷолишҳои муосир ва роҳҳои муносибсозӣ”. – Душанбе: “Дониш”, 2025. - С. 77-83.

[10-М]. **Точиддини Б.** Масоили танзими ҳуқуқи иштироки кормандон дар идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / Точиддини Б. // Маводи VIII-умин конференсияи илмӣ-назариявӣ байналмилалӣ «Ҳуқуқи инсон ва ҷаҳонишавӣ» бахшида ба Рӯзи ҳуқуқи инсон (ш.Душанбе, 10 декабри 2025) // Зери назари умумии н.и.х., дотсент П.А. Насуриён, д.и.х., дотсент Р.Р. Раҳмадҷонзода. – Душанбе: Нашриёти ВКД Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2026. – С. 394-400.

[11-М]. **Точиддини Б.** Нақши шартномаи коллективӣ ва дигар санадҳои маъмуриӣ дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот // [Матн] /Точиддини Б.// Маҷаллаи илмӣ «Бозори меҳнат» - Нашриёти Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 2025. №4 (67). - С.61-67.

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ТАДЖИКИСТАНА  
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА**

*на правах рукопись*



УДК: 9:328 (65)+7:27 (48)

ББК: 63.377

Б-41

**ТОДЖИДДИНИ БАХРИДДИН**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ  
В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

**Автореферат**

диссертации на соискание учёной степени кандидата юридических наук  
по специальности 5.5.5. - Трудовое право; право социального  
обеспечения

**Душанбе -2026**

Диссертация выполнена на отделе истории государства и права и частного права Института государства и права Национальной академии наук Таджикистана, прошла экспертизу и рекомендована к защите.

**Научный руководитель:** **Одиназода Рамазон Сафар** – доктор юридических наук, директор Государственное учреждение «Центр международных программ» Министерства образования и науки Республики Таджикистан

**Официальные оппоненты:** **Сангинзода Дониёр Шомоҳмад**, доктор юридических наук, заместитель директора по науке и образованию Института изучения проблем стран Азии и Европы Национальной академии наук Таджикистана

**Шонасридинов Назридин**, кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела частного права Института государства и права Национальной академии наук Таджикистана.

**Ведущая организация:** Государственный педагогический университет Таджикистана имени Садриддина Айни

Защита диссертации состоится «**28**» мая **2026** года в **10:00** часов на заседании диссертационного совета 6Д.КОА-076 при Институте государства и права Национальной академии наук Таджикистана (734025, г. Душанбе, проспект Рудаки, 15, зал Института языка и литературы имени Абуабдулло Рудаки Национальной академии наук Таджикистана).

С содержанием диссертации можно ознакомиться на официальном сайте Института философии и политологии им. А.Баховаддинова НАНТ: [www.ifgranrt.tj/](http://www.ifgranrt.tj/), а также в Центральной научной библиотеке Национальной академии наук Таджикистана имени И. Ганди по адресу: 734025, г. Душанбе, проспект Рудаки, 33.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 года.

**Научный секретарь**  
диссертационного совета,  
кандидат юридических наук  
Email: [nurullo\\_m@mail.ru](mailto:nurullo_m@mail.ru)



**Махмадуллозода Н.Р.**

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Республика Таджикистан после обретения полной независимости была провозглашена социальным государством, и в соответствии с Конституцией [1] основной целью государства определено создание условий для достойной жизни и свободного развития каждого человека. Основным фактором достижения данной высшей государственной цели является именно правильная и качественная реализация законодательных функций Республики Таджикистан, в особенности функций трудового законодательства - «создание необходимых правовых условий для достижения баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического развития, эффективности производства и повышения благосостояния людей» [8].

Значимость исследуемой темы обусловлена тем, что в настоящее время система управления трудом в Республике Таджикистан находится под воздействием современных процессов, в том числе развития информационных технологий и искусственного интеллекта, и сталкивается с новыми проблемами и вызовами. Расширение продуктивной занятости и процессы цифровизации, соответственно, требуют новых форм и методов управления и регулирования общественных трудовых отношений, что усилило внимание всех правовых субъектов данной системы к вопросам управления и организации труда в новых условиях и на всех уровнях его правового регулирования. С учётом этих факторов, усиление сотрудничества в целях обеспечения эффективного управления трудом в современных условиях определено в качестве одной из приоритетных задач социальных партнёров - Правительства Республики Таджикистан, представителей работников и представителей работодателей [10].

Вопросы, связанные с совершенствованием системы организации труда и производства, управления сферой труда с учётом новых вызовов и потребностей, стали одной из актуальных тем международной повестки дня. В частности, Международная организация труда (далее - МОТ), разрабатывающая на международном уровне перспективы развития сферы труда и международные стандарты в данной области, включила указанные вопросы в диалоги, приуроченные к 100-летию МОТ, и определила их в качестве приоритетных направлений своей деятельности [2]. Особое внимание уделяется обмену передовым международным опытом участия работников в управлении

организациями, способствующему повышению производительности труда.

С учётом указанных реалий в регулировании и управлении трудом как одной из приоритетных сфер республики в Концепции развития продуктивной занятости населения в Республике Таджикистан на период до 2040 года «инвестиции, человеческий капитал, производительность, предпринимательство и интеграция, а также институты и управление» определены в качестве основных источников расширения продуктивной занятости и снижения уровня бедности [9].

Актуальность темы исследования обосновывается следующими целями сферы труда в Республике Таджикистан: 1) расширение продуктивной занятости, рост производительности труда, обеспечение безопасности труда и удовлетворённости работников получаемой заработной платой, результаты которых в целом направлены на экономическое развитие страны и повышение благосостояния граждан, напрямую зависят от полноценного и эффективного правового регулирования управления трудом; 2) формирование государственного и общественного регулирования рынка труда, рациональное и эффективное использование рабочей силы в экономике страны, анализ и прогнозирование спроса и предложения на рынке труда, а также целенаправленная реализация активных мер содействия занятости населения возможны при условии укрепления правового статуса субъектов управления трудом и рынка труда; 3) с одной стороны, усиление мер по ускоренной индустриализации страны как четвёртой стратегической цели, а с другой - расширение применения искусственного интеллекта и цифровизация экономики создают предпосылки для изменения содержания социально-трудовых отношений и появления на рынке труда современных форм занятости, требуют провести в рамках науки трудового права исследований и разработки современных методов и механизмов правового регулирования направленных на управления этих процессов.

Таким образом, представляется, что на современном этапе основная задача трудового права Республики Таджикистан заключается в формировании правовых основ, направленных на обеспечение надлежащих условий труда, достойного труда и одновременно на повышение его производительности. В то же время указанные правовые нормы, с одной стороны, должны разрабатываться с учетом современных социально-экономических условий развития страны и

специфики перехода к новому рынку труда и современным способам его регулирования, а с другой стороны -обеспечивать надлежащие гарантии защиты прав и законных интересов как работников, так и работодателей в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Достижение итоговых показателей, обусловленных стратегическими целями в сфере труда Республики Таджикистан, предполагает комплексного, всестороннего и систематического научного анализа правового регулирования управления трудом, что возможно посредством выявления элементов и динамики соответствующих правоотношений, их особенностей, а также путей, форм, способов и методов их совершенствования.

**Степень разработанности темы.** Отношения, связанные с управлением трудом, стали предметом исследований науки трудового права преимущественно в советский период, начиная с 70-х годов XX века. В этот период проблематику правового регулирования управления трудом исследовали такие учёные, как В.А. Абалдуев [40], А.В. Бутаков [43], В.А. Дубинец [44], Д.Г. Иосифиди [46], И.Н. Каширин [48], Н.И. Ковальчук [49], И. Кацпшак [47], А.М. Куренной [18], А.Н. Решетняк [58], К.М.Р. Халла [64], А.А. Уткин [63].

Важное научное значение имеют исследования российских учёных О.Ю. Богомоловой [41], Л.И. Бусыгина [42], М.А. Драчука [17], С.Н. Ерёминой [45], В.И. Курилова [50], С.П. Маврина [51], М.О. Пряженникова [57], А.А. Петрова [56], Ю.В. Пенова [55], А.К. Свиридова [59], Г.С. Скачковой [60], А.А. Татарина [62], Г.В. Хныкина [65], Е.Б. Хохлова [21], В.Д. Шахова [66], посвящённые в 1990-е годы XX века теоретическим аспектам управления трудом и правовой политике в сфере труда.

Особо следует отметить диссертационное исследование Д.С. Слюсарева «О механизмах правового регулирования отношений по организации труда и управлению трудом в Российской Федерации» (кандидатская диссертация, 2022 г.) [61], в котором рассматриваются современные особенности развития отношений управления трудом.

В отечественной правовой науке правовое регулирование управления трудом до настоящего времени не являлось предметом комплексного и системного исследования. Отдельные его аспекты рассматривались в трудах таджикских учёных: Н. Шонасридинова [23, 37–39], Г.М. Бобкалонова [14, 23, 26–28], Н.Р. Махмадуллозова [19, 23, 29–32], Д.Қ. Назарзода [33, 52], З.З. Нозакзода [34, 53], Т.И. Султоновой

[35, 36] и других [13, 24, 54]. В частности, в работах Г.М. Бобокалона (Бобокалонова), посвящённых истории становления и развития трудового законодательства Советского Таджикистана, анализируются правовые предпосылки формирования управления трудом, что имеет существенное теоретико-историческое значение для настоящего исследования.

В последние годы в рамках научных исследований по экономике труда в Таджикистане опубликованы работы ряда учёных в области экономики и менеджмента, в которых также рассматриваются вопросы управления трудом, в том числе исследования К.Х. Абдурахмонова и К.Х. Хушвахтзода [12], С.Б. Ашурова [11], Т.Б. Ганиева [16], А.А. Мирзоалиева и М. Нурмахмадова [20], Ф.М. Восиева [15], С.Х. Хабибова [22], Г.Х. Абдурахмановой и Д.Ж. Рустамова [25].

Проведённые исследования охватывают в основном экономические аспекты управления трудом, менеджмент труда, а в правовом плане — лишь отдельные элементы, в том числе анализ прав, обязанностей и полномочий отдельных субъектов управления трудом в Республике Таджикистан. Это свидетельствует о том, что в Республике Таджикистан до настоящего времени не проводилось комплексное научное исследование правового регулирования управления трудом.

С учётом развития трудового законодательства Республики Таджикистан и кардинальных изменений в сфере труда - расширения продуктивной занятости, перехода к цифровой экономике, повышения производительности труда и обеспечения достойного труда, которые привели к возникновению новых форм занятости, цифровизации трудовых отношений, формированию национальной системы квалификаций на рынке труда, возникает необходимость всестороннего исследования проблем правового регулирования управления трудом и разработки современной научной концепции в данной области.

**Связь исследования с программами (проектами) и научными темами.** Диссертационное исследование выполнено в рамках перспективной программы научно-исследовательских работ Института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана «Теория и практика правового регулирования частных отношений в Республике Таджикистан на 2021–2025 годы».

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Целью исследования** является выявление новых особенностей правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан и разработка на этой основе новой научной концепции его правового регулирования, а также подготовка практических рекомендаций, направленных на совершенствование трудового законодательства в данной сфере.

**Задачи исследования.** Для достижения поставленной цели в диссертации определены следующие задачи:

1. Провести исследование содержания понятия, системы и структуры института управления трудом, выявить классическое и современное понимание управления трудом на основе существующих научных источников;

2. Изучить историко-правовые аспекты возникновения первых институтов регулирования трудовых отношений и особенности эволюции органов управления трудом;

3. На основе анализа научных взглядов отечественных и зарубежных исследователей и правоприменительной практики выявить формы, соотношение и характер правовых отношения в сфере управления трудом;

4. Раскрыт межотраслевых особенности правовых норм, регулирующих отношения по управлению трудом в современном этапе;

5. Изучить процесс формирования института управления трудом в Таджикистане, определить и раскрыть его место в трудовом праве;

6. Исследовать основы международного и национального правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан с учётом его соответствия международным трудовым стандартам, анализ норм правовых актов в сфере труда;

7. Изучение правового регулирования управления трудом на локальном уровне и его организационно-информационных основ с учётом влияния искусственного интеллекта и цифровизации на состояние регулирования правоотношений в сфере управления трудом.

8. Изучить правовой статус субъектов правоотношений по управлению трудом в Республике Таджикистан: права и обязанности органов государственной власти, социальных партнёров, работодателей, работников и их представителей;

9. Разработать научные выводы и практические рекомендации по совершенствованию правовых основ управления трудом в Республике Таджикистан.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан.

**Предмет исследования** составляет совокупность норм права, регулирующих отношения в сфере управления трудом, практика их применения, научные исследования в области трудового права, других отраслей права, а также общественных и гуманитарных наук.

**Этапы, место и период исследования.** Диссертационное исследование выполнено в отделах истории государства и права и частного права Института государства и права НАНТ. Работа над диссертацией началась в 2020 году, что подтверждается материалами соискателя. Тема диссертационного исследования утверждена на заседании Учёного совета Института философии, политологии и права НАНТ (протокол № 1 от 31 января 2025 года).

Исследование охватывает два основных этапа формирования общественных отношений, связанных с управлением трудом. Первый этап включает эволюцию ранних институтов управления трудом с древнейших времён до Средневековья. Второй этап связан с формированием и развитием системы управления трудом и соответствующих правоотношений в период бывшего Советского Союза и после обретения государственной независимости Республики Таджикистан.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составили труды отечественных и зарубежных учёных, в том числе Ф.М. Абдулхонова, К.Х. Абдурахмонова, Г.Х. Абдурахмановой, С.Б. Ашурова, Г.М. Бобокалона (Бобокалонова), О.Ю. Богомоловой, Э.Б. Буризода, Л.И. Бусыгина, Ф.М. Восиева, Т.Б. Ганиева, М.А. Драчука, С.Н. Ерёминной, В.И. Курилова, С.П. Маврина, Н.Р. Махмадуллозода, А.А. Мирзоалиева, Д.Қ. Назарзода, М. Нурмахмадова, З.З. Нозакзода, Р.С. Одиназода, М.О. Пряженникова, А.А. Петрова, Ю.В. Пенова, Д.Ж. Рустамова, А.К. Свиридова, Г.С. Скачковой, Д.С. Слюсарева, Т.И. Султоновой, А.А. Татарина, Г.В. Хныкина, К.Х. Хушвахтзода, Е.Б. Хохлова, С.Х. Хабибова, В.Д. Шахова, Н. Шонасридинова и других.

**Методологическую основу исследования.** В процессе работы над диссертацией были использованы научные методы познания правовой

действительности, такие как историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-правовой, диалектический и другие методы.

Применение историко-правового метода позволило определить и конкретизировать историю возникновения государственного управления; использование формально-правового метода дало возможность исследовать действующее законодательство и предложить рекомендации по его совершенствованию; диалектический метод исследования создал условия для выявления и анализа особенностей и актуальных проблем института управления трудом, а также выработки предложений по их совершенствованию. Метод научного объективного изучения трудовых вопросов позволил определить основные используемые понятия и предложить их авторские определения. Применение сравнительно-правового метода анализа способствовало исследованию международного законодательства и определению правовых механизмов в сфере управления трудом. В целом системное использование методов исследования способствовало проведению полного и всестороннего анализа проблем, связанных с управлением трудом.

**Эмпирическая основа исследования.** Эмпирической основой настоящего исследования послужили материалы правоприменительной деятельности Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Верховного суда Республики Таджикистан, Высшего экономического суда Республики Таджикистан, суда города Душанбе, областных и районных судов Республики Таджикистан, подразделений Агентство по труду и занятости населения в областях, городах и районах Республики Таджикистан и др. Важным элементом эмпирической основы диссертации являются Послания Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан, концепции, стратегии и программы, принятые Правительством Республики Таджикистан, определившие фундаментальные основы становления и развития, перспективы и приоритеты в правовом регулировании управление трудом в Республике Таджикистан.

**Научная новизна исследования.** Научная новизна исследования заключается в сформулированных по его результатам научных выводах и предложениях. По итогам комплексного изучения данной темы предложена научная концепция правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан. Институт управления трудом, наряду с другими институтами трудового права, обладает собственным

специфическим предметом правового регулирования, а его нормы охватывают регулирование общественных отношений в сфере труда на всех уровнях и ступенях. В исследовании данный институт рассматривается как один из сложных институтов трудового права, в рамках которого раскрываются структура, принципы, методы и средства правового регулирования управления трудом, а также правовой статус, права и обязанности субъектов данных отношений.

На основе изучения существующих научных теорий и норм трудового законодательства предлагаются современное понимание к содержанию понятий и правовых терминов данной сферы, которые бесспорно совершенствуют и дополняют понятийный аппарат института управления трудом.

Выводы и предложения, изложенные в работе, могут содействовать дальнейшему совершенствованию доктрины трудового права в части правового регулирования управления трудом в Таджикистане, развитию права и законодательства в Республике Таджикистан в области труда и социального обеспечения, а также могут быть полезны при подготовке учебных программ по дисциплинам: трудовое право; право социального обеспечения.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Выявлено, что в современной юридической науке преобладает комплексный подход к управлению трудом как к многоуровневой и межотраслевой системе, основанной на принципах социального партнёрства. По нашему мнению, несмотря на признание права работодателя на управление работниками в качестве основополагающего, оно не должно носить абсолютный характер. Его баланс необходимо посредством установления обязательных норм законодательства (государство); заключения коллективных договоров; участия представителей работников в управлении трудом, а также обеспечения гарантий индивидуальных трудовых прав.

Мы считаем, что понятие «управление трудом» не следует отождествлять с понятием «организация труда». Управление трудом является более широким понятием и охватывает как правовое регулирование, так и его социальные аспекты. Организация труда включает лишь технические, технологические и экономические аспекты (распределение функций, координация процессов, стандартизация).

В результате изучения содержания правового понятия «управление трудом» выявлено, что существующие определения данного понятия

являются разрозненными и недостаточно системными. На основе результатов настоящего исследования, с учётом существующих научных теорий и практики трудового законодательства, разработана дефиниция понятия «управление трудом», которая, по нашему мнению, более полно отражает предмет и субъектный состав соответствующих отношений и может быть использована в дальнейших научных исследованиях и в трудовом законодательстве: «Управление трудом - совокупность правовых и организационных мероприятий, осуществляемых субъектами управления (государством, работодателями, профсоюзами и др.) на определённых уровнях направленных на регулирование комплекса трудовых вопросов, в том числе разработка и принятие нормативных правовых и организационных актов в сфере труда, рынка труда и занятости населения, охраны труда, а также контроль за соблюдением трудового законодательства».

Установлено, что в современных условиях институт управления трудом развивается под воздействием различных процессов и факторов, а дальнейшее его правовое регулирование зависит от формирования новых правоотношений в данной сфере. По нашему мнению, преобладающим является подход, предполагающий необходимость «рационального» и сбалансированного регулирования управления трудом, основанного на трёхстороннем диалоге, обеспечивающего устойчивые гарантии основных прав и их адаптивность на отраслевом и локальном (организационном) уровнях. Вместе с тем, как показывает исследование, на практике сохраняется напряжённость между сторонниками централизованного контроля управления трудом и требованиями гибкости рынка, а существующие механизмы не обеспечивают желаемой эффективности. Процессы цифровизации труда усиливают данные дискуссии, что требует от науки и законодательства поиска новых и нестандартных путей их разрешения.

С учётом научных концепций и международных стандартов одним из основополагающих принципов регулирования труда выступает системная организация управления трудом как на национальном, так и на локальном уровнях, что целесообразно закрепить в числе приоритетных целей и задач трудового законодательства Республики Таджикистан. В системе трудового права институт управления трудом отличается следующими особенностями правового регулирования: 1) правовое регулирование управления трудом осуществляется с применением специальных способов и методов; 2) управление трудом

имеет государственно-частнопредметной характер регулирования; 3) приоритетное значение имеет правовое регулирование экономических аспектов управления трудом; 4) в управлении трудом широко используются методы прямого воздействия (приказы, распоряжения); 5) система субъектов управления трудом функционирует на различных уровнях, в том числе на национальном, местном, отраслевом и локальном; 6) управление трудом носит межотраслевой характер и охватывает широкий круг норм трудового права в различных отраслях экономики; 7) мероприятия по управлению трудом имеют сложный юридический состав и носят постоянный и систематический характер; 8) система управления трудом включает в себя совокупность специфических правовых норм: материальных и процессуальных; норм социального партнёрства (коллективных) и внутренних (локальных) правовых норм.

Выявлено, что, несмотря на признание управления трудом одной из важных функций законодательства Республики Таджикистан о труде, Трудовой кодекс Республики Таджикистан (далее - ТК РТ) не предусматривает регулирование вопросов, касающихся управления трудом. Из содержания нормы статьи 3 ТК РТ, в которой изложены задачи трудового законодательства, исходить что по смыслу отражаются цели законодательства, а не её задачи. Мы полагаем, что данная статья требует совершенствования, и необходимо в её текст дополнить слова «регулирование правовых отношений, связанных с управлением трудом» в качестве одной из основных задач трудового законодательства.

Также необходимо принцип «обеспечение организации и управления трудом на всех уровнях» включить в перечень принципов законодательства в статье 4 ТК РТ.

2. Установлено, что институт управления трудом в Таджикистане в период независимости развивался и совершенствовался, при этом его нормы охватывают правовое регулирование управления трудом на республиканском, отраслевом, региональном и локальном уровнях. Функции регулирования управления трудом по своему характеру включают задачи по разработке и принятию нормативных правовых актов в сфере труда, а также организационные и информационные задачи в данной сфере.

Управление трудом на локальном уровне, относящееся к числу ключевых обязанностей работодателя, реализуется в соответствии с

нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Оно предполагает осуществление совокупности мер, направленных на создание надлежащих условий и обеспечение охраны труда в организациях посредством принятия локальных нормативных актов и заключения коллективных договоров при обязательном соблюдении требований и стандартов, закреплённых в законодательстве.

Выявлено, что локальные нормативные акты, применяемые в системе управления трудом на уровне организаций, обеспечивают практическое воплощение трудовых прав и носят организационно-правовой, административный и информационный характер. Внутренние (локальные) нормативные акты в управлении трудом, как правило, носят обязательный характер и принимаются с целью исполнения норм трудового законодательства. В некоторых случаях принятие таких внутренних нормативных актов обязательно для большинства работодателей, в других случаях их обязательность зависит от наличия конкретных ситуаций в организации. Вместе с тем в ТК РФ случаи обязательности принятия таких актов работодателем не конкретизированы. Подобные случаи и коллизии при принятии внутренних (локальных) нормативных актов работодателя выявлены в ряде статей ТК РФ (статьи 72, 102, 125, 139, 158). По нашему мнению, в целях недопущения правовой неопределённости в ТК РФ следует внести соответствующие изменения, установив, в каких именно случаях и какие виды внутренних нормативных актов работодатель обязан принимать.

Коллективные договоры являются важным инструментом управления трудом на локальном уровне и выполняют роль дополнения к нормативным правовым актам, устраняя пробелы и недостатки в них, касающиеся вопросов управления трудом. С помощью коллективных договоров, помимо законодательства, устанавливаются дополнительные нормы трудового права, которые применяются в пределах конкретной организации и к определенному кругу лиц. Таким образом, по нашему мнению, коллективные договоры обладают признаками нормативного правового акта, и соблюдение их норм для граждан, работающих в конкретной организации (работодателей, их представителей и уполномоченных лиц, профсоюзов и иных представителей работников), в рамках данной организации и на определённый период носит обязательный и строгий характер. При этом несоблюдение и

невыполнение положений коллективного договора влечёт за собой правовую ответственность: дисциплинарную и материальную.

3. Система субъектов государственного управления трудом в Республике Таджикистан состоит из совокупности государственных органов, обладающих полномочиями и компетенцией на различных уровнях. Полномочия государственных органов управления трудом в зависимости от правовых отношений в сфере управления трудом на соответствующих уровнях подразделяются на две основные группы: полномочия организационного характера и полномочия контрольного и воздействующего характера. Установлено, что в Трудовом кодексе Республики Таджикистан полномочия центральных органов государственной власти и местных органов исполнительной власти в сфере управления трудом не распределены, что, по нашему мнению, является целесообразным конкретизацию полномочий этих органов в ТК РТ.

Установлено, что работодатель как субъект управления трудом играет ключевую роль в управлении трудом на уровне организации и обладает широким кругом управленческих прав и полномочий. В связи с объемом этих полномочий законодательство предусматривает за работодателем большую юридическую ответственность (дисциплинарную, материальную, административную, уголовную), применение которой возможно к уполномоченным лицам работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей либо злоупотребление служебным положением. Права и обязанности работодателя в управлении трудом по сравнению с его правами и обязанностями по трудовому договору отличаются, поскольку эти права и обязанности работодателя в управлении трудом, как правило, возникают, действуют и прекращаются на основе ряда правовых оснований. Например, часть из них связана с проведением консультаций с представителями работников, получением их согласия и заключением коллективного договора. Принятие части решений работодателем в сфере управления трудом в качестве обязанности работодателя носит обязательный характер и осуществляется для выполнения норм ТК РТ, соглашений и коллективных договоров. Так, некоторые из них касаются проведения консультаций с представителями работников, получения их согласия и заключения коллективного договора. Принятие определённых решений работодателем в области управления трудом является его обязанностью и осуществляется в целях

соблюдения норм ТК РТ, а также условий соглашений и коллективных договоров. Принятие другой части таких решений работодателя зависит от возникновения определённых обстоятельств в трудовом процессе.

4. Установлено, что в ТК РТ не содержатся конкретные нормы, определяющие порядок и условия участия работников в управлении организацией, включая случаи их участия в обсуждении и принятии решений по вопросам труда. По нашему мнению, в трудовом законодательстве должны были быть предусмотрены правила и конкретный механизм реализации данного права работников. Реализация этого права, в том числе, возможна посредством механизма социального партнёрства. Наличие пробела в правовом регулировании данного вопроса приводит к тому, что на практике это право работников не реализуется должным образом, что подтверждается изучением положений соглашений и коллективных договоров в рамках настоящего исследования. Анализ соглашений и коллективных договоров, проведенный в рамках нашего исследования, показал, что в них в целом не определен порядок участия работников в управлении организацией, а также обязанности работодателей по обеспечению условий для реализации этого права работников и их представителей. Следует отметить, что данные требования вытекают из положений конвенций и рекомендаций МОТ, согласно которым каждое государство - член МОТ, ратифицировавшее соответствующие акты, обязано принимать необходимые меры для реализации права работников на участие в управлении организацией.

А также выявлено, что в тексте Трудового кодекса Республики Таджикистан используются термины «согласие представителей работников» и «консультации с представителями работников», которые по своей сути имеют одинаковые правовые последствия. Несоответствие в данные термины на практике создаёт разнообразное и сложное понимание при применении этих норм, что в итоге препятствует обеспечению прав работников на должном уровне в управлении трудом и в целом снижает уровень правосубъектности трудового коллектива как субъекта управления трудом на локальном уровне. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно внести в ТК РТ соответствующие изменения и дополнения, установив использование единого термина- «с консультации и по согласию представителей работников» (текст предлагаемых изменений и дополнений приводится в практических рекомендациях).

**Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования** заключается в разработке современной научной концепции правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан на основе выявления новых особенностей его правового регулирования, в нем раскрыта современная структура общественного управления трудом как объект правового регулирования, определены права субъектов управления трудом, а также характеризованы публично-правовые и частноправовые аспекты правового регулирования управления трудом. Теоретические выводы, содержащиеся в диссертации, дополняют положения науки трудового права и способствуют её дальнейшему развитию. Практическая значимость исследования заключается в разработке практических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования управления трудом и практики его применения, развитию научных исследований и возможности использования теоретических результатов в образовательном процессе. Материалы исследования также имеют практическую ценность для законодательных и исполнительных органов, социальных партнёров (профсоюзов и объединений работодателей), специалистов в области трудового права и управления персоналом, юристов.

**Степень достоверности результатов диссертации** подтверждается использованием нормативных правовых актов и иных научных источников, анализом судебной практики и практики управления трудом на национальном и локальном уровнях. Изучение и анализ различных источников позволили автору сформулировать обоснованные научные выводы, а также разработать ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства, важнейшие из которых представлены в диссертации. Кроме того, по результатам объективного научного анализа темы предложено принятие Концепции развития управления трудом в Республике Таджикистан на среднесрочный период (2026–2036 гг.).

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Тема и содержание исследования соответствуют паспорту научной специальности 5.5.5. - Трудовое право; право социального обеспечения.

**Личный вклад соискателя ученой степени.** Личный вклад соискателя в подготовке диссертационного исследования проявляется в том, что теоретические выводы и основные положения, выносимые на защиту, а также практические рекомендации получены, обоснованы и

разработаны автором лично, что подтверждается научными статьями автора в рецензируемых журналах Комиссии по аттестации при Президенте Республики Таджикистан и других изданиях, а также докладами автора на международных и республиканских научно-практических конференциях.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Диссертационное исследование выполнено в Институте философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, обсуждено на заседаниях отделов истории государства и права, частного права и рекомендовано к защите.

Основные положения диссертационного исследования опубликованы в 11 научных статьях, в том числе 7 статьях - в рецензируемых журналах Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан, в которых отражены основные результаты исследования.

**Публикации по теме диссертации.** Выводы и предложения диссертационного исследования были отражены в докладах на 3 научно-практических конференциях и семинарах и опубликованы в сборниках материалов конференций и семинаров, в том числе:

1. Международная научно-теоретическая конференция «Академические правовые чтения», посвящённая Дню национального единства и научной деятельности академика Фозила Тахинова (г. Душанбе, 10 июня 2024 г.). Доклад: «Правовые аспекты участия профсоюзов и других представителей работников в управлении трудом».

2. Международный научно-теоретический семинар на тему «Актуальные проблемы трудового права в государствах СНГ: современные вызовы и пути гармонизации» (г. Душанбе, 16 октября 2025 г.). Доклад: «Роль государственных социальных стандартов в управлении трудом в современных условиях развития трудовых отношений».

3. VIII Международная научно-теоретическая конференция «Права человека и глобализация», посвящённая Дню прав человека (Академия МВД Республики Таджикистан, г. Душанбе, 10 декабря 2025 г.). Доклад: «Проблемы правового регулирования участия работников в управлении трудом в Республике Таджикистан».

**Структура и объём диссертации.** Диссертация состоит из списка сокращений, введения, 3 глав, включающих 9 параграфов, заключения,

рекомендаций по практическому использованию результатов исследования и списка использованной литературы. Общий объём работы составляет 207 страниц компьютерного набора.

## **ОСНОВНЫЕ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяется степень ее научной разработанности, сформулированы цели и задачи диссертационной работы, ее объект и предмет, методологическая и эмпирическая база исследования, раскрывается его теоретическая и практическая значимость, указаны основные элементы новизны и положения, выносимые на защиту.

Первая глава **«Теоретические и методологические основы формирования и развития института управления трудом»** состоит из трёх параграфов и посвящена исследованию вопросов, связанных с содержанием понятия, составом и структурой института управления трудом, классическим и современным пониманием понятия управления трудом на основе существующих научных источников, историко-правовым аспектам возникновения первых институтов, регулирующих трудовые отношения, исследованию особенностей эволюции органов управления трудом, формам, соотношению и характеру правовых отношений в сфере управления трудом, а также межотраслевым особенностям его правовых норм на современном этапе.

**В первом параграфе** первой главы исследуется правовое понятие управления трудом и его система. Автор всесторонне анализирует научные подходы и позиции в науке трудового права относительно понятия и системы управления трудом. Установлено, что в современной юридической науке преобладает комплексный подход к управлению трудом как многоуровневой и межотраслевой системе, основанной на принципах социального партнёрства. По мнению автора, хотя право работодателя на управление работниками признаётся основополагающим, оно не должно носить абсолютный характер. Его балансирование должно обеспечиваться посредством установления обязательных государственных норм, порядка заключения коллективных договоров, участия представителей работников в управлении трудом и гарантирования индивидуальных трудовых прав. По мнению автора, понятие «управление трудом» не следует смешивать с понятием «организация труда». Управление трудом имеет более широкое значение и охватывает как правовое регулирование, так и социальные аспекты. Организация труда включает только технические,

технологические и экономические аспекты труда (распределение обязанностей, оптимизация процессов, стандартизация).

На основании анализа содержания и сущности управления трудом автор предлагает следующее определение, которое, по его мнению, наиболее полно отражает правовой смысл данного понятия: «Управление трудом - совокупность правовых и организационных мероприятий, осуществляемых субъектами управления (государством, работодателями, профсоюзами и др.) на определённых уровнях направленных на регулирования комплекса трудовых вопросов, в том числе разработка и принятие нормативных правовых и организационных актов в сфере труда, рынка труда и занятости населения, охраны труда, а также контроль за соблюдением трудового законодательства».

В этой части исследование также установлено, что в современных условиях институт управления трудом развивается под воздействием различных процессов и факторов, а перспективы его дальнейшего правового регулирования зависят от формирования новых правоотношений в данной сфере. В заключении параграфа изложены перечень приоритетных проблем для последующих исследований.

**Во втором параграфе первой главы** исследуются вопросы возникновения первых институтов регулирования трудовых отношений. Автор, используя научные и исторические источники, исследует происхождение и развитие исторических институтов управления трудом, уточняя этапы их эволюции. Установлено, что в истории человечества управление трудом развивалось от первоначальных форм к сложной системе, отражая организационные преобразования общества и технический прогресс. В результате анализа данной темы выделяются следующие первоначальные институты управления трудом: 1) племенное сообщество, в котором труд организовывался на основе родственных связей с распределением обязанностей по полу и возрасту. Управление трудом принадлежало старейшинам, старикам и вождям; 2) рабовладельческое государство, в котором труд рабов, являвшихся собственностью хозяев, носил принудительный характер. Управление осуществлялось владельцами рабов через надзирателей; 3) феодальный строй, при котором крепостные были привязаны к земле и обязаны были работать на пользу феодала. Управление осуществлялось феодалами и их представителями (администраторами, стариками); 4) группы ремесленников, объединявшиеся для защиты своих интересов и

организации производства на предприятиях. Руководство осуществлялось избранными мастерами и старейшинами мастерских.

**Третий параграф первой главы** посвящён изучению сущности, форм, соотношения и характера правовых отношений в сфере управления трудом, а также межотраслевым особенностям его правовых норм на современном этапе. Установлено, что общественные отношения, связанные с использованием наёмного труда, невозможно представить без механизма их управления, поскольку сущность управления трудом заключается во введении трудовых общественных отношений в динамичную и систематическую систему с определёнными функциями и прогнозируемыми результатами.

Автор, опираясь на научные источники, выявляет признаки и особенности правовых отношений в сфере управления трудом на основе норм трудового законодательства. Доказано, что трудовые отношения управления трудом относятся к зависимым трудовым отношениям и могут возникать как до начала трудовых отношений, так и в процессе их осуществления. Отношения управления трудом обладают специфическим характером и зависят от положения и правового статуса субъектов управления данной системой. В связи с этим данные отношения подразделяются на группы: «подчинённые (вертикальные) отношения», «координационные (горизонтальные) отношения» и «общепоподчинённые отношения».

Опираясь на научные взгляды и существующую практику, автор приходит к выводу, что указанные правовые отношения являются общественными отношениями, возникающими в процессе управления трудом со стороны субъектов управления трудом и иных уполномоченных структур по организации управления трудом.

Вторая глава «**Правовые и организационные основы управления трудом в Республике Таджикистан**», состоящая из трёх параграфов, рассматривается международное и национальное правовое регулирование управления трудом, правовое регулирование управления трудом на локальном уровне, а также организационно-информационные основы управления трудом.

**В первом параграфе второй главы** исследуются структурных особенностей и основных функций правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан. С учётом научных положений и международных стандартов, делается вывод, о том, что одним из основных принципов правового регулирования труда является

организация управления трудом на национальном и локальном уровнях. Исходя из этого данный принцип должна быть определена в качестве основных целей и задач трудового законодательства. По мнению автора, правовое регулирование управления трудом обладает следующими характерными особенностями: 1) правовое регулирование управления трудом осуществляется с применением специальных способов и методов; 2) управление трудом имеет государственно-частноправовой характер регулирования; 3) приоритетное значение имеет правовое регулирование экономических аспектов управления трудом; 4) в управлении трудом широко используются методы прямого воздействия (приказы, распоряжения); 5) система субъектов управления трудом функционирует на различных уровнях, в том числе на национальном, местном, отраслевом и локальном; 6) управление трудом носит межотраслевой характер и охватывает широкий круг норм трудового права в различных отраслях экономики; 7) мероприятия по управлению трудом имеют сложный юридический состав и носят постоянный и систематический характер; 8) система управления трудом включает в себя совокупность специфических правовых норм: материальных и процессуальных; норм социального партнёрства (коллективных) и внутренних (локальных) правовых норм.

Выявлено, что, хотя управление трудом является основной задачей регламентирования трудового законодательства, этот вопрос в ТК РТ представлен не вполне ясно и явно. Статья 3 ТК РТ, отражающая задачи трудового законодательства, касается не столько функций законодательного регулирования, сколько целей законодательства по содержанию. Автор считает, что данная статья требует совершенствования, и необходимо в её текст дополнить слова «регулирование правовых отношений, связанных с управлением трудом» в качестве одной из основных задач трудового законодательства. Также необходимо принцип «обеспечение организации и управления трудом на всех уровнях» следует включить в перечень принципов законодательства в статье 4 ТК РТ.

Выяснилось, что предметом правового регулирования управления трудом являются общественные отношения, связанные с управлением трудом, и основы их регулирования. Правовые основы управления трудом на национальном уровне состоят из совокупности международных трудовых правовых норм, признанных Таджикистаном, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в

сфере труда, программных и стратегических документов, правовых актов социального партнёрства, а также разъяснений Конституционного суда Республики Таджикистан и Верховного суда Республики Таджикистан. В зависимости от этапов процесса управления трудом соответствующие документы принимают форму, характерную для конкретного этапа.

**Во втором параграфе второй главы** анализируются особенности правового регулирования управления трудом на локальном уровне, роль локальных нормативных актов и коллективных договоров. Управление трудом на локальном уровне, относящееся к числу ключевых обязанностей работодателя, реализуется в соответствии с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Оно предполагает осуществление совокупности мер, направленных на создание надлежащих условий и обеспечение охраны труда в организациях посредством принятия локальных нормативных актов и заключения коллективных договоров при обязательном соблюдении требований и стандартов, закреплённых в законодательстве.

В данном параграфе исследования определяются особенности и структура внутренних (локальных) нормативных актов в управлении трудом на уровне организации. По мнению автора, в зависимости от своих характеристик данные акты подразделяются на организационно-правовые акты, административные акты и информационные документы. Часть указанных актов, имеющих обязательный характер, принимается на основе и во исполнение норм трудового законодательства. По критерию обязательности принятия они подразделяются на акты, принятие которых является обязательным для большинства работодателей, и акты, обязательность принятия которых обусловлена конкретными обстоятельствами. Вместе с тем в Трудовом кодексе Республики Таджикистан не конкретизированы случаи обязательности принятия таких актов работодателем. Подобные случаи и коллизии при принятии внутренних нормативных актов работодателя выявлены в ряде статей ТК РТ (статьи 72, 102, 125, 139, 158). По мнению автора, во избежание правовой неопределённости в ТК РТ следует внести соответствующие изменения, чётко определив, в каких конкретных случаях работодатель обязан принимать внутренний нормативный акт.

Установлено, что коллективные договоры являются важным инструментом управления трудом на локальном уровне и выполняют роль дополнения к нормативным правовым актам, устраняя пробелы и

недостатки в них, касающиеся вопросов управления трудом. С помощью коллективных договоров, помимо законодательства, устанавливаются дополнительные нормы трудового права, которые применяются в пределах конкретной организации и к определенному кругу лиц. Исходя из этого, по мнению автора, несоблюдение и неисполнение положений коллективного договора влечёт возникновение юридической ответственности, в том числе дисциплинарной и материальной.

**В третьем параграфе второй главы** проанализированы организационно-информационные основы управления трудом с учётом современных факторов, в том числе влияния искусственного интеллекта и цифровизации на состояние правового регулирования отношений в данной сфере. Отмечается, что в современных условиях организационные и информационные основы и средства обеспечения координации трудовой деятельности играют особую роль, создавая возможности для принятия эффективных управленческих решений. Организационные и информационные цели управления трудом включают формирование соответствующей структуры управления, распределение функций и полномочий, установление и планирование труда, разработку системы стимулирования, контроль и оценку эффективности деятельности работников.

Организация эффективного управления трудом требует рационального распределения обязанностей между работниками, сокращения потерь рабочего времени и создания условий для повышения производственной эффективности. Важным компонентом является внедрение современных методов организации труда, включая бережливое производство, проектное управление и эффективные формы занятости. К основным организационно-информационным основам управления трудом в Республике Таджикистан относятся совокупность отраслевых положений и регламентов, стратегий и прогнозов, стандартов профессий и компетенций, классификаторов занятий и профессий, справочников, номенклатур и перечней, ведомственные нормативные акты органов исполнительной власти и реализуемые в отраслях проекты, а также электронные информационные базы данных и цифровые платформы труда.

Делается вывод о том, что организационно-информационные основы управления трудом в Республике Таджикистан формируются в виде взаимосвязанных механизмов, направленных на обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов. В условиях

цифровизации экономики роль информационных технологий в управлении трудом возрастает, и лишь при условии согласования и интеграции организационных решений и современных информационных систем возможно обеспечение роста производительности труда и устойчивости управления трудом на всех уровнях.

В третьем главе **«Система субъектов правоотношений в управлении трудом в Республике Таджикистан»**, состоящая из трёх параграфов, изучается система и состав субъектов правоотношений в управлении трудом в Республике Таджикистан, а также их права и обязанности в области управления трудом.

**В первом параграфе третьей главы** рассматриваются полномочия государственных органов и социальных партнёров в управлении трудом, а также система, структура и функции субъектов управления трудом. Установлено, что система субъектов государственного управления трудом в Республике Таджикистан состоит из совокупности государственных органов, наделённых соответствующими полномочиями и компетенцией на различных уровнях. Система субъектов государственного управления трудом в Республике Таджикистан состоит из совокупности государственных органов, обладающих полномочиями и компетенцией на различных уровнях. Полномочия государственных органов управления трудом в зависимости от правовых отношений в сфере управления трудом на соответствующих уровнях подразделяются на две основные группы: полномочия организационного характера и полномочия контрольного и воздействующего характера. Установлено, что в Трудовом кодексе Республики Таджикистан полномочия центральных органов государственной власти и местных органов исполнительной власти в сфере управления трудом не распределены, в связи с чем, по мнению автора, целесообразно конкретизировать данные полномочия в ТК РТ. В частности, предлагается включить в ТК РТ статью 12 (1), посвящённую данному вопросу (текст редакция приводится в практических рекомендациях).

В качестве субъектов социального партнёрства в управлении трудом выступают комиссии и комитеты, формируемые социальными партнёрами, задачи и сфера деятельности которых определяются Генеральным соглашением, отраслевыми и территориальными соглашениями. В Республике Таджикистан стороны социального

партнёрства действуют на основе принципов равенства и самостоятельности сторон и принимают совместные решения по вопросам управления и регулирования сферы труда и занятости населения. В этом процессе каждая сторона - представители работников, работодатели и органы исполнительной власти - представляет и защищает свои интересы. Первый уровень социального партнёрства является республиканским и включает Правительство Республики Таджикистан, Федерацию независимых профсоюзов Таджикистана и Ассоциацию работодателей Таджикистана. Последующие уровни социального партнёрства действуют на отраслевом и региональном уровнях с участием государственных органов, представителей работников и работодателей. На отраслевом уровне такие комиссии создаются сторонами и включают представителей соответствующих органов исполнительной власти, работников и работодателей. Другой уровень формирования этих комиссий - региональный, где комиссии формируются из представителей всех трёх сторон. На уровне организаций создаются двусторонние комиссии с участием представителей работников и работодателей для регулирования и управления социальными и трудовыми отношениями, а также для разработки и заключения коллективных договоров.

Кроме того, комитеты по координации содействия занятости населения выполняют важную роль в системе регулирования и управления вопросами занятости населения и рынка труда. Эти комитеты имеют полномочия ежегодно, как минимум один раз, представлять вопросы занятости населения на рассмотрение Маджлиси народных депутатов Горно-Бадахшанской автономной областей, областей, города Душанбе и городов и районов республики. Указанные комитеты действуют на республиканском, областном, городском и районном уровнях. В их состав входят представители государственных органов, работодателей, профсоюзов, государственных и частных организаций, а также отраслевые эксперты. Они принимают решения по вопросам управления трудом и регулирования занятости населения на всех уровнях в пределах своих полномочий и функций.

**Второй параграф третьей главы** посвящена исследованию роли работодателя в управлении трудом, в которой всесторонне проанализированы сущность прав и обязанностей работодателей и их представителей в сфере управления трудом, основания принятия управленческих решений и пределы их действия в области управления

трудом. В ходе исследования данного вопроса устанавливается, что работодатель как основной субъект управления трудом на локальном уровне, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами и внутренними нормативными документами, наделён рядом полномочий и компетенций. Данный правовой статус работодателя позволяет ему организовывать управление трудом на необходимом уровне, осуществлять руководящие, координационные и контрольные функции, принимать управленческие решения, обязательные к исполнению, и оказывать влияние на исполнителей - ответственных за выполнение работ в организации.

Работодатель как субъект управления трудом играет ключевую роль в управлении трудом на уровне организации и обладает широким кругом управленческих прав и полномочий. В связи с объемом этих полномочий законодательство предусматривает за работодателем большую юридическую ответственность (дисциплинарную, материальную, административную, уголовную), применение которой возможно к уполномоченным лицам работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей либо злоупотребление служебным положением. Установлено, что права и обязанности работодателя в управлении трудом отличаются от его прав и обязанностей по трудовому договору, поскольку возникновение, осуществление и прекращение этих прав и обязанностей в управлении трудом происходят в основном на основании нескольких юридических факторов. Например, часть из них связана с проведением консультаций с представителями работников, получением их согласия и заключением коллективного договора. Принятие определённых решений работодателем в области управления трудом является его обязанностью и осуществляется в целях соблюдения положений ТК РФ, а также условий соглашений и коллективных договоров. Принятие другой части таких решений работодателя зависит от возникновения определённых обстоятельств в трудовом процессе.

**В третьем параграфе третьей главы** исследуются проблемы правового регулирования участия работников, профсоюзов и других их представителей в управлении трудом, а также их права и возможности в данной сфере. На основе анализа международных и национальных норм, касающихся прав работников в управлении трудом, выявляется, что ТК РФ не предусматривает конкретных норм о порядке и условиях участия работников в управлении организацией, в том числе в случаях участия в

обсуждении и принятии решений по вопросам труда. По мнению автора, в трудовом законодательстве должны были быть предусмотрены правила и конкретный механизм реализации данного права работников. Реализация этого права, в том числе, возможна посредством механизма социального партнёрства. Наличие пробела в правовом регулировании данного вопроса приводит к тому, что на практике это право работников не реализуется должным образом. Анализ соглашений и коллективных договоров, проведенный в рамках данного исследования, показал, что в них в целом не определен порядок участия работников в управлении организацией, а также обязанности работодателей по обеспечению условий для реализации этого права работников и их представителей.

При этом отмечается, что соответствующие требования вытекают из положений Конвенции МОТ от 26 июня 1978 г. № 150 «О регулировании труда: роль, функции и организация» [3], Рекомендации МОТ от 26 июня 1978 г. № 158 «О регулировании труда: роль, функции и организация» [4], Рекомендации МОТ от 26 июня 1952 г. № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» [5], Рекомендации МОТ от 28 июня 1967 г. № 129 «О связях между администрацией и трудящимися» [6], а также Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г. [7]. Согласно этим документам, государства обязуются предпринимать необходимые меры для обеспечения реализации прав работников в управлении организациями.

Кроме того, выявлено использование в тексте ТК РТ различных терминов, таких как «согласие представителей работников» и «консультации с представителями работников», которые по своей сути имеют одинаковые правовые последствия. По мнению автора, несоответствие в данные термины на практике приводит к недопониманию и к тому, что права работников на участие в управлении трудом обеспечиваются недостаточно и в целом снижает уровень правосубъектности трудового коллектива как субъекта управления трудом на локальном уровне. Поэтому, целесообразно внести в ТК РТ соответствующие изменения и дополнения, установив использование единого термина- «с консультации и по согласию представителей работников»

С учетом изложенного, предлагается ряд изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Таджикистан, тексты которых приведены

в рекомендациях по практическому использованию результатов исследования.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

По результатам исследования правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан были сделаны следующие выводы:

1. Установлено, что в современной юридической науке преобладает комплексный подход к управлению трудом как многоуровневой и многоотраслевой системе, основанной на принципах социального партнёрства. По нашему мнению, несмотря на признание права работодателя на управление персоналом в качестве основополагающего, данное право не должно носить абсолютный характер. Его балансирование должно обеспечиваться посредством установления обязательных государственных норм, порядка заключения коллективных договоров, участия представителей работников в управлении трудом и гарантирования индивидуальных трудовых прав.

По нашему мнению, недопустимо смешение понятий «управление трудом» и «организация труда». Управление трудом является более широким понятием и охватывает как правовые, так и социальные аспекты, тогда как организация труда включает лишь технические, технологические и экономические элементы труда (распределение функций, оптимизация процессов, стандартизация).

В результате анализа содержания правового понятия «управление трудом» выявлено, что существующие его определения носят разрозненный и неполный характер. В связи с этим было предложено уточнённое определение, которое, по нашему мнению, более полно отражает предмет и субъективный состав отношений в сфере управления трудом, а также укрепляет теоретическую и законодательную основу данного института: «Управление трудом - совокупность правовых и организационных мероприятий, осуществляемых субъектами управления (государством, работодателями, профсоюзами и др.) на определённых уровнях направленных на регулирования комплекса трудовых вопросов, в том числе разработка и принятие нормативных правовых и организационных актов в сфере труда, рынка труда и занятости населения, охраны труда, а также контроль за соблюдением трудового законодательства» [1-А].

2. В современных условиях институт управления трудом находится в стадии развития под воздействием различных процессов и факторов, а

дальнейшее его регулирование зависит от формирования новых правовых отношений в данной сфере. К числу проблем, требующих углублённого научного исследования, относятся:

- проблемы обеспечения баланса интересов субъектов трудовых отношений в новых условиях. Данная проблема требует поиска и выявления современных методов регулирования отношений между «работодателем» и «работником», которые могли бы быть выгодны работодателю (повышение эффективности результатов труда) и обеспечивать должный уровень правовых гарантий работника (создание надлежащих условий труда, участие в управлении трудом);

- место субъектов социального партнёрства: значение и роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в системе управления трудом;

- обеспечение соответствия и устойчивости управления трудом в новых условиях: разработка новых моделей управления трудом, адаптированных к требованиям нового рынка труда и новым формам занятости, применение которых в управлении трудом не нарушало бы устойчивость трудовых отношений и не снижало уровень гарантий для работников;

- обеспечение предел регулирования труда на локальном уровне: акты работодателя в управлении трудом на уровне организации должны регулироваться максимально полно и точно, без нарушения обязательных норм закона и без ухудшения положения работников по сравнению с условиями соглашений и коллективного договора;

- цифровизация: влияние новых технологий (дистанционная работа, алгоритмическое управление, платформенная занятость) на традиционные модели управления трудом и контроля за работниками;

- соотношение и взаимосвязь регулирования государственного и частного управления трудом: необходимо четко определить постоянную связь и границы правового регулирования управления трудом в сфере публичного и частного права.

По нашему мнению, приоритетный комплексный подход к управлению трудом является необходимости «разумного» и сбалансированного регулирования, основано на принципах трехстороннего диалога и может обеспечивать надёжную защиту основных прав и их изменчивость на всех уровнях: национальном, отраслевом, региональном и локальном (организационном).

Вместе с тем практика демонстрирует сохраняющееся противоречие между сторонниками жёсткого централизованного управления и требованиями рыночной гибкости, а существующие механизмы не всегда достигают желаемого результата. Процессы цифровизации усиливают данные противоречия и требуют новых, нестандартных правовых решений [1-А].

3. Изучение эволюции первичных органов управления трудом показывает, что в истории человечества управление трудом развивалось от примитивных форм к сложным системам, отражая изменения в общественной организации и техническом развитии. К первичным органам управления трудом относятся: 1) племенная община: труд организовывался на основе родственных связей с распределением обязанностей по полу и возрасту. Управление трудом осуществлялось старейшинами и вождями; 2) рабовладельческое государство: труд рабов, являвшихся собственностью своих хозяев, носил принудительный характер. Управление осуществлялось рабовладельцами через надсмотрщиков; 3) феодальный строй: крепостные были прикреплены к земле и обязаны работать в пользу феодала. Управление осуществлялось феодалами и их представителями (управляющими, старейшинами); 4) ремесленные объединения: ремесленники, объединённые для защиты своих интересов и регулирования производства в мастерских. Руководство осуществлялось избранными мастерами и старейшинами мастерских.

В дальнейшем, по мере развития общественных трудовых отношений, появились новые формы управления трудом, в том числе: 1) управление фабриками и заводами: с возникновением фабрик и заводов возникла необходимость организации массового производства. Управление осуществлялось предпринимателями и наёмными менеджерами, которые внедряли новые методы организации труда, в том числе систему Тейлора; 2) государственное регулирование труда: по мере развития рабочего движения и необходимости социальной защиты работников государства начали принимать трудовое законодательство, устанавливая минимальный размер оплаты труда, регулировать условия труда и создавать системы социального обеспечения; 3) международное сотрудничество в сфере труда: в XX веке появились международные организации, такие как Международная организация труда (МОТ), с целью разработки и продвижения международных трудовых стандартов [6-А].

4. В результате научно-теоретического исследования содержания и сущности отношений по управлению трудом было выявлено, что они представляют собой общественные отношения, возникающие между субъектами управления трудом: государственными органами, работодателями, профсоюзными организациями и другими представителями работников, а также иными уполномоченными структурами в процессе организации и регулирования управления трудом в Республике Таджикистан.

С учётом научных положений и международных стандартов одним из ключевых принципов правового регулирования труда является организация управления трудом на национальном и локальном уровнях, что должно быть закреплено в качестве одной из основных целей и задач трудового законодательства Республики Таджикистан. В системе трудового права институт управления трудом отличается следующими особенностями правового регулирования: 1) правовое регулирование управления трудом осуществляется с применением специальных способов и методов; 2) управление трудом имеет государственно-частноправовой характер регулирования; 3) приоритетное значение имеет правовое регулирование экономических аспектов управления трудом; 4) в управлении трудом широко используются методы прямого воздействия (приказы, распоряжения); 5) система субъектов управления трудом функционирует на различных уровнях, в том числе на национальном, местном, отраслевом и локальном; 6) управление трудом носит межотраслевой характер и охватывает широкий круг норм трудового права в различных отраслях экономики; 7) мероприятия по управлению трудом имеют сложный юридический состав и носят постоянный и систематический характер; 8) система управления трудом включает в себя совокупность специфических правовых норм: материальных и процессуальных; норм социального партнёрства (коллективных) и внутренних (локальных) правовых норм [2-А].

5. Несмотря на признание управления трудом одной из важных функций законодательства Республики Таджикистан о труде, Трудовой кодекс Республики Таджикистан (далее - ТК РТ) не предусматривает регулирование вопросов, касающихся управления трудом. Из содержания нормы статьи 3 ТК РТ, в которой изложены задачи трудового законодательства, исходить что по смыслу отражаются цели законодательства, а не её задачи. Мы полагаем, что данная статья требует совершенствования, и необходимо в её текст дополнить слова

«регулирование правовых отношений, связанных с управлением трудом» в качестве одной из основных задач трудового законодательства. Также необходимо принцип «обеспечение организации и управления трудом на всех уровнях» включить в перечень принципов законодательства в статье 4 ТК РТ [5-А].

6. Установлено, что правовыми основами управления трудом на национальном уровне являются нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые принимаются и вводятся в действие органами различных уровней. Нормативные правовые акты, регулирующие управление трудом в Республике Таджикистан, образуют сложную отраслевую и межотраслевую систему. Правовые и организационные основы управления трудом на национальном уровне состоят из совокупности международных трудовых правовых норм, признанных Таджикистаном, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, государственные программы и стратегии, прогнозы сферы экономики, акты социального партнёрства, порядок, положений и государственные социальные стандарты, акты органов исполнительной государственной власти, цифровых платформ, информационных ресурсов по вопросам труда, а также разъяснений Конституционного суда Республики Таджикистан и Верховного суда Республики Таджикистан. В зависимости от этапов процесса управления трудом соответствующие документы принимают форму, характерную для конкретного этапа. При установлении приоритетных направлений, формулировании целей и задач управления трудом правовые документы - такие как стратегии, программы, цели, планы и концепции - разрабатываются и оформляются в правовой форме. Обычно на этапе их принятия и утверждения они выступают как нормативные правовые акты, а на этапе практического применения приобретают характер организационно-распорядительных документов. Таким образом, сущность, особенности и форма правовых актов в сфере управления трудом находятся в тесной зависимости от этапов процесса управления трудом [4-А, 10-А].

Институт управления трудом в Таджикистане в период независимости развивался и совершенствовался, при этом его нормы охватывают правовое регулирование управления трудом на республиканском, отраслевом, региональном и локальном уровнях. Функции регулирования управления трудом по своему характеру включают задачи по разработке и принятию нормативных правовых

актов в сфере труда, а также организационно-информационные задачи в этой области [6-А].

7. Управление трудом на локальном уровне, которое является основной обязанностью работодателя, осуществляется на основе норм законов и нормативных правовых актов о труде. Оно включает комплекс мер по обеспечению условий труда и охраны труда в организациях посредством внутренних (локальных) нормативных документов и коллективных договоров с соблюдением норм, и стандартов, установленных законами и нормативными правовыми актами.

Внутренние (локальные) нормативные акты в управлении трудом на уровне организаций выполняют практическую реализацию трудовых прав и имеют организационно-правовой, административный и информационный характер. Внутренние (локальные) нормативные акты в управлении трудом, как правило, носят обязательный характер и принимаются с целью исполнения норм трудового законодательства. В некоторых случаях принятие таких внутренних нормативных актов обязательно для большинства работодателей, в других случаях их обязательность зависит от наличия конкретных ситуаций в организации. Однако в ТК РФ конкретные случаи обязательности принятия таких актов работодателем не определены. Такие неопределённости и дублирования в отношении принятия внутренних нормативных актов работодателя выявлены в ряде статей ТК РФ (статьи 72, 102, 125, 139, 158). По нашему мнению, чтобы избежать правовой неопределённости, в ТК РФ должны быть внесены соответствующие изменения, определяющие, в каких конкретных случаях работодатель обязан обязательно принимать те или иные внутренние нормативные акты.

Коллективные договоры являются важным инструментом управления трудом на локальном уровне и выполняют роль дополнения к нормативным правовым актам, устраняя пробелы и недостатки в них, касающиеся вопросов управления трудом. С помощью коллективных договоров, помимо законодательства, устанавливаются дополнительные нормы трудового права, которые применяются в пределах конкретной организации и к определенному кругу лиц. Таким образом, по нашему мнению, коллективные договоры обладают признаками нормативного правового акта, и соблюдение их норм для граждан, работающих в конкретной организации (работодателей, их представителей и уполномоченных лиц, профсоюзов и иных представителей работников), в рамках данной организации и на определённый период носит

обязательный и строгий характер. При этом несоблюдение и невыполнение положений коллективного договора влечёт за собой правовую ответственность: дисциплинарную и материальную [11-А].

8. Система субъектов государственного управления трудом в Республике Таджикистан состоит из совокупности государственных органов, обладающих полномочиями и компетенциями на различных уровнях. Полномочия органов управления трудом в зависимости от правовых отношений, связанных с управлением трудом на соответствующих уровнях, делятся на две основные группы: полномочия организационного характера и полномочия контрольного и воздействующего характера. Установлено, что в ТК РТ полномочия центральных органов государственной власти и местных органов исполнительной власти в сфере управления трудом не распределены, что, по нашему мнению, целесообразно конкретизировать полномочия этих органов в ТК РТ путём включения отдельной статьи - статьи 12 (1), посвящённой данному вопросу (текст предлагается в практических рекомендациях) [6-А].

В качестве органов социального партнёрства в управлении трудом выступают комиссии и комитеты, которые создаются социальными партнёрами, а их функции и сфера деятельности определяются генеральным соглашением, отраслевыми и региональными соглашениями [5-А].

9. Работодатель как субъект управления трудом играет ключевую роль в управлении трудом на уровне организации и обладает широким кругом управленческих прав и полномочий. В связи с объемом этих полномочий законодательство предусматривает за работодателем большую юридическую ответственность (дисциплинарную, материальную, административную, уголовную), применение которой возможно к уполномоченным лицам работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей либо злоупотребление служебным положением. Были выявлены особенности прав и обязанностей работодателя в управлении трудом. Права и обязанности работодателя в управлении трудом по сравнению с его правами и обязанностями по трудовому договору отличаются, поскольку эти права и обязанности работодателя в управлении трудом, как правило, возникают, действуют и прекращаются на основе ряда правовых оснований. Например, часть из них связана с проведением консультаций с представителями работников, получением их согласия и

заключением коллективного договора. Принятие части решений работодателем в сфере управления трудом в качестве обязанности работодателя носит обязательный характер и осуществляется для выполнения норм ТК РТ, соглашений и коллективных договоров. Принятие другой части таких решений работодателя зависит от возникновения определённых обстоятельств в трудовом процессе [6-А].

10. Исследование аспектов правового регулирования участия работников, профсоюзов и других их представителей в управлении трудом выявило ряд проблем правового регулирования данного вопроса. В Трудовом кодексе РТ не установлены конкретные нормы, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, включая возможность участия в обсуждении и принятии решений по вопросам труда. По нашему мнению, законодатель должен был закрепить принципы и механизм реализации этого права, в том числе через систему социального партнёрства. Отсутствие регулирования и нахождение этого вопроса вне правового поля приводит к тому, что на практике это право работников не реализуется должным образом. В частности, изученные в рамках данного исследования коллективные договоры показали, что в их тексте практически отсутствуют положения о возможности участия работников в управлении организацией, а также об обязанностях работодателей по обеспечению условий для реализации этого права работников и их представителей. Следует отметить, что данные требования вытекают из положений конвенций и рекомендаций МОТ, согласно которым каждое государство - член МОТ, ратифицировавшее соответствующие акты, обязано принимать необходимые меры для реализации права работников на участие в управлении организацией.

А также выявлено, что в тексте Трудового кодекса Республики Таджикистан используются термины «согласие представителей работников» и «консультации с представителями работников», которые по своей сути имеют одинаковые правовые последствия. Несоответствие в данные термины на практике приводит к недопониманию и к тому, что права работников на участие в управлении трудом обеспечиваются недостаточно и в целом снижает уровень правосубъектности трудового коллектива как субъекта управления трудом на локальном уровне. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно внести в ТК РТ соответствующие изменения и дополнения, установив использование единого термина- «с консультации и по согласию представителей

работников» [8 -А, 10-А] (текст изменений и дополнений приводится в практических рекомендациях).

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ**

С целью совершенствования трудового законодательства Республики Таджикистан в области управления трудом, предлагаются следующие рекомендации:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Таджикистан:

- в статью 1 дополнить новый пункт со следующим содержанием: «Управление трудом - совокупность правовых и организационных мероприятий, осуществляемых субъектами управления (государством, работодателями, профсоюзами и др.) на определённых уровнях направленных на регулирования комплекса трудовых вопросов, в том числе разработка и принятие нормативных правовых и организационных актов в сфере труда, рынка труда и занятости населения, охраны труда, а также контроль за соблюдением трудового законодательства»;

- в тексте статьи 3 включить формулировку: «регулирование правовых отношений, связанных с управлением трудом» в качестве одной из приоритетных задач трудового законодательства;

- в Кодекс дополнить «Статья 12(1). Полномочия органов государственной власти в сфере управления трудом»;

-в Кодекс дополнить «Глава 33 (1). Обеспечение участия работников в управлении организацией»;

-в статью 4 (Принципы трудового законодательства РТ) дополнить новый пункт: «обеспечение организации и управления трудом на всех уровнях»;

- в часть 1 статьи 18 добавить новый пункт: «право на участие в управлении организацией»;

- во всём тексте Кодекса заменить слова «согласие представителей работников» и «консультации с представителями работников» на «консультации и согласие представителей работников»;

- в часть 2 статьи 19 добавить новый пункт: «обеспечение условий для участия работников в управлении организацией»;

- в статью 299 добавить новый пункт: «участие работников в управлении организацией»;

- в статьи 303 и 309 добавить новый пункт: «участие работников в управлении организацией»;

В статьях 72, 102, 125, 139, 158 установить конкретные случаи, когда работодатель обязан принимать локальные нормативные акты.

2. Принять Концепцию развития управления трудом в Республике Таджикистан на среднесрочный период (2026–2036 гг.) (проект концепции прилагается).

## АННОТАЦИЯ

ба диссертатсияи Тоҷиддини Баҳридин дар мавзуи “Танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон” барои дарафти дараҷаи илмии номзади илмҳои ҳуқуқшиносӣ аз рӯи ихтисоси 5.5.5. - Ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи таъминоти иҷтимоӣ

**Калидвожаҳо:** ҳуқуқи меҳнат, идоракунии меҳнат, ташкили меҳнат, бозори меҳнат, муносибатҳои меҳнатӣ, шарикии иҷтимоӣ, корманд, корфармо, иттифоқи касаба, саналҳои байналмилалӣ, саналҳои миллӣ, саналҳои локалӣ.

Мақсади таҳқиқот аз муайян кардани хусусиятҳои нави танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва дар заминаи он таҳияи консепсияи нави илмии танзими ҳуқуқии он, инчунин омодаسازی тавсияҳои амалӣ бо мақсади тақмили қонунгузории меҳнат дар ин самт, иборат мебошад.

Дар диссертатсия усулҳои диалектикӣ, маҷмӯӣ, таърихӣ-ҳуқуқӣ, шаклӣ-ҳуқуқӣ, муқоисавӣ-ҳуқуқӣ ва дигар усулҳои илмии таҳлилу омӯзиш истифода шудаанд, ки онҳо имконият фароҳам оварданд, то ба таври комил ҳаматарафа қонуниятҳои муайянкунӣ ва амали низоми идоракунии меҳнат таҳқиқ гардад.

Дар таҳқиқоти мазкур идоракунии меҳнат ҳамчун яке аз ниҳодҳои мураккаби ҳуқуқи меҳнат баррасӣ шудааст, ки предмети он танзими муносибатҳои ҷамъиятии идоракунии меҳнатро дар ҳама сатҳу зинаҳои он: ҷумҳуриявӣ, минтақавӣ, маҳаллӣ, локалӣ фаро мегирад. Дар таҳқиқот сохтор ва механизми танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат ҳам дар сатҳи ҷумҳуриявӣ ва ҳам дар сатҳи локалӣ ошкор карда шуданд. Заминаҳои танзими ҳуқуқии идоракунии меҳнат ҳамачониба таҳлил шуда, мафҳумҳои асосии ҳуқуқии соҳаи идоракунии меҳнат аниқ ва пурра карда шудаанд. Аз ҷумла, аз натиҷаҳои таҳқиқот дар заминаи назарияҳои илмии мавҷуда ва амалияи қонунгузории меҳнат дефинитсияи “идоракунии меҳнат” таҳия шудааст, ки мавзӯ ва таркиби субъективии муносибатҳоро дар идоракунии меҳнат пурратар ифода намуда, барои таҳқиқотҳои илмии минбаъда дар ин самт ва истифодаи он дар қонунгузори оид ба меҳнат муносиб аст.

Сохтор ва мавзӯи танзими саналҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) дар идоракунии меҳнат дар сатҳи ташкилот, хусусият ва шаклҳои онҳо таҳқиқ шуда, хулоса мегардад, ки ин саналҳо ба саналҳои ташкилӣ-ҳуқуқӣ, саналҳои маъмури ва ҳуҷҷатҳои иттилоотӣ ҷудо мешаванд.

Низомии субъектҳои идоракунии давлатии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: мақомоти давлатӣ, корфармоён ва иттиҳодияҳои онҳо, кормандон ва иттифоқҳои касаба, ваколату вазифаҳо, ҳуқуқу уҳдадорӣҳои онҳо ба тавреи васеъ мавриди таҳлил қарор дода шудааст.

Аз натиҷаи умумии таҳқиқоти мазкур хулосаву пешниҳодҳои асосноки илмӣ оварда шудаанд, нуқтаҳои илми ҳуқуқи меҳнатро пурра ва барои рушди минбаъдаи он мусоидат мекунанд.

Бо назардошти дурнамои рушди танзими ҳуқуқии соҳаи меҳнат лоиҳаи Консепсияи рушди идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат (солҳои 2026 -2036) ва як қатор тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот омода шудаанд, ки барои тақмили қонунгузории меҳнат мусоидат мекунанд.

## АННОТАЦИЯ

к диссертации Тоджиддини Бахридин на тему «Правовое регулирование управления трудом в Республике Таджикистан» на соискание учёной степени кандидата юридических наук по специальности 5.5.5. - Трудовое право; право социального обеспечения

**Ключевые слова:** трудовое право, управление трудом, организация труда, рынок труда, трудовые отношения, социальное партнёрство, работник, работодатель, профсоюз, международные акты, национальные акты, локальные акты.

Целью исследования является выявление новых особенностей правового регулирования управления трудом в Республике Таджикистан и разработка на этой основе новой научной концепции его правового регулирования, а также подготовка практических рекомендаций, направленных на совершенствование трудового законодательства в данной сфере. В диссертации были использованы диалектический, системный, историко-правовой, формальной-правовой, сравнительно-правовой и другие научные методы исследования, что позволило всесторонне исследовать закономерности установления и действия института управления трудом.

Новизна настоящего исследования состоит в том, что управление трудом рассматривается как один из сложных институтов трудового права, предметом которого является регулирование общественных отношений в сфере управления трудом на всех его уровнях: республиканском, региональном, местном и локальном. В работе раскрыты структура и механизм правового регулирования управления трудом, как на республиканском, так и на локальном уровнях. Всесторонне проанализированы основы правового регулирования управления трудом, уточнены и дополнены основные правовые понятия данной сферы. В частности, по результатам исследования на основе существующих научных теорий и практики трудового законодательства разработана дефиниция понятия «управление трудом», которая более полно отражает предмет и субъективный состав отношений в сфере управления трудом и пригодна для дальнейших научных исследований в данном направлении, а также для использования в трудовом законодательстве.

Исследованы структура и предмет регулирования внутренних (локальных) нормативных актов в сфере управления трудом на уровне организации, их особенности и формы, в результате чего сделан вывод о том, что данные акты подразделяются на организационно-правовые акты, административные акты и информационные документы. Часть указанных актов, имеющих обязательный характер, принимается на основе и во исполнение норм трудового законодательства.

Подвергнута всестороннему анализу система субъектов государственного управления трудом в Республике Таджикистан - государственные органы, работодатели и их объединения, работники и профессиональные союзы, а также их полномочия, функции, права и обязанности. По итогам исследования сформулированы обоснованные научные выводы и предложения, которые дополняют науку трудового права и способствуют её дальнейшему развитию.

С учётом перспектив развития правового регулирования сферы труда подготовлен проект Концепции развития управления трудом в Республике Таджикистан на среднесрочный период (2026–2036 годы), а также ряд рекомендаций по практическому использованию результатов исследования, направленных на совершенствование трудового законодательства.

## ABSTRACT

to the dissertation of Tojiddini Bakhridin on the topic "Legal Regulation of Labour Management in the Republic of Tajikistan" submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Candidate of Juridical Sciences in the specialty 5.5.5.- Labour Law; Social Security Law.

**Keywords:** labour law, labour management, labour organization, labour market, labour relations, social partnership, employee, employer, trade union, international legal acts, national legal acts, local legal acts.

The purpose of the study is to identify new features of the legal regulation of labor management in the Republic of Tajikistan and to develop on this basis a new scientific concept of its legal regulation, as well as to prepare practical recommendations aimed at improving labor legislation in this area.

The dissertation used dialectical, systemic, historical-legal, formal-legal, comparative-legal and other scientific research methods, which allowed for a comprehensive study of the patterns of establishment and operation of the institute of labor management.

The novelty of this study is that labor management is considered as one of the complex institutions of labor law, the subject of which is the regulation of public relations in the field of labor management at all its levels: republican, regional, local and local. The paper reveals the structure and mechanism of legal regulation of labor management, both at the national and local levels. The fundamentals of legal regulation of labor management are comprehensively analyzed, the basic legal concepts of this sphere are clarified and supplemented. In particular, based on the results of the study, based on existing scientific theories and practice of labor legislation, a definition of the concept of "labor management" has been developed, which more fully reflects the subject and subjective composition of labor management relations and is suitable for further scientific research in this area, as well as for use in labor legislation.

The structure and subject of regulation of internal (local) regulations in the field of labor management at the organizational level, their features and forms are investigated, as a result of which it is concluded that these acts are divided into organizational and legal acts, administrative acts and information documents. Some of these acts, which are mandatory, are adopted on the basis of and in compliance with the norms of labor legislation.

The system of subjects of state labor management in the Republic of Tajikistan has been comprehensively analyzed - government agencies, employers and their associations, employees and trade unions, as well as their powers, functions, rights and obligations.

Based on the results of the research, well-founded scientific conclusions and proposals have been formulated that complement the science of labor law and contribute to its further development.

Taking into account the prospects for the development of legal regulation of the sphere of labor, a draft Concept for the development of labor Management in the Republic of Tajikistan for the medium term (2026-2036) has been prepared, as well as a number of recommendations on the practical use of research results aimed at improving labor legislation.