

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ТАДЖИКИСТАНА
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ, ПОЛИТОЛОГИИ И ПРАВА
ИМЕНИ А. БАХОВАДДИНОВА**

На правах рукописи

УДК - 340:9 (576.3)

ББК - 67.01:63.3.

Н - 78

НОЗАКЗОДА ЗУЛХИЯ ЗАГИРДАВЛАТ

**ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В ТАДЖИКИСТАНЕ:
(ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ И СРАВНИТЕЛЬНО - ПРАВОВОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ)**

Диссертация:

на соискание ученой степени кандидата юридических наук
по специальности 12.00.01 – Теория и история права и государства;
история учениё о праве и государстве

Научный руководитель: доктор юридических наук,
Одиназода Р.С.

Научный консультант: доктор юридических наук,
профессор Буризода Э.Б.

ДУШАНБЕ – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ, ПЕРИОДИЗАЦИЯ И СОВЕТСКИЙ ЭТАП ПРАВОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ТАДЖИКИСТАНЕ	
1.1. Институт профессиональных союзов: понятие, функции и периодизация истории.....	20
1.2. Основные историко - правовые идеи и институты таджикского народа о профессиональных обществах и институт профсоюзов накануне создания Советского Таджикистана	36
1.3. Советский этап развития института профсоюза и законодательства о профсоюзах	61
ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН	
2.1. Становление и развитие правового регулирования деятельности профессиональных союзов в условиях государственной независимости	102
2.2. Международно-правовой опыт правового регулирования деятельности профсоюзов и его влияние в развитии института профсоюзов Таджикистана.....	132
2.3. Перспективы совершенствования правового регулирования деятельности профессиональных союзов в Республике Таджикистан	160
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	183
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	188
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	191
ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ	211

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. История формирования государственности таджикского народа, правовых основ независимой Республики Таджикистан, и демократического общества всегда основывалась на гуманистических началах, присущих цивилизации таджиков от времени арийцев и вплоть до сегодняшнего дня. За этот огромный исторический период поколениями был накоплен бесценный опыт, который стал фундаментом современного таджикского государства. Изучения этого опыта и выявление возможности его использования в будущем с учетом достижений нынешнего мирного строительства в стране.

О необходимости изучения истории говорил и Основатель мира и национального единства - Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон: «Знание истории необходимо не только ради самого прошлого – оно, как компас, помогает определить дальнейший путь нации, выявлять новые процессы и течения, с которыми сталкивается в своем развитии любая государственность».

Сегодня население страны нуждается в большем самосознании и восстановлении исторической памяти, чем когда-либо. Мы должны извлекать уроки из нашего прошлого и работать во имя полного национального единства»¹.

История государственности и права Таджикистана, несмотря на наличие некоторых научных исследований, посвященных институту профсоюзов, имеет множества «белых пятен». Соответственно, актуальность данной работы не вызывает сомнений уже хотя бы потому, что в таджикской правовой науке отсутствует глубокое комплексное исследование проблем, связанных созданием профессиональных союзов.

Становление суверенной государственности таджиков способствовало активному развитию национального законодательства, в том числе трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, в связи с чем, сфера деятельности и правовой статус данного института существенно изменились. Эти трансформации, кардинально повлиявшие на функционирование современных профсоюзов, до сих пор подробно не анализировались. Кроме того, научный интерес вызывает и определение места института профсоюзов в тру-

¹ Эмомали Рахмон. Таджикики в зеркале истории. От Арийцев до Саманидов. – Лондон, 2000. – Кн.1. – С. 127.

довых правоотношениях, в защите прав работников, проблем, связанных с историей возникновения института профсоюзов и его роли в нынешнем гражданском таджикском обществе.

Есть и другие факторы, актуализирующие данную тему, особенно вовлечение Таджикистана в мировые экономические отношения, трудовая миграция, развитие частной коммерции, мировой экономический кризис, частые конфликтные взаимоотношения работников с работодателями, незащищенность работников различных сфер деятельности наряду с работодателями, использующих, в частности, неправовые, силовые методы управления и решение возникших проблем.

Согласно Конституции РТ «граждане имеют право объединяться. Гражданин вправе участвовать в создании политических партий, профессиональных союзов и других общественных объединений, добровольно входить в них и выходить из них» (Ст. 28)².

Выделение профессиональных союзов из всех видов общественных объединений, имеет свою причину, раскрытые которого требует проследить историю становления и развития профсоюзного движения в Таджикистане и за рубежом, к чему обращает внимание и Основатель мира и национального единства – Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон, который отмечал, что «в дело достижения успехов наряду со структурами государственной власти также вносят вклад профессиональные союзы. Они в качестве массовой народной организации несут ответственность за участие в общественном управлении, воспитание кадров, решение актуальных проблем жизни и обеспечение социальной справедливости, создание благоприятных условий для деятельности работников сфер национальной экономики и поэтому им надлежит принимать необходимые меры для осуществления своих задач и законных полномочий»³.

Сегодня профсоюзы Таджикистана нуждаются в научно обоснованных рекомендациях, которые помогут им значительно улучшить их деятельность, а для этого необходимо глубоко проанализировать историю создания и развитие данного института, причем не только в Таджикистане, но и в других странах.

² Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994. С изменениями и дополнениями от 26 сентября 1999, 22 июня 2003 и от 22 мая 2016 года. – Душанбе: Ганч, 2016. – 132 с.

³ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prezident.tj> (дата обращения: 21.04.2021г.).

Большое значение имеет и изучение уже накопленного опыта. Это поможет определить перспективы развития института профсоюзов и в будущем. Следует отметить, что профсоюзы в период независимости Республики Таджикистан, деятельность которых базировалась на соответствующие правовые акты, продолжали отстаивать и защищать социальные и экономические интересы своих членов.

Все вышеизложенное требует исследования института профсоюзов в историко-правовом и сравнительно правовом аспекте, тем более что ранее комплексного изучения этого явления, оказывающего свое влияние на деятельность общества и государство еще не проводилось.

Приведенные аргументы и стали основой выбора данной темы для научного диссертационного исследования.

Степень изученности научной темы. В истории таджикской государственности деятельность профсоюзов приобрела общественный характер в советский период, после Октябрьской революции, с формированием советской системы хозяйствования. Это была организация, или общественное объединение, имевшее право контролировать исполнение законодательство в области охраны труда и защищавшее право трудящихся.

Исторические проблемы формирования профсоюзов в Таджикистане в досоветский и советский периоды рассматривались в исследованиях таких таджикских историков и юристов как Ч. Беков⁴, М.М. Бободжонова⁵, Б.Г. Гафуров⁶, Т.Р. Каримов⁷, Т.С. Кульбаев⁸,

⁴ Беков Ч. Иттифокҳои касба ва тарбияи коммунистии мехнаткашон. – Душанбе: Ирфон, 1981. – 80 с.

⁵ Бабаджанова М.М. Изучение истории и проблем рабочего класса Таджикистана в трудах М. Алиджанова // Вестник КРСУ. – 2015. – Том 15. – № 6. – С. 62-65.

⁶ Гафуров Б.Г. Тоҷикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 5.

⁷ Каримов Т.Р. Союз «Рабземлес» - защитник экономических интересов батрачества в Таджикистане // Уч. зап. Куляб. гос. пед. ин-та. – 1966. – Вып. 5.

⁸ Кулбаев Т.С. Профессиональные союзы республик Средней Азии и Казахстана в годы Великой Отечественной войны (1941-1945 гг.): автореф. дис. ... д-ра ист. наук. – Алматы, 1994. – 60 с.

М. Нурматов⁹, Н.Г. Сапрыкин¹⁰, С.Н. Турсунов¹¹, С.А. Раджабов, А.С. Рахмонов¹², Х. Холджураев¹³, Ф.Т. Тохиров¹⁴, Т. Тухтаметов¹⁵, М. Шукуров¹⁶.

Кроме них, также Л.В. Гентшке., К.Ф. Фозилходжаев¹⁷, В.О. Опеен¹⁸, Ф.А. Гареев¹⁹, А. Лобачев²⁰, изучая историю профсоюзов в Узбекистане, упоминали в этом контексте и профсоюзы Таджикской АССР, входившей в состав Узбекской ССР. Подобные исследования начали проводиться особенно активно во всех союзных республиках в 50-е годы XX в. Почти все эти исследования были направлены на выяснение сугубо исторических проблем и не затрагивали правовую сферу деятельности профсоюзов Таджикистана.

Большинство работ, о профсоюзах, написанных в 70-е - 80-е годы XX века. В полне отвечало духу того времени. Профсоюзы, в них чаще всего рассматривались как «своеобразные инструменты для проведения политики большевиков, нацеленной на мировую революцию». При этом вопросам о взаимоотношениях профсоюзов, партии и государства внимания уделялось очень мало.

Исторические этапы становления профсоюзов рассмотрели в своей небольшой работе М. Муллоджонов и Б. Набиев²¹. Некоторые аспекты проблемы деятельности анализируемого нами института были затронуты в работе З.А. Икрами²². Однако в этих

⁹ Нурматов М. Харақати рационализаторӣ ва ташкилотҳои иттифоқҳои касабани Тоҷикистон. – Душанбе: Нашриёти давлатии Тоҷикистон, 1959. – 56 с.

¹⁰ Сапрыкин Н.Г. Возникновение и укрепление профсоюзов в Таджикистане (1925-1938 гг.) // Очерки по истории Таджикистана. – Сталинабад, 1957. – Т. II. – С. 96.

¹¹ Турсунова С.Н. «Иттифоки камбағалон» - опора коммунистической партии в социалистическом преобразовании таджикского кишлака. – Душанбе: Ирфон, 1965. – 60 с.

¹² Рахмонов А.С. Компартия и массовые дехканские организации Таджикистана (1924-1934 гг.): автореф. дис. ... канд. ист. наук. – Душанбе, 1991. – 20 с.

¹³ Холджураев Х. Возрастание авангардной роли рабочего класса в строительстве коммунизма (1959-1970 гг.): автореф. дис. ... д-ра ист. наук. – М., 1971. – 129 с.

¹⁴ Тахиров Ф.Т. Становление советского трудового права в Ходжентском уезде (1917-1924 гг.) // Изв. АН Тадж ССР. Сер.: Философия, экономика, правоведение. – 1987. – №1. – С. 60-66.

¹⁵ Искандаров Б.И. Россия и Бухарский эмират в начале XX века. – Душанбе: Ирфон, 1977. – С. 133, 201, 207.

¹⁶ Раджабов С., Шукуров М. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – 76 с.

¹⁷ История профсоюзов Узбекистана / [Л. В. Гентшке., В. Л. Гентшке., К. Ф. Фазылходжаев и др.]. – Ташкент: Узбекистан, 1978. – 360 с.

¹⁸ Опеен В.О. История изучения профсоюзного движения в XX веке (к вопросу историографии) // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2014. – №4 (84). – С. 3.

¹⁹ Очерки истории профсоюзов Узбекистана / [Гареева Ф.А. и др.]. – Ташкент, 1967. – 428 с.

²⁰ Лобачев А.И. Деятельность профсоюзов республик Средней Азии по утверждению социального равенства женщин в условиях перехода к социализму, минуя капитализм: автореф. д-ра ист. наук. – Ташкент, 1988. – 56 с.

²¹ Муллоджонов М., Набиев Б. Профсоюзы Таджикистана. – Душанбе, 2006. – 60 с.

²² Икрами З.А. Правовые аспекты трудовой миграции в Российской Федерации и в Республике Таджикистан (сравнительная характеристика). – Душанбе: Эчод, 2007. – 136 с.

исследованиях правовые вопросы профсоюзов Таджикистана не рассматривались. Между тем зарубежные исследователи Н.Г. Александров, Э.М. Аметистов, Е.М. Аكوпова, Н.А. Абузярова, В.И. Анишина, А.К. Безин, Б. Бердичевский, И.С. Войтинский, С.А. Голощапов, Е.М. Гершанов, К.Н.Гусев, С.Ю. Головиной, С.А. Иванов, Г.А. Игдыров, К. Крылов, А. Куренная, И.Я. Киселев, С.С. Каринский, И.А. Костян, М. Лушников, А. Лушников, Р.З. Лившиц, Е.А. Лукашева, В.И. Миронов, М.В. Молодцов, Л.А. Николаев, Н.И. Никитинский, А.Ф. Нуритдинова и другие ученые-историки и юристы уделили внимание процессу создания профсоюзов в СССР именно с точки зрения законодательной системы и доказали их положительную роль в советской и постсоветской системах.

За период национальной независимости в Таджикистане было издано несколько книг о профсоюзах: «Профсоюзы Таджикистана»²³, «Мароми мо - истиқлолияти Тоҷикистон»²⁴, сборник статей посвященные 80 - летию профсоюзов работников государственных и общественных организаций, а также банков Республики Таджикистан²⁵ и 85-летию профсоюзов работников сферы здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан²⁶. Был опубликован также сборник научных статей членов профсоюза работников сферы образования и науки Республики Таджикистан, посвященных 21-летию Конституции Республики Таджикистан²⁷. Ряд статей был опубликован и в научных периодических журналах. К сожалению, в вышеупомянутых публикациях затронуты далеко не все историко-правовые вопросы организации, деятельности и правового статуса профсоюзов в Таджикистане. Так, в них не наблюдается анализ специфики и особенностей профсоюзов ни в правовом, ни в историческом плане в постсоветских странах в целом, и собственно в Центральной Азии, включая и Республику Таджикистан.

²³ Муллоджонов М., Набиев Б. Профсоюзы Таджикистана. – Душанбе, 2006. – 60 с.

²⁴ Мароми мо - Истиқлолияти давлатии Тоҷикистон. – Душанбе: «Авасто», 2011. – 308 с.

²⁵ 80 - солагии Иттифоқи касабаи кормандони муассисаҳои давлатӣ, ҷамъиятӣ ва бонкҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон (1937-2017). – Хучанд: «Ношир», 2017. – 196 с.

²⁶ 85-солагии Иттифоқи касабаи кормандони тандурустӣ ва хифзи иҷтимоии Ҷумҳурии Тоҷикистон (1933-2018). – Душанбе: «ПРОИЭКСПО», 2018. – 252 с.

²⁷ Конституцияи ҷамоати таъмини ҳуқуқ, озода, манфиатҳои қонунии шахс, давлат ва ҷомеа (маводи конференсияи илмӣ-назариявии бахшида ба 21 солагии қабули Конституцияи (Сарқонуни) Ҷумҳурии Тоҷикистон, Хоча Оби Гарм, 3 ноябри соли 2015) / Зери назари д.и.х. Буриев И.Б., н.и.х. Одинаев Р.С. – Душанбе: ЧДММ «Душанбе Принт», 2016. – 144 с.

Мы пытались в своей работе заполнить многие проблемы, имеющие место в исследовании деятельности профсоюзов в Таджикистане с позиции историко-правового и сравнительно-правового анализа.

Связь исследования с программами либо научной тематикой. Диссертация является частью долгосрочных исследовательских программ отдела истории государства и права Института философии, политологии и права им. А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана: в 2013-2017 гг. «Основы правового государства в истории таджикской государственности: история и современность», и 2018-2022 гг. – «Роль советского права и государственности в становлении и развитие независимой Республики Таджикистан».

Общая характеристика исследования

Цели исследования. Основными целями исследования являются: изучение общественных отношений, связанных с историей формирования и развития профессиональных союзов и их деятельности в Таджикистане, разработка на основе этого предложений по использованию историко-правового опыта деятельности профсоюзов в современных условиях; рекомендации по совершенствованию законодательства о профессиональных союзах в Республике Таджикистан.

Задачи исследования. В контексте поставленной цели важно было решить следующие задачи:

- изучить историю института профсоюза в сравнительном плане;
- доказать наличие институтов, схожих с профсоюзными организациями, в истории таджикской государственности и права;
- конкретизировать правовые основы организации, необходимость и основополагающие факторы деятельности профсоюзов;
- рассмотреть законодательство о профсоюзах в советский период;
- раскрыть понятие, сущность и особенности функционирования института профсоюзов в Республике Таджикистан;
- провести сравнительно-правовой анализ международного правового регулирования деятельности профсоюзов на современном этапе развития;

- обосновать перспективы развития профсоюзного законодательства в современном Таджикистане;

- разработать рекомендации и предложения по совершенствованию профсоюзного законодательства в Республике Таджикистан.

Объект исследования. Объектом исследования являются правовые отношения, связанные с организацией и деятельностью института профсоюза.

Предмет исследования. Предметом исследования являются история эволюции института профсоюзов, правовые основы деятельности профсоюзов как одного из важных политико-правовых институтов, а также их практика защиты прав и интересов членов профсоюза.

Этап, место и период исследования (исторические рамки исследования). Диссертационное исследование охватывает следующие этапы: утверждение темы, написание работы, обсуждение в отделе истории государства и права и в ученом Совете ИФПП НАНТ и рекомендована к защите. С целью системного и всестороннего изучения института профсоюзов в Таджикистане, в данном диссертационном исследовании особое внимание уделено истории данного института, которую можно разделить на пять этапов: 1) возникновение идей создания союза, учреждение института глав профессий и сословий, с целью защиты прав и интересов представителей профессии и членов сословий - от глубокой древности до средних веков; 2) создание союзов типа "джавонмандон", "айёрон", "фидои", которые защищали права и интересы разных сословий и членов этих движений, а также появление нормативных положений, в основном религиозно-правовых), регулирующих деятельность представителей профессий; 3) борьба за свои права работников разных фабрик и заводов Худжанда и Канибадама (1907-1924 гг.); 4) формирование и развитие профессиональных союзов (1925-1991 гг.); 5) формирование современного института профессиональных союзов в Республике Таджикистан (1991 - до современности). Временные рамки проведения исследования охватывают 2017-2022 гг., а местом его осуществления является Республика Таджикистан.

Теоретические основы исследования. Теоретической основой исследования являются труды историков права и государства, таких как Ф.М. Абдулхонов²⁸, А.У. Азизода²⁹, Г.С. Азизкулова³⁰, З. Ализода³¹, Г.М. Бобокалонов, Э.Б. Буризода³², Б.Г. Гафуров, А.М. Диноршох³³, Дж.М. Зоир³⁴, М.А. Махмудзода³⁵, Н.Р. Махмадуллозода, Э.С. Насриддинзода³⁶, Н. Шонасридинов, Р.С. Одиназода, Д.С. Рахмон³⁷, Б.А. Сафарзода³⁸, Дж. Саъдизода³⁹, Ф.Т. Тахиров⁴⁰, А.Г. Холикзода⁴¹, Р. Шарофзода⁴², С.А. Раджабов и др.

Методологические основы исследования. В исследовании используются различные методы изучения предмета, включая комплексные и специализированные методы теоретических и историко-правовых наук о праве и государстве. Среди общих методов - законы и категории теории познания, т.е. наиболее общие законы природы, общества и мышления, единство и борьба противоположностей, закон отрицание отрицания и закон перехода от количества к качеству, парные категории - сущность и явление, форма и содержание, целое и часть, система и элемент, закономерность и случайность и т.д.

При исследовании темы были использованы также формально-правовой, историко-правовой, сравнительно-правовой методы, логические методы анализа, синтеза, умоза-

²⁸ См.: Қодирзода С.М., Абдулхонов Ф.М. Таълимоти Мискавайҳ оиди идораи давлат ва мансабдорони давлатӣ // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. Иқтисодиёт, ҳуқуқшиносӣ, сиёсатшиносӣ. – Душанбе, 2019. – №1. – Қ.1. – С. 226-229.

²⁹ См.: Азизов У.А. Эволюция институтов преступления и наказания на территории исторического и современного Таджикистана: историко-правовое исследование: монография. – Душанбе: Андалеб-Р, 2015. – 368 с.

³⁰ См.: Азизкулова Г.С., Хакимов Н. История государства и права Таджикистана. В помощь изучающим (от догосударственного общества до 1917 года). – Душанбе, 2018. – Ч. 1. – 816 с.

³¹ См.: Ализода З. Ҳуқуқи озодаҳои инсон-мехвари сиёсати ҳуқуқи Чумхурии Тоҷикистон // Сиёсати ҳуқуқи Чумхурии Тоҷикистон: рушд ва мушкилот (Маводҳои конференсияи илмӣ ва амалии чумхуриявӣ, Душанбе, 17 март 2014). – Душанбе: “Империл-Групп”, 2014. – С. 32-34.

³² См.: Буризода Э.Б. Таърихи афкори сиёсӣ ҳуқуқӣ. Нашри 3. – Душанбе: Нашри Мубориз, 2021. – 288 с.

³³ См.: Диноршоев А.М., Саъдизода Ч., Имомова З.Б. Андешаҳои ҳуқуқи инсон: нигоҳе ба сарчашма, дин ва афкори донишмандон: монография. – Душанбе: ЭР-граф, 2016. – 164 с.

³⁴ См.: Зоиров Дж.М. Таджики: от государства Саманидов до суверенной государственности (историко-правовой анализ) – СПб.: Реноме, 2014. – 287 с.

³⁵ См.: Махмудзода М.А. Ҳифзи ҳуқуқҳои инсон ва шаҳрвандӣ дар қонунгузори Рим (баъзе масъалаҳои қабули қонунҳои Рим) // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2020. – №4(36). – С. 152-157.

³⁶ См.: Насриддинзода Э.С. Назарияи давлат ва ҳуқуқ (васоити таълимӣ). – Душанбе: Меҳрона, 2017, 2019. – 204 с.

³⁷ См.: Раҳмон Д.С. Ҳуқуқи инсон дар шароити ҷаҳонишавӣ ва тақвиятҳои тафовутҳои фарҳангӣ-тамаддунӣ: масъалаҳои назарӣ, усулӣ ва амалӣ-ҳуқуқӣ: дис. ... д-ри илмҳои ҳуқуқшиносӣ. – Душанбе, 2019. – 479 с.

³⁸ См.: Сафаров Б.А. Формирование раннего исламского государства. – Душанбе, 2011. – 200 с.

³⁹ См.: Диноршоев М.А., Саъдизода Ч., Имомова З.Б. Андешаҳои ҳуқуқи инсон: нигоҳе ба сарчашма, дин ва афкори донишмандон: монография. – Душанбе: ЭР-граф, 2016. – 164 с.

⁴⁰ См.: Тоҳиров Ф.Т. Таърихи давлат ва ҳуқуқи мамлакатҳои хориҷӣ. – Душанбе: Эҷод, 2007. – 568 с.

⁴¹ См.: Холикзода А.Г. Таърихи давлат ва ҳуқуқи Тоҷикистон. – Душанбе: ЭР-граф 2014. – 380 с.

⁴² См.: Сативалдыев Р.Ш., Кенджаев Ш.Ю. Учение Джами о праве и государстве: монография. – 2-е изд., перераб., изм. и доп. – Душанбе: Ношир, 2016. – 208 с.

ключений, от общего к частному и от частного к общему, т.е. основные объективные научные методы исследования правовых явлений.

Эмпирические предпосылки. Эмпирические предпосылки исследования составили исторические факты из далекого прошлого, факты из советской истории института профсоюзов, исторические и действующие правовые источники, практика и каждодневная деятельность профсоюзов РТ и зарубежных стран. Наряду с этими источниками использовались также законодательные источники, тракты, которые предоставляют чрезвычайно важную информацию о правовом положении работников разных отраслей и профсоюзов в целом в Таджикистане.

Научная новизна исследования. Научная новизна исследования заключается в том, что это первая комплексная научная работа о правовых основах деятельности института профессиональных союзов в Таджикистане. В ней впервые приводится обоснованная периодизация истории возникновения и развития института профсоюзов в Таджикистане и дается авторское определение основных понятий профсоюзного законодательства. В диссертации, на основе изучения и всестороннего и объективного анализа разных точек зрения, законодательств разных стран, посвященных институту профсоюзов, научно обоснована позиция автора по многим проблемам исследования.

В диссертации впервые показаны правовые основы деятельности данной общественной организации как общественного, так и государственного надзорного органа за исполнением трудового законодательства.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основными историко-правовыми факторами, способствовавшими возникновению и развитию института профессиональных обществ в историческом Таджикистане являлись земледельческий союз «нафа», сословное общество, сословное право, защищающее классовые интересы некоторых сословий - представителей определенных профессий больше, чем представителей других профессий, чаще присущих представителям низших сословий.

2. Институционально-правовой основой становления профессионального общества служили также назначение или выбор главы сословия, профессии, создание обществ, ко-

торые могут быть названы профессиональными. Это - общество городских ремесленников «джавонмардон», военных – фидои, которые разработали нормы взаимоотношений между собой, а так же в отношении подчиненных лиц, общества и страны. Они могли принять решение встать на защиту членов общества, помогали друг другу в беде.

3. Законодательной основой защиты прав и профессиональных интересов представителей различных профессий (профсоюзная деятельность) в исламский период таджикской государственности являлись Рисола (Положения), посвященные конкретным профессиям. Это были Рисола о ткачах, о сапожниках, о мастерах кожных дел и др. В них, формулировались первые законодательные нормы определяющие положение работников определенных профессий, регулирующие взаимоотношения между ними, а также взаимоотношения общества с представителями отдельных отраслей народного хозяйства. В них также устанавливались правовое положение мастера (халифа), подмастерья (ученики), взаимоотношения с обществом и клиентами, механизмы защиты интересов представителей конкретных профессий.

4. В Бухарском эмирате существовали полноценные профессиональные союзы, которые занимались правозащитной деятельностью по отношению членов своей профессии. Эти «профсоюзы» возглавлялись раисами (глава). При потере работы или временной безработице, представитель профессии мог обратиться к главе (раису), который обеспечивал его как члена профсоюза всем необходимым. Каждый профсоюз имел свои способы и механизмы защиты членов от посягательства на их интересы, противоправных действий или недоплаты вознаграждения.

5. На основе проведенного исследования предлагается следующее определение профсоюза: « - это добровольная общественная, некоммерческая, корпоративная организация, объединяющая граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемая в целях представительства и защиты социально-трудовых и иных прав и интересов своих членов, а также наделенная правами общественного контроля над осуществлением трудового законодательства».

6. На основе изучения и обобщения легальных определений понятия «коллективные переговоры», предлагается авторское определение этой дефиниции: «коллективные пере-

говоры - это форма взаимодействия и процесс, имеющий целью определение взаимоприемлемых интересов, прав и обязанностей трудового коллектива и сторон социального партнерства посредством заключения коллективного договора».

7. Историю профсоюзного движения на территории Таджикистана можно разделить на следующие этапы: 1) возникновение идей создания союза, учреждение института глав профессий и сословий, ставящего своей целью защиту прав и интересов представителей профессии и членов сословий – от глубокой древности до средневековья; 2) создание союзов типа «джавонмандон», «айёрон», «фидои», которые защищали права и интересы разных сословий и членов этих движений, а также появление рисола (трактатов-религиозно-правовых положений), регулирующих деятельность представителей профессий; 3) борьба за свои права работников фабрик и заводов Худжанда и Канибадама (1907-1924 гг.); 4) формирование и развитие профессиональных союзов (1925-1991 гг.); 5) формирование современного института профессиональных союзов в Республике Таджикистан (1991г. – до современности).

8. Профсоюзное законодательство возникло как механизм защиты законных интересов представителей отдельных профессий – работников. С формированием и развитием системы трудового законодательства усовершенствовалось и законодательство о профсоюзах. Создание советской государственности позволило вывести профсоюзное законодательство, наряду с другими отраслевыми законами, на новую ступень развития права, особенно норму об общественном и государственном контроле реализации трудового законодательства.

9. Основными особенностями профсоюзов Советского Таджикистана, как и профсоюзов всего Советского Союза, были партийность, государственный характер деятельности, полифункциональность, которая вытекала из их массовости и включенности в советскую государственно-политическую систему как мобилизационной структуры. Профсоюзы имели право законодательной инициативы, участия в управлении обществом, воспитании кадров, разрешении актуальных жизненных проблем, обеспечении социальной справедливости, создании необходимых условий для деятельности работников в сферах национальной экономики и исполнении задач и законных

полномочий по правовому управлению социально-трудовыми отношениями. Профсоюз выполнял функции министерства труда, разрабатывал тарифные нормы, заведовал фондами социального страхования, вел идеологическую обработку населения, подготавливал молодежные кадры, проводил культурно-массовые и общественно-политические мероприятия и т.д. Все эти виды деятельности реализовывались, конечно, под надзором партии коммунистов.

10. С обретением Таджикистаном государственной независимости его профсоюзы, утрачивают важные полномочия (право законодательной инициативы, управление фондом социального страхования, управление оздоровительно-курортными делами и др.). В то же время были наделены новыми полномочиями (право выдвижения кандидатов в депутаты, президенты, участие в заседаниях правительства, внесение по обсуждаемым проблемам замечаний и предложений), становятся активными участниками подготовки законопроектов за период 1991 – 1996 гг. Совет Федерации профсоюзов Таджикистана внес более 300 предложений, замечаний по законопроектам, подготовленным правительством РТ и другими государственными органами, а также по нормативным актам обсуждаемым в парламенте республики).

11. В новейшее время профсоюзы кардинально изменили свою деятельность, создав правовую основу по защите законных прав трудящихся и дистанцируясь от других не свойственных им функций. После принятия Конституции Республики Таджикистан (1994 г.) была создана правовая база для деятельности профсоюзов, которую составили Конституция РТ, Трудовой кодекс РТ, законы Республики Таджикистан «О профсоюзах», «Об охране труда», «О занятости населения», «О пенсиях», «О приватизации жилья», «Закон о профессиональных союзах в Республике Таджикистан» и др. Деятельность профсоюза как общественной организации основывается на законодательных актах, которые регулируют его правовой статус. Согласно законодательным актам периода независимости Таджикистана, на профсоюз возложены полномочия по ведению общественного контроля над соблюдением законодательства о труде, по реализации правил “Положения о проверке и регистрации несчастных случаев на производстве”, “О представителях общественности”, “Об охране труда на предприятиях, в учреждениях и

организациях”, “О порядке наложения административных взысканий за нарушение закона и правил охраны труда”, а также за соблюдением и других нормативно-правовых актов. Все это позволило государству сохранить общественный контроль над охраной труда.

12. Значительным достижением профессиональных союзов стало признание института социального партнерства, принципов его деятельности, важности заключения Генерального соглашения государством. Сегодня профсоюзы нуждаются в новых механизмах, таких, как институт посредничества, совместные консультации, производственные советы.

Проанализировав законодательство Республики Таджикистан о профсоюзах, автор предлагает следующие предложения по его совершенствованию:

- принять в новой редакции Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах», в котором должны быть указаны новые механизмы общественного контроля профсоюзов за реализацией трудового законодательства. В данном законе следует дать четкое определение таких понятий, как “работодатель”, “работодатель - собственник”, “представитель работника”, причем связав их не только с профсоюзами, но и другими организациями;

- сегодня на территории Республики Таджикистан действует множество организаций, собственниками, участниками и акционерами которых являются иностранные физические и юридические лица. Существующая практика решения трудовых споров, связанных с работниками иностранных организаций, показывает, что профсоюзы в этих организациях создаются очень редко. С целью приведения Закона Республики Таджикистан «О профсоюзах в РТ» в соответствие с ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса республики, в ст. 3 указанного закона предлагается внести следующие изменения:

«Действие настоящего Закона, если международно-правовыми актами, признанными Республикой Таджикистан не предусмотрен иной порядок, распространяется:

- на работников, в том числе и на работников иностранных организаций, локализованных на территории Таджикистана, собственниками, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица;

- на работодателей, в том числе и работодателей иностранных организаций, локализованных на территории Таджикистана, собственниками, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

С целью конкретизации прав профсоюзов на реализацию общественного контроля за выполнением соглашений и коллективных договоров, предлагается внести в ч. 1 и 2 ст. 20 Закона РТ «О профсоюзах» следующие изменения:

«Статья 20. Права профсоюзов в реализации общественного контроля за процессом выполнения Генеральных Соглашений, отраслевых (тарифных), региональных (областных, городских, районных), коллективных договоров, трудовых договоров.

1. Профсоюз вправе вести общественный контроль за процессом выполнения Генерального соглашения, отраслевых (тарифных), региональных (областных, городских, районных) коллективных договоров, трудовых договоров.

2. Профсоюз имеет право при несоблюдении условий Генерального Соглашения, отраслевого (тарифных), регионального (областного, городского, районного) коллективного договора, трудового договора предложить другой стороне устранить правонарушения, и обращение должно быть рассмотрено в установленные законодательством РТ сроки.

Следует обосновать необходимость создания института посредничества по трудовым спорам, что значительно упростило и разгрузило бы судебные органы от рассмотрения этих дел. С этой целью нужно принять Закон «О медиации» или специальный Закон «О посредничестве в трудовых спорах», где наряду с урегулированием процедуры посредничества следует закрепить основные принципы посредничества - нейтральность, конфиденциальность, беспристрастность; указать лиц и органы, которые могут заниматься посреднической деятельностью.

Нужно законодательно закрепить процедуры и принципы социального партнерства, принцип консультации и коллективного переговорного процесса, с целью их активной реализации.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Практическое значение диссертации - это новая страница в деятельности профсоюзов, общества . В

работе четко определен статус профсоюзов в многогранной государственной деятельности.

Научная ценность диссертации определяется представленными в ней материалами, фактами, выводами и рекомендациями, которые могут быть использованы в образовательном процессе в высших учебных заведениях, в процессе совершенствования законодательства и правоприменения.

Положения и рекомендации, изложенные в диссертации, могут быть использованы на практике - для улучшения реализации трудового и профсоюзного законодательства Республики Таджикистан, в разработке государственных стратегий, концепций и программ, в каждодневной деятельности профсоюзов.

Теоретические выводы исследования могут быть использованы в научных исследованиях и при преподавании истории права и государства, истории правовых и политических учений, истории государства и права зарубежных стран, трудового права, профсоюзного права.

Степень достоверности результатов. Степень достоверности результатов исследования определяется высоким уровнем использованных научных и нормативно-правовых источников, объективно проведенной и завершенной работой, фактически подтвержденной в ней информацией, сравнительно-сопоставительными аргументациями основных проблем исследования, обоснованием его новизны и содержанием авторских публикаций. Заключение и рекомендации автора базируются на объективном научном анализе поставленных проблем и соответствующей практике.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Специальность, тема и содержание диссертационного исследования соответствуют паспорту специальности ВАК при Президенте Республики Таджикистан, шифру 12.00.01 – Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве.

Личный вклад соискателя учёной степени. Личный вклад соискателя ученой степени подтверждается научной новизной диссертации, положениями, выносимыми на защиту, опубликованными автором научными работами, а также ее докладами на конференциях, семинарах, круглых столах. Диссертационное исследование выполнено

лично автором, его результаты опубликованы в рецензируемых научных журналах ВАК при Президенте РТ.

При проведении исследования на основе выявленных особенностей создания и развития профсоюзов впервые была проведена периодизация этого процесса. Автор дает также свои определения основных понятий, используемых в контексте основной темы, что является важным вкладом в науку. На основе сравнительного анализа законодательств и практики нескольких ближних и дальних зарубежных стран, выявлены пробелы, недостатки и противоречия в нормативно-правовых актах Таджикистана по исследуемой проблеме, предложены способы их устранения и пути совершенствования законодательства.

Апробация и применение результатов диссертации. Диссертация была подготовлена, обсуждена и рекомендована к защите в отделе истории государства и права Института философии, политологии и права им. А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана (протокол №9 от 16 декабря 2022 г.).

Основные результаты диссертационного исследования обсуждались в форме научных докладов на:

– VI Конгрессе профсоюзов образования Турции», – доклад по теме: «Деятельность и достижения Профсоюза работников образования и науки Республики Таджикистан». – Анкара, 2018;

– Всемирном Конгрессе международного образования, – доклад по теме: «Законодательство в сфере образования. Проблемы и пути их устранения». – Бангкок, 2019;

– V Международной научно-теоретической конференции «Права человека и глобализация», посвященной Дню прав человека, организатор - Академия МВД РТ, – доклад по теме: «Некоторые проблемы развития института профсоюза в СНГ». – Душанбе, 2022;

– Международном семинаре на тему: «Развитие социального партнерства в сфере образования. Образование в период пандемии», – доклад по теме: «Правозащитная деятельность Профсоюза работников образования и науки Республики Таджикистан». – Астана, 2022.

Автор участвовала также в более 10-ти международных научных обсуждениях, посвященных вопросам состояния, проблемам законодательства и перспективам развития профсоюзной деятельности.

Публикации по теме диссертации. Основные выводы, рекомендации и предложения автора отражены в 16-ти опубликованных ею научных статьях, из них 13 - в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и списка источников и использованной литературы. Общий объем диссертации 213 страница.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ, ПЕРИОДИЗАЦИЯ И СОВЕТСКИЙ ЭТАП ПРАВОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ТАДЖИКИСТАНЕ

1.1. Институт профессиональных союзов: понятие, функции и периодизация истории

Профессиональные союзы являются в современном мире важнейшими институтами, участниками трудовых отношений, посредниками, своего рода адвокатами трудящихся. Роль данного института трудно переоценить, хотя в некоторых странах по разным объективным и субъективным причинам их значение снижается. Тем не менее всякий раз, когда ущемляются права и интересы работников, они обращаются в уже знакомый им институт за защитой этих прав с надеждой за благополучный исход дела.

Изучение данного института представляет большой научный и практический интерес с целью совершенствования практики взаимодействия между работником и работодателем, иногда между государством, работодателем и рабочими, представителями которых всегда выступают именно профсоюзы.

В толковом словаре таджикского языка термин «касаба» [کاسبا] означает «профессию, коллектив мастеров, ремесленники, мастера»⁴³; что касается термина профессиональный союз (иттифоқи касаба), то слово иттифок означает объединяться, объединение, организация либо что-то похожее, созданное на добровольных началах, общественное объединение, профсоюзы, массовую организацию рабочих и служащих в учреждениях и на предприятиях»⁴⁴.

В различных научных исторических и юридических работах приводится множество примеров использования терминов, обозначающих должностных лиц, которые нередко выполняли те задачи, которые сегодня решают профессиональные союзы. Так, академик Б. Гафуров в своей монументальной монографии «Таджики» достаточно подробно исследовал статус тех сословий, которые имели место в истории таджикского народа⁴⁵. Изучение быта глав

⁴³ Фарҳанги тафсирии забони тоҷикӣ. – Душанбе: ҶДММ «Шуҷоатиён», 2010. – Ҷ.1. – С. 624.

⁴⁴ Там же. – С. 424, 624.

⁴⁵ Гафуров Б.Ф. Тоҷикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 471.

профессий Худжанда в конце XIX - начале XX вв. (на примере пекарей) посвятила одну из своих статей М. Махсудова⁴⁶.

В законодательстве РТ “О профессиональных союзах” так определено данное понятие: “добровольная общественная организация, объединяющая граждан в интересах производственной и непроизводственной деятельности для защиты трудовых, социально-экономических и иных прав и интересов своих членов”⁴⁷. Одни страны закрепили правовое положение профсоюзов в специальных законах, другие - в Трудовом законодательстве страны. Таджикистан не только закрепил конституционное право на создание профсоюзов в стране, но и принял специальный закон о профсоюзах⁴⁸, в котором предусматриваются такие формы объединения, как республиканские объединения профсоюзов, добровольные отраслевые союзы первичных и региональных профсоюзов, через которые профсоюзы осуществляют свои полномочия.

Современная законодательная формулировка термина “профсоюз” охватывает многие стороны жизнедеятельности работников разных сфер народного хозяйства, многих ремесленников в прошлом, можно соотнести с ними. Исходя из этого изучение проблем формирования профсоюзов на различных исторических этапах развития таджикского народа, правового статуса мастеров и их учеников и т.д. представляет до сих пор значительный интерес. Тем более, что среди отечественных историков и правоведов многие вопросы, касающиеся этой сферы, вызывают дискуссии.

Почти во всех странах мира законодательно закреплено «право на объединение в профсоюзы, что является основой наделения их определенными полномочиями. Право на объединение в профессиональные союзы является элементом их правового статуса, равно как рабочих и служащих. Структура права на объединение в профессиональные союзы как соответствующего элемента образуется из: права на вступление в профсоюзы, права на образование профсоюзных организаций, права на участие в управлении предприятиями через профсоюзы, права на защиту

⁴⁶ Махсудова М.Г. Быт ремесленников – пиццайеров города Худжанда в конце XIX – начале XX вв. (на примере хлебопек-ков). Вестник ТГУПБП. – 2016. – №4 (69). – С. 14-22.

⁴⁷ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Рес-публики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

⁴⁸ Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 12 марта 1992 года // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1992 года, № 7, ст. 101; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1997 года, № 9, ст. 117.

прав и законных интересов рабочих и служащих профсоюзами, «права на пользование преимуществами члена профсоюза»⁴⁹.

Профессиональные союзы – «исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся в Таджикистане. Как общественное явление, они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это – самая массовая общественная организация в Таджикистане»⁵⁰.

Профессиональные союзы «входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими специальными задачами и функциями»⁵¹, определяемыми текущим моментом, многими другими факторами, в основном их уставами. Например, если раньше основной своей задачей профсоюзы считали борьбу за защиту и улучшение условий труда, сегодня их задачами являются недопущения роста уровня безработицы, повышению занятости трудоспособного населения. Кроме того, «сегодня профсоюзы стремятся влиять не только на зарплату и занятость, но и на такие факторы, как условия труда, отдыха, условия, связанные с использованием и эксплуатацией нового оборудования, внедрением новых технологий, проблемами замены ручного труда рабочего механизированным и др. При решении правовых и экономических проблем профсоюзы рассматриваются «в качестве представителя и защитника социально-трудовых интересов наемных работников»⁵².

Профсоюзы выступают как «средство защиты работника, устранения дисбаланса власти, между рабочими и работодателями. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возрастало. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства он не обойдется»⁵³.

⁴⁹ Нематов А.Р., Гоибова М.А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства // Евразийский юридический журнал. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

⁵⁰ Трудовое право. Учебник. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, 3-е издание третье, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – С. 86.

⁵¹ Там же. – С. 90-92.

⁵² См.: Орешников И.М., Сунарчина М.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников // Социально-политические науки. – 2014. – №1. – С.37.

⁵³ Гидденс, Э. Социология. – М., 1999. – С. 462; Орешников И.М., Сунарчина М.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников // Социально-политические науки. – 2014. – №1. – С. 37.

На протяжении многих веков профсоюзы, объединяющие своих членов по профессиональному признаку, назывались по-разному, например, гильдии, цеха, корпорации, коллегии. Подобные объединения существовали уже в государствах Древнего мира.

«Слово «профсоюз» стало для нас привычным и у многих людей ассоциируется с оказанием материальной помощи нуждающимся, распределением путевок и организацией культурно-массовой работы. Этими вопросами профсоюзы занимаются, но они являются далеко не главными в их деятельности»⁵⁴.

Для нашего исследования важно разобраться не только с понятием “профсоюз”, но с теми закономерностями, которые способствовали возникновению, институционализации профсоюзов и развитию законодательства о них в целом.

Какими же признаками обладает этот институт? Первый признак, который выделяет законодатель, - это организация; второй - это общественный характер организации, которую создают представители профессии; третий признак – добровольность в создании и деятельности.

Таким образом, профсоюз - это добровольная общественная организация. Его членами могут быть представители одной профессии. Но этот признак может быть не соблюден, когда профсоюз создается на территориальной основе. Так, высший орган профсоюзов страны, объединяющий все профсоюзы страны, может иметь территориальный признак.

В качестве признаков, характеризующих институт профсоюза, законодатели многих стран, называют также «защиту трудовых и иных социально-трудовых прав». Есть страны, в их число входит и Таджикистан, в которых профсоюзы наделяются гораздо большими полномочиями (признаками) защиты трудовых, социально - экономических и других прав и интересов своих членов»⁵⁵.

В других случаях при определении профсоюза конкретизируется сфера его деятельности. Например, в законодательстве Узбекистана учеба отделена от других видов деятельности, но в остальном профсоюз имеет права представительства и защиты и в отношении тех, кто занят учебной. Здесь необходимо учитывать тот фактор, что Узбекистан, как и Таджикистан, характеризу-

⁵⁴ См.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>(дата обращения: 20.09.2021г.).

⁵⁵ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

ется тем, что в составе населения молодежь составляет значительную (если не основную) часть и ученики, и студенты, и магистры, а также аспиранты и докторанты, учителя и работники сферы образования.

В законодательстве разных стран термин определяется по-разному, хотя сущность данного института не меняется. Законодательное определение термина свидетельствует о большом значении данного института. Например, согласно ст.2 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" с изменениями от 11 июня 2021 г., профсоюз « - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»⁵⁶.

Данный термин более конкретно определено узбекским законодательством. Согласно ст.3 (Основные понятия) узбекского Закона о профсоюзах: «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими профессиональными интересами по роду их деятельности или учебы, создаваемое в целях представительства и защиты их трудовых, иных социально-экономических прав и интересов, действующее на основании собственного устава»⁵⁷.

В ст. 2 таджикского закона закреплено следующее определение: “добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами в производственной и непроизводственной сферах деятельности для защиты трудовых, социально - экономических и других прав и интересов своих членов»⁵⁸. Как видим, профессиональные союзы Таджикистана «защищают не только трудовые и социально – экономические, но и другие права и интересы своих членов»⁵⁹.

Таким образом, можно конкретизировать, что профессиональный союз “ – это добровольная, общественная, некоммерческая, корпоративная организация, объединяющая граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельно-

⁵⁶[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9015224> (дата обращения: 02.09.2021г.).

⁵⁷ Морозов П.Е., Чаньшев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2016. – 242 с.; Закона Республики Узбекистан о профессиональных союзах // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lex.uz/ru/docs/4631283>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

⁵⁸ Нематов А.Р., Гоибова М.А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства // Евразийский юридический журнал. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

⁵⁹ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

сти, создаваемая в целях представительства и защиты их социально-трудовых и иных прав и интересов, а также наделенная правами общественного контроля над осуществлением трудового законодательства»⁶⁰.

В данном определении упор делается, прежде всего, на профессию и профессиональные интересы, но наряду с ними указываются цели – представительство и защита прав и интересов граждан. Основными принципами деятельности профсоюза являются добровольность, общественный характер деятельности организации, объединяющих граждан по производственному и профессиональному признакам. Цель профсоюза – представительство и защита, прежде всего, социально-трудовых, а так же иных прав и интересов работников.

Юридическая наука рассматривает профсоюзы «как корпоративные организации, основанные на членстве»⁶¹, что закреплено, например в ст. 65.1 ГК РФ. По мнению Л.И. Филющенко «по ряду признаков профсоюзы есть корпорации (объединение лиц, учредители (участники) которого обладают правом участия (членства) в нем и формируют его высший орган, наделяются членскими правами и обязанностями). Корпорации - это экономический предпринимательский институт, но правовым системам некоторых государств известны, наряду с предпринимательскими и публичными корпорациями, непредпринимательские корпорации»⁶². Профсоюзы участвуют не только в трудовых правовых отношениях, но и в гражданско-правовых. Профсоюз, в отличие от корпорации, является некоммерческой организацией, цель которой согласно закону о профсоюзах, представительство и защита членов, и в некоторых случаях даже не членов профсоюза. Среди корпораций - общественных объединений, профсоюзы занимают особое место. Прежде всего, профсоюзы «наделены правом контроля над соблюдением работодателями трудового законодательства. . . ., тогда как ни одна из общественных организаций не наделена правом контролировать деятельность других корпоративных и унитарных юридических лиц»⁶³.

В русле дифференциации юридических наук, по мере усложнения трудовых отношений, задач и целей защиты прав и интересов работников некоторые правоведы пишут о

⁶⁰ Нозакзода 3.3. Понятие института профоссиональных союзов // Юридический академический журнал. – 2022. – №3(43). – С. 83.

⁶¹ Гражданский кодекс РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/10164072/54e8b6a300c369e3c7a9d8d7049a03b1/> (дата обращения: 25.11.2022г.).

⁶² Филющенко Л.И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11 (72). – С. 126.

⁶³ Филющенко Л.И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11 (72). – С. 122.

формировании новой отрасли права под названием «профсоюзное право». Один из сторонников такой точки зрения профессор В.В. Стремоухов, определяя термин «профсоюзное право», считает, что оно понимается в двух смыслах:

«на обыденном, обиходном уровне - это совокупность правовых и корпоративных норм, регулирующих общественные отношения, одним из участников которых являются профсоюзы (организации), или регулирующие только внутрпрофсоюзные отношения. То есть профсоюзное право на этом уровне понимается так же как, например, военное право, медицинское право, водное право и т.д.;

-на теоретико-правовом уровне – это комплексная отрасль российского права, нормы и институты которого регулируют общественные отношения разного рода, но с участием профсоюзов»⁶⁴.

Конечно, по мере формирования предмета регулирования, продолжается и дифференциация наук и отраслей права, появляются новые отрасли. Поэтому, можно предположить, что и профсоюзное право может стать самостоятельной наукой, которая будет иметь и свою специфику и особенности функционирования.

Значение, роль и место профессиональных союзов в правовом поле таджикского общества кардинально изменились в период государственной независимости, особенно с принятием Конституции Республики Таджикистан, Законам о профессиональных союзах, Трудового кодекса РТ от 1997 г. Здесь встает вопрос о функциях данного института, его предназначении

Так, в советское время, согласно советскому законодательству, «имели право участвовать в управлении государственными и общественными делами, в решении политических, хозяйственных и социально-культурных вопросов»⁶⁵, что неизбежно требовало определения функций данного института. В свою очередь в Конституции Республики Таджикистан от 1994 г. а также в Трудовом Кодексе РТ работникам предоставляется «право создавать профессиональные союзы

⁶⁴ Стремоухов А.В. Профсоюзное право: место в системе российского права // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли): материалы Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 года / Ред колл. Б.П. Белозеров, П.П. Глушенко, Д.В. Лобок, А.В. Стремоухов. – СПб: Изд. СПбГУП, 2005. – С. 25.

⁶⁵ Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. – М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2014. – С. 53, 59.

для защиты своих интересов»⁶⁶. Исходя из положений действующей Конституции РТ, современные профсоюзы в основном должны исполнять защитные функции.

Данная функция признается за профсоюзами и в других странах, в том числе в РФ. Так, в российском законодательстве данная функция установлена ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁶⁷, а также в главе 58 и других нормах ТК РФ⁶⁸ от 30 декабря 2001 г.

Наряду с ней, уважаемая В.А. Макарова выделяет, например, еще одну – «функцию представительства, которая наряду с защитой прав и интересов работников в сфере труда, закреплена на законодательном уровне»⁶⁹.

Закрепляя за профсоюзами определенные функции, российский законодатель раскрывает их содержание. Например, согласно ст. 352 ТК РФ, защита трудовых прав и свобод определяется «как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил».

С.Н. Малюк считает, что «одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является самозащита работниками трудовых прав». По его мнению, «однако, этот способ не может привести к восстановлению нарушенных трудовых прав. Должны появиться предусмотренные в законодательстве основания, которые и могут позволить воспользоваться этим правом. В связи с этим она должна быть процессуально оформлена. Без оформления использования данного способа защиты нельзя восстановить нарушенное право»⁷⁰.

Мы также солидарны с этим автором и в том, что «защита трудовых прав, осуществляемая таким способом, не выполняет своей роли, поскольку использование любого из перечисленных вариантов может привести к восстановлению нарушенного материального права только при надлежащем процессуальном оформлении определенными способами, которые перечислены в

⁶⁶ Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

⁶⁷ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12 января 1996 года № 10-ФЗ

⁶⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. – 2007. – № 4. – С. 55-60.

⁶⁹ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №121(07). – С. 3.

⁷⁰ Малюк С.Н. Проблемы применения норм трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2009. – № 3 (20). – С. 103.

нормах материального права (например, ст. 352 ТК РФ. – Н.З.), и с использованием установленных процессуальным законодательством форм устранения нарушений трудовых прав»⁷¹.

В трудовом праве основные функции профсоюза до конца еще не определены, но можно отметить, что они отличаются от функций других общественных

Понятия «функция» и «задачи», используемые в отношении профсоюза или всякого другого субъекта имеют разные смысловые нагрузки, и в соотношении этих понятий среди правоведов ведется дискуссия⁷². Некоторые авторы считают эти понятия синонимами, то есть взаимозаменяемыми. Другие указывают на разный объем содержания этих понятий⁷³. На наш взгляд, функции можно определить как главные, основные, определяющие задачи, и для реализации функции, может потребоваться решение множества задач.

Некоторые авторы функциями профсоюзов считают любую деятельность профсоюзов или их органов⁷⁴.

Исходя из общетеоретических положений права, согласно которым «функциями государства являются основные направления их деятельности, а функциями права – направления правового воздействия на волю людей, поведение и общественные отношения»⁷⁵, представители трудового права считают, что «функции профсоюзов – это главные направления их деятельности по решению поставленных задач с наделением определенными правами»⁷⁶.

В.А. Макарова перечисляет следующие основные функции профсоюзов: «защита социально - трудовых прав и интересов граждан - членов профсоюзов (защитная функция); представительство и сотрудничество (включая социальное партнерство, установление и налаживание контактов с профсоюзами иностранных государств)»⁷⁷.

⁷¹ Малюк С.Н. Проблемы применения норм трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2009. – № 3 (20). – С. 103.

⁷² Буризода Э.Б. Масоилю назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат. – Душанбе: Дониш, 2022. – С. 131-138.

⁷³ Буризода Э.Б. Масоилю назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат. – Душанбе: Дониш, 2022. – С. 131

⁷⁴ Макарова В.А., Гончаров М.А. Проблемы и перспективы развития профсоюзов в России // Сборник статей международной научно-практической конференции 15 августа 2015 г. «Наука: прошлое, настоящее, будущее» в ч. 2. Ч. 2 / отв. ред. А.А. Сукиасян. – Уфа: АЭТЕРНА, 2015. – С. 78-84.

⁷⁵ Дзуцев З. Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Владикавказ, 2009. – С. 8.

⁷⁶ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №121(07). – С. 6.

⁷⁷ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №121(07). – С. 6.

С целью осуществления защитной функции «профсоюзы используют различные формы - участвуют в отношениях социального партнерства, ведут профсоюзный контроль, защищают права членов профсоюза в досудебной и судебной форме⁷⁸, и др.

В науке предложены и иные классификации их функций. По одному из них профсоюзам присущи следующие основные функции - защитная, представительская, некоторые добавляют и экономическую функцию.

Все исследователи называют защитную функцию, которая связана с социально-трудовыми правами и интересами работников.

Профсоюз защищает рабочих и наемных работников от произвола работодателя и нанимателя, уравнивает позиции тех и других. Долгое время основным орудием профсоюзной борьбы были забастовки, которые оставались спонтанным явлением.

Другая функция это представительство интересов рабочих. Целью функции является «создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию и т.д.). Профсоюзы могут представлять интересы работников»⁷⁹, как в суде, так и участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления и т.д.

Эффективное осуществление профсоюзами своих основных функций зависит от того, насколько урегулированы трудовые отношения между работниками и работодателями, «систематизированы в виде процедур, известных как коллективные переговоры».

В процессе реализации своих функций, профсоюзы: «превратились в важный социальный институт, взявший на себя ответственность за решение социально-экономических проблем общегосударственного характера»⁸⁰, хотя остались организациями общественными.

Анализ функций и направлений деятельности современных профсоюзов показывает, что они выполняют, кроме правозащитной, ещё три дополнительные функции: экономическую, по-

⁷⁸ Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М., Махмадуллозода Н.Р. Комментарии трудового кодекса Республики Таджикистан. – Душанбе: «Офсет», 2021. – С. 917.;

⁷⁹ Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. – М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2014. – С. 58-59.; Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №121(07). – С. 5.

⁸⁰ Збышко Б.Г. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в России : международный и национальный аспекты : дис. ... д-ра эконом. наук . – М., 2004. – 466 с.; Сунарчина М.М. О модернизации профсоюзов как института регулирования социально-трудовых отношений и социальной защиты // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 109.

литическую и общественную. Экономическая функция профсоюза в том, что они добиваются повышения оплаты труда, улучшения условий труда и занятости, путем ведения переговоров, заключения коллективного трудового договора, предложений совершенствования законодательной базы и государственных программ⁸¹, направленных на улучшение условий труда.

Осуществляя политические функции, профсоюзы становятся участниками реализации государственной и местной политики, поддерживая политические партии и своих делегатов в законодательных органах.

В тяжелые годы гражданской войны профсоюзы Таджикистана начала 90-х годов XX в. Смогли не допустить разложения организации, ее раскола и распада, добиваясь определенных позитивных перемен. В то же время они ещё не являются реальной общественной силой. Главное здесь то, что менталитет основной массы членов профсоюза не изменился. Все так же, в профсоюзных органах многие видят или «придаток администрации», или «распределителя социальных благ (квартир, продуктов)», «и лишь в последнюю очередь защитника своих интересов»⁸². Эти суждения, имеют свои основания. Так, традиционно профсоюзы тесно связаны с государством. Конечно, эти отношения можно анализировать с разных точек зрения. Во-первых, не имея определенных отношений с государством, вряд ли современный профсоюз сможет реально выполнять свои функции. Соответственно, одни считают, что профсоюзы должны работать в связке с государством, другие утверждают, что сотрудничая с государством профсоюзам все же необходимо сохранить свою независимость. Во-вторых, здесь возникает следующий вопрос: как сотрудничая с государством, профсоюзы должны исполнять свою функцию, которая в их деятельности является приоритетной?

В советский период профсоюзы Таджикистана функционировали в рамках существующих отраслевых законов и нормативных актов. Согласно своим мандатам, они выполняли многие функции и обязанности, предписываемые властями в области законодательства, защиты прав работников, заведования курортно - оздоровительными комплексами, организации досуга, просвещения, экономического распределения и др. Деятельность таджикских профсоюзных организаций, как и всех других республиканских профсоюзов, имела идеолого-политический характер,

⁸¹ Бизюков П.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. – М.: ИСИТО, 2004. – 146 с.

⁸² Сунарчина М.М. О модернизации профсоюзов как института регулирования социально-трудовых отношений и социальной защиты // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 110.

ориентировалась на усиление, прежде всего, просветительской и воспитательной работы именно в идеологическом направлении. Вне связи с политикой реализовывать эту деятельность было невозможно.

В советские годы профсоюзам было передано управление бюджетом государственного социального страхования, туристические, спортивные, культурно-просветительные учреждения, детские оздоровительные лагеря, а так же государственная инспекция охраны труда и техники безопасности, т.е. профсоюзы, реализовывали и государственные функции.

В этот период профсоюзы смогли обеспечивать достойную защиту прав работников, которые получали бесплатные и льготные путевки на курорты, в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря. В годы перемен и нелегких испытаний, выпавших на долю всего постсоветского общества, профессиональные союзы сумели выстоять и реформироваться. При переходе к системе рыночных отношений и частного капитала изменились и функции профсоюзов - от социально-бытового обслуживания и контроля - к повседневной защите и борьбе за социально-экономические права трудящихся⁸³.

Анализ реального положения института профсоюза требует определения его места в ряду профсоюз – независимость – сотрудничество с государством и тем, что выбирает профсоюз.

Пример и опыт российских альтернативных профсоюзов, которые создавались в период острых кризисов, свидетельствуют о том, что существовать длительное время после кризиса такие профсоюзы не могут. В то же время, наличие тесных связей традиционных профсоюзов с администрацией является фактором долговечности организации, беспрепятственного распоряжения или использования инфраструктурой организации. Имея связи с государственными органами, профсоюз реализует свои функции в общенациональном масштабе⁸⁴.

В последнее время профсоюзы, в связи с глобальными изменениями не только в сфере труда, но и в развитии прав собственности, рыночных отношений, утратив частично свои многочисленные права, а также отдельные функции, стали менее эффективно осуществлять свою защитную функцию. Иногда инертность, присущая сегодня данному институту, (хотя общество видит плоды деятельности особенно профсоюзов образования и науки РТ), становится причиной недо-

⁸³ Раджабов С.А, Максуд Р.Ш. Профсоюзы советского Таджикистана. – Душанбе: Ирфон, 1987. – С. 2-3.

⁸⁴ Щипанова Д.Г. Субъекты социально-трудовых отношений и их эволюция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mosgu.ru/nauchnaya/publications. (дата обращения: 10.08.2021г.).

верия к нему граждан. В итоге проблемы только множатся, и необходимость защиты прав актуализируется.

Следует отметить, что «правозащитная деятельность профсоюзов включает юридическую помощь, охрану защиту прав граждан. Социальное партнерство - одна из форм правозащитной деятельности профсоюзов»⁸⁵, когда путем переговоров и заключения коллективного договора, по сути, обеспечиваются правовая защита и возможность восстановления прав и интересов работника.

Анализ законодательства, практики и научных тезисов о социальном партнерстве показывает, что все формы и аспекты социального партнерства являются взаимообусловленными. Они могут быть использованы на всех уровнях, и их эффективность определяется системным использованием. Развитие одной формы социального партнерства не может компенсировать другие формы, каждая из этих форм имеет свое место и ценность при определении места каждого участника отношений. При социальном партнерстве учитываются интересы и права сторон или всех участников трудовых отношений.

Сегодня появляются «новые виды конфликтов и споров между работодателем и работником»⁸⁶, которые предполагают использование разных механизмов решения этих споров.

Следует отметить, что крайне необходимо дать легальные определения используемых в этой сфере понятий, что будет содействовать развитию социального партнерства на практике, при этом следует основываться не только на закономерностях данного явления, но и на критериях международно-правовых норм.

Социальное партнерство, по мнению исследователей, «...сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству». Таким образом, главная роль социального партнерства заключается в том, что оно является способом решения социально-трудовых проблем в обществе»⁸⁷. При этом считается важным учет научных принципов «соци-

⁸⁵ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №121(07). – С.2.

⁸⁶ Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – №5. – С. 114.

⁸⁷ Федукова А.М. История правового регулирования социально-партнёрских отношений // Transport business in Russia. – 2012. – №6. – С. 84.

альное партнерство предполагает заключение коллективных или генеральных договоров, при заключении которых в будущем важно учитывать научные принципы»⁸⁸.

Субъектами отношений «по социальному партнерству являются работники (их представители), работодатели (их представители), а также государственные и общественные образования в лице их полномочных органов»⁸⁹.

Необходимо указать, что «участие профсоюзов в социальном партнерстве регулируется нормативно-правовыми актами, их уставом, . . . обязательным пунктом в котором является пункт, определяющий порядок образования и компетенцию профсоюзных органов».

Сегодня правозащитная работа профсоюзов в форме осуществления общественного контроля явно требует активизации, что позволит усилить роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав и интересов работников. Например, не реализуется п.1 ст.32 Закона о профсоюзах РФ, потому, что «административная или уголовная ответственность за нарушение прав профессиональных союзов»⁹⁰ не предусмотрены, что приводит к снижению эффективности функционирования профсоюзов.

Реализуя правозащитную деятельность, «. . . профсоюзы ведут профсоюзный контроль, защищают права членов профсоюзов в досудебной и судебной форме».

Профсоюз должен «реализовать право на судебную защиту как путем обращения в защиту прав по их просьбе, так и путем обращения по собственной инициативе в защиту прав, свобод и интересов неопределенного круга лиц»⁹¹. Необходимо отметить, что степень эффективности правовой «защиты работников является важным фактором, существенно влияющим, на мотивацию профсоюзного членства и является критерием эффективности и результативности деятельности профсоюзов в целом»⁹².

⁸⁸ Семенова Е.М., Хачатрян О.А. Институциональные основы социального партнерства в России // *Transport business in Russia*. – 2010. – С. 36.

⁸⁹ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества// *Научный журнал. КубГАУ*, 2016. –№121(07). – С. 7.

⁹⁰ Макарова В. А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества. – С. 8-9.

⁹¹ Макарова В.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества// *Научный журнал. КубГАУ*, 2016. –№121(07). – С. 7. Там же. – С.10.

⁹² Асанова Е. Н. Социальные проблемы профсоюзов и их решение. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http //www. psu.ru/psu/files/4802/asanova.doc](http://www.psu.ru/psu/files/4802/asanova.doc) (дата обращения 8.08.2022г.).

Таким образом, профсоюз имеет в своем арсенале важнейшие функции, реализация которых может помочь в достижении поставленных перед ним задач и способствовать эффективно-му развитию самого института.

С целью определения закономерностей и этапов развития института профсоюзов, необходимо рассмотреть периодизацию истории этого института. Анализ истории становления и развития института профсоюза в Таджикистане поможет выявить схожие идеи и институты в древней и средневековой истории таджиков, освоить богатый опыт советского времени, а также конкретизировать проблемы, на современном этапе.

Сама идея профсоюзного движения имеет долгую историю, в разные периоды которой появлялись отдельные институты, защищающие права и интересы людей, или этот институт выступал право-привилегия определенного сословия или профессии, то в виде представителя или председателя профессии или сословия, или обосновывался определенной нормативной базой.

В дальнейшем, в период советской власти профсоюз становится важным элементом управления обществом, “школой коммунизма” или “школой воспитания коммунистов”, а в действительности школой управления обществом, когда на общественных началах формировались необходимые качества руководителя “строителя нового общества”. Отметим, что не только огромные периоды исторического развития, но и советский и постсоветский периоды развития профсоюза имеют особенности и свои отличия от иных этапах, поэтому считаем целесообразной в целях более широкого и объективно-научного анализа каждой эпохи совершенствования профсоюза провести периодизацию истории его развития.

Отметим, что не только огромные периоды исторического развития, но и советский и постсоветские периоды развития профсоюза имеют особенности и свои отличия от иных этапах, поэтому считаем целесообразной в целях более широкого и объективно - научного анализа каждой эпохи совершенствования профсоюза провести периодизацию истории его развития.

В научной литературе, с целью проведения периодизации истории таджикского народа и истории государства и права Таджикистана, используются : династийный подход;

формационный, и цивилизационный подходы; крупные эпохи; социальные изменения; государственно-правовые реформы и т.д.⁹³.

Как известно, династийный подход был господствующим в истории таджикского народа до начала XX в., когда каждый приход новой династии к власти считался новым периодом государственности, иногда этот подход используется и в новой и в новейшей истории таджикских. В отношении же профсоюзного движения этот подход не может быть использован, потому что династийное управление государством было прервано, и уже более одного века Таджикистан является республикой, сегодня - суверенным, демократическим, правовым и светским государством.

Марксистская периодизация или формационная нами также не может быть принята, так как изучаемый институт (как современная организация) появляется только накануне XX в., что делает использование данного подхода невозможным.

Использование цивилизационного подхода также, на наш взгляд, не может быть оправданным, так как профсоюз - это институт нового и новейшего времени, и его прямой зависимости от культурно - цивилизационного составляющего общественной жизни не выявлено. Таким образом, основные подходы к периодизации, используемые в науке истории государства и права Таджикистана, не могут быть приняты нами в качестве средства определения периодов развития института профсоюзов.

С нашей точки зрения, более приемлемым критерием может быть правовое положение, конституционное закрепление места данного института в социально-политической системе общества, что свидетельствует об эволюции.

Проведя анализ всей деятельности института профсоюза в Таджикистане, с учетом вышесказанного и степени зрелости этого института, мы можем говорить о следующих периодах его развития:

1. Возникновение идеи защиты прав, привилегий и интересов отдельных профессий - сословий, представителей отдельных профессий (с возникновения государства до VIII в.).

⁹³ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. – Душанбе: КВД «Комбинати полиграфии шаҳри Душанбе», 2016. – Т.1., ч.1-4. – С.10-12.

2. Формирование первоначальной нормативно-правовой базы защиты прав отдельных профессий и целых движений в виде трактатов – положения представителей конкретных профессий – IX – начало XX.

3. Создание системы советского законодательства и институализация профессиональных союзов (1917/25 -1991 гг.), которую можно разбить на несколько этапов:

- а) возникновение профсоюзного движения;
- б) создание системы профсоюза в ТАССР;
- в) становление системы законодательства и профсоюзов Таджикской ССР.

4. Формирование профессиональных союзов в независимой Республике Таджикистан – 1992-1997 гг.

5. Развитие национального законодательства о профсоюзах и деятельность Федерации профсоюзов Республики Таджикистан – 1998-2022.

Данная периодизация истории института профсоюза в Таджикистане в науке предложена впервые, что не исключает внесения в нее поправок, изменения или дополнения. Она удобна для использования, потому что охватывает основные этапы политико-правового развития института профсоюза и дает возможность выявления особенностей в его деятельности, характеристики данного института в конкретный исторический период развития.

1.2. Основные историко-правовые идеи и институты таджикского народа о профессиональных обществах и возникновение институт профсоюзов накануне создания Советского Таджикистана

По мнению авторов материалистической теории происхождения государства и права, труд является первопричиной важнейших общественных сдвигов, которые привели к изменениям, как в среде обитания, так и в психическом, культурологическом, религиозном и другом, прежде всего материальном отношении человека к миру. Человек стал человеком благодаря труду и общению себе подобными.

Человек стал не только прямоходящим, но и думающим, живущим надеждой, планами на будущее, заботящимся о завтрашнем дне, о близких, о себе.

Все эти заботы не могли быть удовлетворены самим человеком в одиночестве, ему необходима была помощь других. Связь с другими людьми формировала множество отношений, необходимых для выживания. Необходимость сделала жизнь человека насыщенной. Человек вынужден был работать, производить, собирать, распределять, защищать, кормить и т.д.⁹⁴. Возникшие семейные, родовые и племенные отношения призваны были упорядочить общественные отношения, связанные с управлением, мобилизацией на работу, защитой и т.д.

Все действия человека с развитием общества привели к усложнению управления этим обществом, возникновению отраслей производства, сфер экономики, политики. При этом защитой каждого занималась вся семья, род или племя. Принадлежность к семье, роду или племени означала и защищенность человека в коллективе, независимо от рода деятельности, возраста и т.д. Таким образом, защита человека и его интересов от притеснений является перманентной, т.е. с возникновением человеческого общества, обеспечение безопасности его членов стало одной из важнейших функций этого общества.

Таким образом, защита прав, свобод и интересов человека имеет древнейшую историю, уходить вглубь веков. Она постоянно трансформировалась, институционально выражаясь в органах государственной власти, в различных, общественных организациях, объединениях, союзах и др. Одним из таких институтов стали и профессиональные союзы трудящихся.

Анализ соответствующей научной литературы свидетельствует о малоизученности темы профсоюзного движения, его законодательной базы, истории формирования и перспектив развития⁹⁵. Между тем обращение к этой истории помогает особенно глубоко и последовательно проследить, как формировались институты защиты и какие факторы вызвали их появление.

Следует отметить, что ещё с зороастрийского периода в обществе появляются идеи и институты, которые выполняли задачи, схожие с задачами профессиональных союзов, т.е. появляются общественные институты, и нормы права, призванные защитить работников разных отраслей. При этом механизмы защиты работников разных отраслей отличались друг от друга. Нормы, защищающие права и свободы разных сословий были закреплены в основных источниках права.

⁹⁴ Раҷабов С., Ҳасанов С. Назарияи давлат ва ҳуқуқ. – Душанбе: Маориф, 1989. – С. 37.

⁹⁵ Нозакзода З.З. Понятие института профессиональных союзов // Академический юридический журнал. – 2022. – №3(43). – С. 80.

Древние общества всегда были сословными. Как известно, сословия обладали единым правовым положением, имели одну профессию и единые интересы. С этой точки зрения, сословное право является правом – привилегией представителей определенных профессий⁹⁶.

Например, в зороастрийский период люди организовывались в форме объединений. Ссылаясь на Авесту (Ясна -46), академик Б.Г. Гафуров отмечал, что «объединения были большие по отношению к семье и по отцовской линии назывались «нафа». Они владели землей, урожаем, пастбищами и другой общей собственностью, а собственность членов ассоциации связана узами солидарности и гарантий. Эти группы были очень большими и включали около 100 полноценных мужчин».

Это свидетельствует о том, что в зороастрийский период несколько поколений или патриархальные роды могли объединиться в форму ассоциации и не только вести свою жизнь с социально-экономической точки зрения, но охранять и защищать свои общие интересы посредством организационной структуры общества. В этих ассоциациях также можно видеть структуры, близкие к профессиональным союзам.

Кроме того, именно зороастрийский период люди уже были объединены в племена, а затем - в земледельческое сообщество, что указывает на формирование организаций профсоюзного типа. В этих земледельческих племенах и общинах были установлены определенные обязанности и требования к их членам, особенно к тем, кто становился членом сельскохозяйственного сообщества.

В связи с этим Б. Гафуров отмечает: «Род («вис») состоял из нескольких групп имущих (бизоатмандон), глава рода назывался «виспати». «Вис» относится не только к роду, но и к поселению жителей рода. Сначала казалось, что он состоит из одного хозяйства или нескольких хозяйств. Позже он постепенно приобрел черты сельскохозяйственной общины»⁹⁷. Так как

⁹⁶ Согласно § 3. Если кто лишит жизни человека, состоящего на королевской службе, или же свободную женщину, присуждается к уплате 24000 ден., что составляет 600 сол.

Если кто лишит жизни римлянина — королевского сотрапезника, и будет уличен, присуждается к уплате 12000 ден., что составляет 300 сол.

Согласно § 6. Если кто лишит жизни римлянина землевладельца и не королевского сотрапезника, присуждается к уплате 4000 ден., что составляет 100 солид.

Согласно § 7. Если кто лишит жизни римлянина — тяглового человека, присуждается к уплате 63 солид. См.: Салическая правда (Моск.гос.пед.ин-т им. Ленина. Ученые записки, т. LXII) / Перевод Н.П. Грацианского. – М.: Образц. тип. им. Жданова, 1950. – С. 37.

⁹⁷ Гафуров Б.Г. Точикон. Таърихи кадимтарин, кадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 63.

деятельность в этих общинах велась сообща, то интересы каждого защищались совокупными действиями всех членов общины.

Согласно сведениям в Авесте, а также в работах Б. Гафурова, других отечественных⁹⁸ и зарубежных исследователей, молодые люди в земледельческом сообществе устанавливаются с 15 лет. Другими словами, молодые люди после 15 лет имели право присоединиться к сельскохозяйственному сообществу и взять на себя ответственность не только за религиозные церемонии, но и за свое хозяйство, и за земледельческое сообщество⁹⁹.

Схожий механизм защиты прав и интересов работников – членов, а также обсуждения и решения проблем как отдельных лиц, так от и имени государства стали использовать и Советы, которые создавались. Советы решали правовые, социальные, экономические и политические вопросы и в догосударственный и в зороастрийский и в последующие периоды исторического развития, когда уже стали формироваться государства¹⁰⁰. Совет занимался вопросами хозяйственной и общественной жизни, связанными с юридическими обязанностями и отношениями с другими племенами. В состав Совета входили главы семей, родов, а также вождь племени. Глава семьи или рода представлял и защищал свою семью, свой род и в отношениях со своим племенем, и в отношениях с другими племенами¹⁰¹.

В зороастрийский период совет обозначался словом "Ханджамана", позднее "Анджуман" (сначала как Совет племени, а затем как государственный Совет). При Ахеменидах данный Совет стал называться "Совет мудрейших". В нем обсуждались и решались наиболее важнейшие государственные проблемы¹⁰².

В зороастрийский период существовали также «социально-профессиональные» группы, такие, как сословие духовенства, военные, крестьяне и ремесленники¹⁰³. Особое положение занимала общественная группа "дехкане". По мнению иранского исследователя М. Ноджи,

⁹⁸ Буриев И.Б. Действие мусульманского права на территории дореволюционного Таджикистана (У111 - нач. XX вв.). – Душанбе, 1999. – 206 с.

⁹⁹ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4 (от древнейших времен до начала XX века). – Душанбе: КВД «Комбинати полиграфии шаҳри Душанбе», 2016. – С. 54,75.

¹⁰⁰ Нозимов С.С. Консультативный совет как институт государственности на территории Таджикистана: историко-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2011. – 157 с.

¹⁰¹ Фарханги истилохоти ҳуқуқӣ. – Душанбе, 1999. – С. 50.

¹⁰² Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4 (от древнейших времен до начала XX века). – Душанбе: КВД «Комбинати полиграфии шаҳри Душанбе», 2016. – С. 44.

¹⁰³ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4. – Душанбе, 2016. – С. 47.

“дехкане были управленцами сел и аристократическими землевладельцами”¹⁰⁴. В общественной системе Сасанидской эпохи они являлись наследственными местными руководителями, ответственными за сбор местных налогов¹⁰⁵.

Группы населения (классы) чаще всего разделялись в зависимости от их отношения к земле (крупные землевладельцы, крестьяне, рабы), а затем уже предприниматели, ростовщики и т.д. также требовали регулирования своего статуса, т.е. защиты своих прав и интересов. В связи с историческими условиями, развитием имущественного неравенства, появлением рабства, общество разделилось на богатых и бедных. Особенно же укрепилось правовое положение военного сословия в обществе. Усиление позиции военного сословия, которую определял и ограничивал только Совет старейшин и племенное собрание, привело к формированию племенного союза¹⁰⁶. Который и обусловил возникновение государственности. Государственность – это уже система органов, который имеет власть над страной, легитимно используют насилие, регулируют все значимые общественные проблемы, мобилизуют, устанавливают законность и правопорядок во всех общественных отношениях.

Одним из прообразов института профсоюзов можно считать институт помощи нуждающимся, который был широко распространён в древней истории таджиков. Как пишет историк Саолиби, поддержка нуждающихся и испытывавших беду людей в Хорасане и Мавераннахре была широко распространённой практикой¹⁰⁷, а историк Истахри писал об общественном доме, дверь которого была постоянно открыта ночью и днем более ста лет, и в нем давали гостям все, что необходимо. В Мавераннахре было более 10 тысяч рабатов (рабазов - гостиниц), где всем проезжающим давали еду, и кормили их животных.¹⁰⁸ Эти и другие свидетельства историков важны тем, что в них говорится о практике поддержки людей в трудную минуту. Это схоже с функциями профсоюзов, в которых, реально необходимо помощь занимала приоритетное место в ряду их функций.

¹⁰⁴ Як саф мирону Балъамй биншаста,
Як саф хуррону при Солеҳи деҳкон.

Ноджи М. Фарханг ва тамаддуни исломӣ дар қаламрави Сомониён / Баргардони Л. Бойматов. – Душанбе: ЭР-Граф, 2011. – С. 482.

¹⁰⁵ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. – Ч. 1-4. – Душанбе, 2016. – С. 51-52.

¹⁰⁶ Гафуров Б.Ф. Тоҷикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 65.

¹⁰⁷ Ноджи М. Фарханг ва тамаддуни исломӣ дар қаламрави Сомониён / Баргардони Л. Бойматов. – Душанбе: ЭР-Граф, 2011. – С. 505.

¹⁰⁸ В Самарканде и его районах было более двух тысяч мест, в которых были построены лечебницы и ёмкости с холодной водой. См.: Ноджи М. Указ. раб. – С. 506.

Разнообразная информация из исторических источников, касающаяся реалий таджикской государственности средних веков, позволяет говорить о том, что следующим историко – правовым прототипом исследуемого нами института по целям, задачам и структуре являются возникшие в средние века сословно - профессиональные движения, а иногда объединенные группы населения¹⁰⁹.

В средние века появляются новые механизмы защиты профессиональных прав и интересов профессиональных групп населения, разных обществ и движений представителей различных профессий, которые объединялись на основе некоторых общих целей.

Так, М. Ноджи пишет о существовании особой организации предпринимателей. Предприниматели имели свою особую сословную организацию, главу которой называли «раъсу-туджджор»¹¹⁰ («Глава предпринимателей» – Н.З.)). Он выступал от имени всей возглавляемой им общественной группы. Например, город Пайканд около Бухары считалось городом предпринимателей («шахристони руйин», «мадина-т-туджджор»)¹¹¹. Это свидетельство высокого статуса и самосознания данной общественной группы, которая смогла установить порядки, содействующие им в беспрепятственной деятельности, защите своих прав и интересов с помощью представителей данной профессии - членов данной группы.

Особое правовое положение и профессиональная защита были присущи и военному сословию. Так, Ибн Хавкал и вместе с ним и М. Ноджи пишут, что саманидские военные не могли изменить государству и присоединиться к другим армиям, так как они благодаря военной политике государства управлялись мудро и объективно. При отсутствии военного (сипох) всегда спрашивают о нем; если военный совершает доброе, то всегда награждается; если воин старается на войне, то тот час же его вознаграждают; если он совершает правонарушение, всегда отвечает за это; если совершает неправильное действие, то наказывается. Поэтому каков бы не был приговор военному – будь он ближайшим родственником или чужим человеком, он всегда исполнялся. В данном случае речь идет о регулировании правового статуса и защиты правовых интересов представителей определенной профессии.

¹⁰⁹ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4. – Душанбе, 2016. – С. 120-121.

¹¹⁰ Ноджи М. Фарханг ва тамаддуни исломӣ дар каламрави Сомониён. – Душанбе: ЭР-Граф, 2011. – С. 519.

¹¹¹ Наршахи М. Таърихи Бухоро. – Душанбе: Дониш, 1979. – С. 20.

Таковыми были и возникшие в средние века на территориях всего мусульманского Востока в целом, и на территории исторического Таджикистана в частности, такие общества как "айяры", "фатиён"¹¹², "джавонмардон". Членами таких сообществ являлись в основном ремесленники, которые выработали для себя самих кодекс поведения, которого они строго придерживались, а нарушившего строго наказывали - вплоть до изгнания из сообщества, а также с места работы (корхона. – З.Н.).

Эти общества или движения всегда организовывались на профессиональной основе. Такими же были движения "фидои", "газии", членами которых, согласно исследованиям М. Ноджи, являлись выходцы из Мавераннахра и Хорасана. Это были защитники религии, т.е. представители военного сословия, иногда и представители религии, которые шли на войну с целью поддержки и идеологического подкрепления идей джихадистов.¹¹³ Конечно, не все фидои были представителями военного сословия, но их объединяла одна цель - защита мусульманского мира (Дор ул-ислом) от неверных.

Анализ истории данного движения исследователями приводит к выводу, что отношения власти с представителями этого движения свидетельствуют об их особом статусе, их права защищались, их интересы гарантировались, их поощряли¹¹⁴, так как они занимались важным и полезным для государства и общества делом – защитой границ от нападения врагов. Им предоставлялись самоуправление, необходимое количество земли, налоги от которой шли на обеспечение военных целей, вознаграждение воинов, приобретение военного снаряжения и всего необходимого. Кроме того, им помогала центральная власть выделяя определенные суммы в виде помощи для укрепления границ.

Защищая права и интересы каждого воина, гарантируя им безбедную жизнь, осуществляя правосудие в их интересах, государственная власть одновременно использовала их для охраны границ от набега кочевников и регулярных армий неприятелей. Важно то, что в процессе решения самых различных задач государственности, был разработан механизм защиты прав и интересов профессионалов - военных, военного сословия, что является весьма интересным

¹¹² См.: Наршахи М. Таърихи Бухоро. – Душанбе: Дониш, 1979. – С. 19-20.

¹¹³ Буриев И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4. – Душанбе, 2016. – С. 105-106.

¹¹⁴ Ноджи М. Фарханг ва тамаддуни исломӣ дар қаламрави Сомониён. – Душанбе: ЭР-Граф, 2011. – С. 455-467.

научным и практическим фактом. Здесь легко просматриваются идеи и механизмы, позже используемые профсоюзным движением.

Более полным документально зафиксированным механизмом урегулирования правового положения работников – представителей разных профессий, с точки зрения морали, нравственности, религии и права, являлись Положения - Рисола, посвященные представителям отдельных профессий. Эти рисола появились в средние века и являются прообразом нормативно-правовых актов, правовой базы функционирования института профессиональных союзов.

Исследователь Г.М. Бобокалонов отмечает, что ”одним из важных традиционных источников трудового законодательства были многочисленные положения ”Рисола”, в которых регламентировались основные правила, особенности общественно-нормативного регулирования той или иной профессии”¹¹⁵.

В них имелись положения, посвященные и другим профессиям, а также закреплялись так и вполне светские наказания – при плохом обращении или недостойном поведении в отношении представителей различных отраслей и профессий. До нас дошло огромное количество рисола, посвященных деятельности представителей самых разных профессий

Причем в трактатах устанавливались строгое правовое положение представителей профессии, их прав и обязанностей, конкретизировались взаимоотношения мастера (халифа) и подмастерья (шогирдпеша), отношения руководителя (раиси табака) к представителям своей и других профессий и к органам государственной власти.

Кроме того, в трактах устанавливаются конкретные виды наказаний за осквернение и противоправные действия в отношении ремесленника. В них фиксировались также определенные правила, касающиеся взаимоотношений между мастером (халифа) и учениками (шогирдпеш), а также охранительные нормы, защищающие права и интересы представителей профессии. Как писала Махсутова “Как и у всех остальных ремесленников, у хлебопеков была своя рисола - «рисолаи нонвойи» (рисола хлебопеков). Одно из основных требований рабочего устава заключалось в чистоплотности («бо пои тахорат будан») членов цеха, ибо нечистоплот-

¹¹⁵ Бобокалонов Г.М.. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане: 1917-1940 годы: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2004. – С. 14-15.

ность членов цеха вела к неприятностям»¹¹⁶. Кроме того, например, "Трактат ткачей" ("Рисолаи дузандагон") предостерегли от недостойного отношения к ткачам, обещая в качестве наказания для таких людей, что они на том свете предстанут "голыми". В других трактатах определялись наказания, которые должны были предостеречь от плохого обращения и с работниками других отраслей и профессий.

Говоря о механизмах защиты прав и интересов представителей определенных профессий, следует отметить ещё один институт, который близок по значению к задачам, которые выполняют профсоюзы. Речь идет о раисах сословий-профессий¹¹⁷. Как известно, ещё с древних времен каждое сословие имело своего председателя – раиса. Раис при необходимости представлял сословие в органах власти, в том числе и в судебных органах. Так известно, что ещё при Ахеменидах в царском суде наряду с Главой государства в качестве консультантов царя присутствовали раисы сословий, помогая ему в разбирательстве дел¹¹⁸. Позднее в Бухарском эмирате председатели сословий выступали представителями своего сословия, помогая власти решить ту или иную проблему, связанную с теми людьми, которых они представляли¹¹⁹. Иногда в этом качестве выступали местный аксакал или староста местности, который не получая вознаграждения от государства, решал всякие дела, а также мелкие споры между тяжущимися, представлял местное население перед государственными органами, особенно перед казиями и налоговыми чиновниками¹²⁰.

Таджики как древняя оседлая народность, являются первооткрывателями многих профессий¹²¹. Согласно сведениям Е. Мейендорфа, "таджики работают и любят работу и имеют способности ко многим профессиям: они являются и торговцами, и ремесленниками, и земледельцами, а кочевая жизнь их не наслаждает. Большинство из них могут читать и писать и

¹¹⁶ Махсудова М.Г. Быт ремесленников – пишевиков города Худжанда в конце XIX – начале XX вв. (на примере хлебопек-ков) // Вестник ТГУПБП. – 2016. – №4(69). – С. 19.

¹¹⁷ Одиназода Р.С. Пайдоиш ва рушди ниҳодҳои адолати судии маъмурият дар Тоҷикистон (таҳқиқоти таърихӣ-ҳуқуқӣ): автореф. дис. ... д-ри илмҳои ҳуқуқшиносӣ. – Душанбе, 2021. – С. 41.; Абдуллонов Ф.М. Вазъи ҳуқуқии ҷамъиятҳои касбӣ дар Аморати Бухоро дар охири асри XIX ибтидои асри XX // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2022. – №1(45). – С.32-33.

¹¹⁸ Буризода Э.Б., Одиназода Р.С. Судебные и квазисудебные институты в истории таджикской государственности / Отв. ред. проф. В.Е. Чиркин. – Душанбе: Ирфон, 2018. – С. 147.

¹¹⁹ Юсупов М.С. Суд в Бухаре. Судостройство и судопроизводство в Бухарском эмирате в конце XIX – начале XX в. – Ташкент, Вена, 2016. – С. 39-41.; Абдуллонов Ф.М. Вазъи ҳуқуқии ҷамъиятҳои касбӣ дар Аморати Бухоро дар охири асри XIX ибтидои асри XX // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2022. – №1(45). – С. 32-33.

¹²⁰ Юсупов М.С. Суд в Бухаре. Судостройство и судопроизводство в Бухарском эмирате в конце XIX – начале XX в. – Ташкент, Вена, 2016. – С. 40-41.

¹²¹ Буриев И.Б. Таърихи давлат ва ҳуқуқи Тоҷикистон. Қисми аввал. – Душанбе, 2013. – 266 с.

наряду с духовенством составляют основную культурную часть населения Бухары¹²². Согласно трудам Садриддина Айни, в Бухарском эмирате каждая профессия имела свое объединение, хотя не было необходимости написания письменного заявления для членства, но если человек являлся ткачом, то он считался членом организации ткачей, если он сапожник, то общества сапожников¹²³.

Глава профессии (Бобо - З.Н.), согласно сведениям С.Айни, избирался следующим образом: “Обычно для каждого общества избирался Бобо (аксакал). Но участниками выборов являлись старшие мастера, мастера и продавцы продукции. Они советовались о кандидатуре и выбирали его главой общества, а пайкора назначал глава или аксакал общества¹²⁴. Процесс принятия в общество также был установлен в Положениях (Рисола) каждой профессии¹²⁵”.

В отличие от современных профсоюзов, в этих обществах не была предусмотрена уплата членского взноса¹²⁶. Вместе этого проводился несколькими путями сбор финансовых средств для реализации правозащитной функции. В некоторых обществах, за нарушение правил, установленных Положениями, глава общества подвергал определенному штрафу провинившегося члена общества за “противоправное” или “неправильное” действие (беқоидагі)”. А общество саисов (конюхов) собирало деньги на нужды общества другим следующим способом. При устройстве на работу конюхов, Глава общества обеспечивал организации требуемым количеством конюхов, а за это полагалась обществу уплата две тенги с руководителя организации, а также две тенги с каждого конюха¹²⁷. Собранный таким образом сумма расходовалась только для самих конюхов, в случае утраты работы, временно неработающим, а также тогда, когда, после ссоры конюх не выходил на работу¹²⁸, то есть общество выполняло функции современного профсоюза.

Если кто - то нарушал право конюхов или не давал им положенную заработную плату, то конюх жаловался главе общества, который запрещал другим конюхам обслуживать данное лицо

¹²² Мейендорф Е.К. Путешествие из Оренбурга в Бухару. Предисл. Н. А. Халфина. – М.: Главная редакция восточной литературы издательства "Наука", 1975. – 210 с.

¹²³ Айни С. Ёддоштхо (чахор қисм). Иборат аз як китоб. – Душанбе: Сарредаксияи илмийи Энсиклопедияи Миллии Тоҷик. 2009. – С. 432.

¹²⁴ Айни С. Указ раб. – С. 437.

¹²⁵ Абдулхонов Ф.М. Вазъи ҳуқуқии чамъиятҳои касбӣ дар Аморати Бухоро дар охири асри XIX ибтидои асри XX // Маҷаллаи академии ҳуқуқ, – 2022. – №1(45). – С. 32.

¹²⁶ Там же. – С. 32.

¹²⁷ Айни С. Ёддоштхо (чахор қисм). Иборат аз як китоб. – С. 440.

¹²⁸ Абдулхонов Ф.М. Указ. раб. – С. 33.

или организацию, пока спор не будет улажен. Другие конюхи приходили к главе общества и до его согласия улаживания спора не выходили на работу, а едой и всем необходимым их обеспечивал глава общества за счет собранных ранее сумм. Только если после улаживания спора конюх сам отказывался от работы с этой организацией или лицом, то глава общества мог разрешить другому и другим конюхам работать в этом доме или организации¹²⁹.

Таким же образом поступали и в других обществах. Например, если кто-то не уплачивал услугу по доставке воды носильщиком воды (машкоб), то об этом машкоб жаловался пайкору или главе общества. Глава общества запрещал носить воду в этот дом, пока спор не был улажен в пользу машкоба. При этом, если другой машкоб хотел доставить воду, то в первый раз он подвергался штрафу и запрету доставлять воду со стороны главы общества, а если он продолжал доставлять воду этому лицу, то изгонялся из общества и ему запрещали вообще заниматься доставкой воды¹³⁰.

Изучив правовое положение профессиональных обществ на основе Рисола, посвященных им, а также рассмотрев практику их действия в Бухаре, Садриддин Айни пришел к выводу, что самым демократичным было общество конюхов. Они выбирали главой общества самого старого работника. В этом обществе не существовало штрафной системы сбора денег, не было специального обряда посвящения в профессию, которая была обязательна для всех других обществ. Конюх оставшийся без работы или оставивший ее в результате несогласия с работодателем, всегда мог рассчитывать на моральную и материальную помощь общества.

Конечно, практика функционирования профессиональных обществ в Бухаре, изученная Садриддином Айни и другими исследователями имела и другую сторону. Некоторые из этих обществ, защищали не интересы работника, а всячески уговаривали их согласиться работать на условиях работодателя. Таковыми были общества сапожников и ткачей¹³¹.

В целом все профессиональные общества преследовали как социальные, так и экономические цели, помогали сотоварищам и их семьям, попавшим в беду, отстаивали корпоративные интересы перед властями или работодателями.

¹²⁹ Айни С. Ёддоштхо (чахор қисм). Иборат аз як китоб. – С. 440.

¹³⁰ Айни С. Указ. раб. – С. 438; Абдулхонов Ф.М. Указ. раб. – С. 33.

¹³¹ Айни С. Ёддоштхо (чахор қисм). Иборат аз як китоб. – С. 438; Абдулхонов Ф.М. Указ. раб. – С. 33.

Нужно отметить, что союзы ремесленников и торговцев в древнем мире и раннем средневековье объединяли и владельцев предприятий. Значительную часть рабочей силы составляли рабы, но даже свободные люди фактически всецело принуждались к собственникам этих предприятий¹³².

При разработке законодательства о профсоюзах в досоветский и советский периоды развития важную роль сыграли опыт становления и развития профсоюзов европейских стран, которые смогли разработать основные идеи профсоюзной деятельности. История зарубежного профсоюзного движения раскрыто в большом количестве научной переводной литературы. Согласно этим источникам, к примеру, в Англии профессиональные союзы (trade unions) были созданы в конце XVIII в. для защиты профессиональных интересов своих членов. Появление профсоюзов было негативно воспринято властями, которые законодательно запретили его создание и «английское законодательство 1799-1800гг. объединение в профсоюз рассматривал как преступный заговор против государства»¹³³.

Такие же нормы были приняты Французским Учредительным Собранием, согласно «Декрету относительно собраний рабочих и ремесленников одного и того же состояния и одной и той же профессии»¹³⁴ от 14 июня 1791 г. (по инициативе Шапелье), которая рассматривала профсоюзы как преступный заговор»¹³⁵.

Декриминализация создания института профсоюза и легальное его признание произошла в Англии в 1824-1825 гг., во Франции - в 1864 г., в Италии - в 1896 г.

Что касается России, то здесь одним из первых, был создан союз учителей, деятельность, которой, после издания в 1894 г. Министерством народного просвещения России «Нормального устава обществ взаимного вспомоществования учащим и учившим в начальных народных училищах»¹³⁶, была введена в рамки материальной взаимопомощи.

Согласно данному акту, целями общества являлись: «оплата за обучение, бесплатная дача учебников или продажа дешевле их стоимости; снабжение едой, пищей и приютом; поиск рабо-

¹³² Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 6-7.

¹³³ Документы истории Великой французской революции. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – Т.2. – С. 44-45.

¹³⁴ Документы истории Великой французской революции. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – Т. 2. – С. 44-45.

¹³⁵ Исаак Рене, Закон Ле Шапелье - закон о запрете стачек и рабочих коалиций (1754-1794) 14 июня 1791 года.

¹³⁶ Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Страницы истории профсоюзного движения в системе образования России. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГОУ, 2006. – С. 5.

ты для нуждающихся, выдача медицинских пособий, погребение, а также назначение в исключительных случаях денежных пособий»¹³⁷.

Позже «из-за крайне тяжелых условий жизни и труда к рабочим, другим категориям трудящихся пришло осознание необходимости организованных коллективных действий в отстаивании своих прав и интересов, улучшения экономического, социального и бытового положения»¹³⁸, т.е. основная масса видела в профсоюзах организацию, выполняющую экономические задачи. Это касалось и профсоюза учителей. Ни профсоюз, ни съезды учителей, на протяжении многих лет так и не смогли до конца разрешить вопрос о методах борьбы (легальном, нелегальном или революционном), а также о месте политической составляющей в деятельности союза учителей¹³⁹, к чему активно подталкивали их большевики¹⁴⁰.

Важной особенностью профессионального движения в России была тесная связь экономической и политической борьбы. Так, с 7 июня по 10 июня 1905г. в Финляндии состоялся Учредительный съезд Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию, объединяющую около 10 тысяч учителей. Включение положения о том, что профсоюз учителей является не только профессиональной, но и политической организацией, упоминание в Уставе союза о его политических задачах, стала основной причиной раскола и ухода со съезда ряда делегатов¹⁴¹.

Политический вопрос был в повестке дня и второго съезда профсоюза учителей (проходил с 26 по 29 декабря 1905 г. в Санкт-Петербурге).¹⁴²

С 18 по 24 июня 1907 г. проводился IV съезд Всероссийского Союза учителей, согласно решением которого, из Устава была полностью исключена политическая платформа, с целью сохранения «чисто профессиональной платформы»¹⁴³. Тем не менее, это не помешало оставить

¹³⁷ «Нормальный устав обществ взаимного вспомоществования учащим и учившим в начальных народных училищах Петергофского и Ямбургского уездах Санкт Петербургской губернии. – Нарва, 1898. – С. 4.

¹³⁸ Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Страницы истории профсоюзного движения в системе образования России. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГОУ, 2006. – С. 5.

¹³⁹ Фонд 517 Государственного Архива РФ. Опись 1. Номера дел: 7, 22, 24, 27; Также: Фонд 5462 Государственного Архива РФ. Опись 1. Номер дела 10.

¹⁴⁰ Морозов В.Б. Образование профсоюзов России и их борьба за экономические интересы трудящихся // Вестник Санкт-Петербургского Университета. – 2006. – Серия 2. – Вып. 4. – С. 145.

¹⁴¹ Социал-демократы в количестве 31 делегата, подали заявление об отказе участвовать в дальнейшей работе Союза. См.: Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Указ. раб. – С.10.

¹⁴² Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Указ. раб. – С.13.

¹⁴³ Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Страницы истории профсоюзного движения в системе образования России. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГОУ, 2006. – С.15.

в Уставе пункт о том, что участие учителей, как и других слоев населения, в политической борьбе является «прямым долгом перед родиной и школой»¹⁴⁴. Постоянные споры о направлениях деятельности профсоюза учителей привели к тому, что он был учрежден как профессиональный орган, который занимается вопросами защиты прав и интересов своих членов.

Анализ процесса развития законодательства о профсоюзах России свидетельствует, о том, что впервые они были легализованы на основании Именного Высочайшего Указа Правительствующему сенату о временных правилах «Об обществах и союзах» (от 4 марта 1906 г.). Данный нормативный акт не привел к «возможности образовывать легальные общественные организации в Российской Империи не превратилась в право», потому, что согласно этим «Временным правилам о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий»¹⁴⁵, допускалась их создание «исключительно по профессиональному принципу». Одновременно «запрещалось объединение в профсоюзы работников определенных профессий (т.е. по отраслям), для проведения заседания профкома требовалось разрешение властей, а проведение съездов, конференций, создание областных и всероссийских объединений профсоюзов запрещалось.

Возникший и распространившийся в годы первой русской революции 1905-1907 гг. профессиональное движение пошла на спад в результате ограничений и репрессии государственной власти и до 1917 гг. существовал полулегально¹⁴⁶.

После Октябрьского переворота 1917 г. Всероссийский Союз учителей, собравшийся в Петрограде, «счел невозможным сотрудничество с новой властью (к чему призывал А.В. Луначарский. – З.Н.) созданной путем насилия», что стало основой принятия Постановления ВЦИК о роспуске Учительского союза от 23 декабря 1918 г.

После революции, в январе 1918 г., впервые было создано единый профсоюзный центр. Следует напомнить, что «7-14 (20-27 января) 1918 г. на I Всероссийском съезде профсоюзов был избран постоянный руководящий центр профдвижения - Всероссийский центральный Совет

¹⁴⁴ Там же.

¹⁴⁵ Именной Высочайший Указ Правительствующему Сенату о временных правилах об обществах и союзах от 4 марта 1906 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/> (дата обращения: 25.07.2022г.).

¹⁴⁶ По данным, которые в своей работе приводит В.И. Носач, с 1907 по 1910 гг. было закрыто 444 профсоюза, 498 профсоюзам было отказано в регистрации. На 1913 г. в России насчитывалось 114 локальных профсоюзов численностью всего 34266 чел. См.: Носач В.И. Профессиональные союзы в России (1905-1930). – СПб., 2001. – С. 10, 93.

Профессиональных Союзов (ВЦСПС). После IV конференции (12-17 марта 1918 г.) был сформирован рабочий аппарат ВЦСПС. Исполнительный комитет был переименован в Президиум ВЦСПС, что было оформлено утвержденным V съездом (17-22 сентября 1922 г.) Уставом ВЦСПС»¹⁴⁷.

В связи с образованием СССР, «VI съезд профсоюзов (11-18 ноября 1924 г.) переименовал Совет из Всероссийского во Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов - наименование, которое использовалось до упразднения ВЦСПС в 1990 г. - а Центральные комитеты Всероссийских профсоюзов - в Центральные комитеты Всесоюзных профсоюзов»¹⁴⁸.

С 1918 г. с началом работы «ВЦСПС фактически оказался в подчинении у органов советской власти»¹⁴⁹. Например, при Наркомате продовольствия (Наркомпрод) РСФСР работало Военно-продовольственное бюро ВЦСПС, которое совместно с ним руководило рабочими продовольственными отрядами¹⁵⁰. На местах при продовольственных комитетах существовали губернские и уездные рабочие бюро ВЦСПС, которые должны были объединять местные профсоюзные организации, формировать рабочие продотряды и руководить их деятельностью¹⁵¹. Удостоверение член продотряда часто получал от имени одновременно двух органов - Наркомпрод и бюро ВЦСПС.

Необходимо отметить, что в революционные годы общественные организации, в том числе и профсоюзы, в частности профсоюз работников просвещения и социалистической культуры должны были решать некоторые не свойственные профсоюзам задачи. Например, в период военного коммунизма, профсоюзы боролись с трудовым дезертизмом, правовую основу, которой составляла Постановление Главкомтруда при СТО РСФСР «Участие профсоюзов в борьбе против трудового дезертизма» от 02 июня 1920 г.

В последующем данная характеристика профсоюза стала преобладающей тенденцией, он все больше был связан с государством, выполнял государственные функции, причем влияние

¹⁴⁷ Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. (дата обращения: 17.03.2022 г.).

¹⁴⁸ Там же.

¹⁴⁹ Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. (дата обращения: 17.03.2022 г.).

¹⁵⁰ Булюлина Е.В. Управление продовольственным делом и продовольственными заготовками в Нижнем Поволжье в 1917-1924 гг. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2010. – № 13 (84). – Вып. 15. – С. 183.

¹⁵¹ Курбачких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

было таким, что профсоюзы из независимой организации превратились в организацию, выполняющую функции государства. Примером, можно привести решения съездов 20-е годы XX в., когда профсоюзы официально рекомендовали или утверждали кандидатуры наркомов (министров) труда. Профсоюзы требовали, чтобы ВЦСПС определял план работы Наркомата труда как государственного органа, осуществлявшего руководство в сфере труда. В развитии данной тенденции, «решением X съезда РКП (б) в марте 1921 г. из ведения НКТ были изъяты тарифные отделы, отделы охраны труда и переданы в ведение ВЦСПС. Вследствие этого профсоюзы, членство в которых было всеобщим и обязательным для трудящихся, все более приобретали функции государственного органа»¹⁵². «Профсоюзы де-факто стали небольшой частью бюрократической машины и в этом качестве взяли на себя функции социального обеспечения».¹⁵³

Впервые введенное право на объединение в ст. 16 Конституции РСФСР стал нормативно-правовой основой организации и функционирования профсоюзов, и государство обязалась всемерно помочь в их организации и функционирование.

Согласно Кодексу законов о труде РСФСР от 1918 г., профсоюз был признан «представителем трудящихся, предоставляя им широкие полномочия в сфере регулирования условий труда»¹⁵⁴, а ст. 8 КЗоТ 1918 г. предусматривал «на всех предприятиях и во всех хозяйствах условия труда регламентируются тарифными соглашениями, вырабатываемыми профсоюзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств». Кодекс обязывал профсоюзы обеспечивать право на труд (ст. 15 КЗоТ). В течение 1918 г. были сформированы фабзавместкомы (фабрично-заводской и местный комитет), **обладающий** широкими полномочиями по защите интересов трудящихся и с функциями участия трудящихся в управлении производством. «Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено в статье 30 Конституции России. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества»¹⁵⁵. Данное право было закреплено в Конституции РСФСР, СССР, в Кодексе законов

¹⁵²Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М.: Юридическая литература, 1991. – С. 60.

¹⁵³Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

¹⁵⁴ Кодекс законов о труде РСФСР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://ivo.garant.ru> (дата обращения: 17.03.2022г.).

¹⁵⁵Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России. Монография. – М.: Изд. МГУ, 2014. – С. 7.

о труде 1922 г. Согласно ст. 151 КЗоТ РСФСР профсоюзы вправе «выступать перед различными органами от имени трудящихся в качестве стороны, заключающей коллективные договоры, а равно и представлять от их имени по всем вопросам труда и быта»¹⁵⁶.

Исследуя правовые проблемы возникновения и развития института профсоюза, нельзя не упоминать здесь мнение о нем В.И. Ленина.

Вождь пролетариата много раз возвращался к проблеме профсоюзов. Он писал: «Профсоюзы – резервуар государственной власти, школа коммунизма, школа хозяйничанья. В этой области специфическое и главное есть не управление», а связь «между центральным государственным управлением, народным хозяйством и широкими массами трудящихся»¹⁵⁷, Эти слова стали основой генеральной линии Советского государства в отношении профсоюзов. Можно сказать, что государство видело в лице профсоюза некую организацию по подготовке государственных управленцев, организацию связывающую власть и народ.

Профсоюзы, по словам В.И. Ленина, «остаются и долго останутся необходимой «школой коммунизма» и подготовительной школой для осуществления пролетариями их диктатуры, необходимым объединением рабочих для постепенного перехода в руки рабочего класса (а не отдельных профессий), и затем всех трудящихся управления всем хозяйством страны»¹⁵⁸.

В.И. Ленин считал, что профессиональное объединение трудящихся «должно быть доведено до объединения поголовно всех трудящихся в стройные, централизованные, дисциплинированные производственные союзы»¹⁵⁹.

Сущность профсоюзов он видел в том, чтобы «...научиться соединять вместе бурный, бьющий весенним половодьем, ... митинговый демократизм трудящихся масс с железной дисциплиной, с беспрекословным повиновением — воле одного лица - советского руководителя, во время труда»¹⁶⁰. Прав М.С. Курбацких, который считает, что «классовая роль профсоюзов, с точки зрения руководителя советского государства, состояла «в воспитании граждан на соб-

¹⁵⁶Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М.: Юридическая литература, 1991. – С. 125.

¹⁵⁷ Ленин В.И. Полное собрание сочинений. – Т. 42. – М., 1921. – С. 203.

¹⁵⁸ Ленин В.И. Полное собрание сочинений. – Т. 41. – М., 1920. – С. 34.

¹⁵⁹ Ленин В.И. Полное собрание сочинений. – Т. 38. – М., 1919. – С. 97.

¹⁶⁰ Ленин В. И. Очередные задачи Советской власти // Теория насилия. – М.: Алгоритм, 2007. – С. 198.

ственном политическом опыте, что впервые в истории должно было привести к поголовному обучению населения управлять»¹⁶¹.

Ещё на заре Советской власти среди партийцев началась острая «профсоюзная дискуссия», в ходе которой победили сторонники точки зрения, передачи управления предприятиями профсоюзам, которых поддержал и председатель ВЦСПС Томский М.П., и В.И. Ленин¹⁶².

Высказанные идеи стали основой определения места и роли профсоюзов как общественно-государственных институтов на протяжении истории существования Советского Союза.

Первоначально в России профсоюзное движение действовало под разными названиями «Касса взаимопомощи», «Взаимный фонд» и т.д. Наличие в истории разных стран таких обществ, показатель того, что: «В истории профессионального движения многих стран мы находим такие именно общие организации»¹⁶³.

По мнению С.С. Скворцова, до первой русской революции 1905-1907, основными являлись легальные общества взаимопомощи, «зубатовские объединения рабочих» (созданные С.В. Зубатовым-начальником московского охранного отделения) и нелегальные стачечные кассы.

1. Кассы взаимопомощи «объединяли наиболее обеспеченные слои рабочего класса, которые ставили своей целью оказывать своим членам денежную и врачебную помощь во время болезни, содействовать поиску рабочих мест»¹⁶⁴.

2. Стачечные кассы, объединяли рабочих в основном молодежь, которые активно защищали рабочих, особенно экономические права, «вели агитацию, участвовали в забастовках, помогали бастующим и их семьям»¹⁶⁵.

3. Зубатовские организации объединяли рабочих, которые вели борьбу с предпринимателями на экономической основе. При этом следует отметить, что глава полиции - С.В. Зубатов препятствовал сотрудничеству рабочих и их организаций с социал-демократами, переходу рабочих к политической борьбе. Отметим, что «развитие предпринимательства, а с ним и рост числа

¹⁶¹ Курбачких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

¹⁶² Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Изд-во «Статут», 2009. – С. 84.

¹⁶³ Чекин А. (В. Яроцкий). Происхождение и развитие профдвижения в России. – М., 1926. – С. 17.

¹⁶⁴ Скворцов С.С. Профсоюзы как институт социальной интеграции рабочего класса (на материалах становления профсоюзного движения России) // Вестник АГУ. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2009. – №2. – С. 47; Милонов Ю.К. Как возникли профессиональные союзы в России / Ю. Милонов. – М.: Ленинград: Гудок, 1926. – С. 6.

¹⁶⁵ Милонов Ю.К. Как возникли профессиональные союзы в России / Ю. Милонов. – М.: Ленинград: Гудок, 1926. – С. 7.

рабочих, увеличение доли крупных фабрик (до 17% в 1903 г. по сравнению с 10,1% в 1895 г.)» привели к тому, что рабочее движение.. «начинает требовать больших от правительства и предпринимателей больших прав и свобод»¹⁶⁶. В. Яроцким приведено статистика, анализ которой показывает, что «именно рабочие крупных фабрик были наиболее организованы и являлись ядром рабочего движения»¹⁶⁷.

Кроме того, российская революция 1905-1907 г. дала опыт взаимодействия профсоюзов с политическими партиями. Особенно социал-демократическая партия (РСДРП) пыталась создать сеть профессиональных союзов, и их активная работа привела к тому, что после издания Манифеста 17 октября 1905 г., профсоюзы в короткое время охватили свыше 200 тысяч рабочих.

Что касается территории Центральной Азии, то её присоединение к России стало причиной появления здесь некоторых элементов капитализма и запрещения рабства. В то время в Туркестане проживало около 6 миллионов человек таджики, узбеки, казахи, туркмены, киргизы, каракалпаки и другие народы, до 80 процентов населения было занято в сельском хозяйстве¹⁶⁸.

В экономике Туркестана промышленность имела незначительный удельный вес и развивалась однобоко, строились в основном хлопкоочистительные и маслобойные предприятия. На территории исторического Таджикистана в 1913 г., насчитывалось всего 29 предприятий всех видов, из которых крупных было только шесть: четыре хлопкоочистительных завода, Шурабская угольная шахта и нефтепромысел «Санто». На них было занято лишь 204 рабочих, половина предприятий производила первичную переработку сырья.

Поражение первой русской революции привело к разгрому партийных, профсоюзных и других рабочих организаций в Туркестане.

Победа февральской революции 1917 г. в России в значительной степени изменила положение, и профсоюзное движение приняло гораздо более организованный и массовый характер¹⁶⁹. О необходимости организации профессиональных союзов городских рабочих говорилось в Положении Туркестанского Советского Правительства о местных советах рабочих,

¹⁶⁶ Скворцов С.С. Профсоюзы как институт социальной интеграции рабочего класса (на материалах становления профсоюзного движения России) // Вестник АГУ. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культуролог. – 2009. – №2. – С. 47-48.

¹⁶⁷ Чекин А. (В. Яроцкий). Происхождение, развитие профессионального движения в России. – М.; Л., 1926. – С. 23; Скворцов С.С. Профсоюзы как институт социальной интеграции рабочего класса. – С. 48.

¹⁶⁸ Среднеазиатский экономический район. – Ташкент, 1922. – С. 32.

¹⁶⁹ Аюпов М. Профсоюзы Узбекистана в борьбе за построение коммунизма. – Ташкент, 1959. – С.15.

солдатских и крестьянских депутатов¹⁷⁰.

Если обратиться к истории институционализации института профсоюзов на территории Таджикистана, то здесь такая практика в профсоюзном движении появляется в начале XX в. Важную роль в борьбе рабочих сыграла самаркандская группа социал-демократов, одним из создателей которой был большевик М. В. Морозов. По его инициативе, в 1904 г. была создана подпольная типография, которая стала издавать газету «Самарканд», на страницах которой пропагандировалась политика большевиков по национальному вопросу. Из газетных материалов рабочие Туркестана своевременно узнавали обо всех важнейших событиях в крупных пролетарских центрах и во всей России.

В апреле 1905 г. по инициативе ташкентских железнодорожников, взявших пример со своих московских собратьев по профессии, появилась первая профсоюзная организация в Туркестане, а уже декабре 1905 г. состоялся I съезд, провозгласивший объединение всех профсоюзов среднеазиатских железных дорог в единое целое. В апреле 1907 г. на III съезде был принят Устав Всероссийского союза железнодорожников, а профсоюзная организация железнодорожников Средней Азии стала называться Туркестанским отделом Всероссийского союза железнодорожников. В Ташкенте в конце 1905 г. оформились профсоюзы рабочих механических мастерских, служащих госучреждений, бухгалтеров, кустарей и швейников. Данные организации руководствовались резолюцией II съезда РСДРП «О профессиональной борьбе», составленной и принятой по инициативе В.И. Ленина. В ней было сказано, что «... задачей РСДРП в области профессионального движения является руководство, повседневной борьбой рабочих за улучшение условий труда и агитация за устранение всех тех препятствий, которые ставятся профессиональному движению законодательством русского самодержавия, словом, объединение частных столкновений отдельных групп рабочих в одну организованную борьбу класса»¹⁷¹.

Речь идет об информации о движении по защите прав и интересов трудящихся, выражающемся в виде забастовок, требований повышения заработной платы. Движение за

¹⁷⁰ Положение Туркестанского Советского Правительства о местных советах рабочих, солдатских и крестьянских депутатов // Борьба за установление и упрочение советской власти в Ходжентском уезде (1917-1920 гг.). Сборник документов / Сост. Г.Х. Хайдаров, Н.С. Журавлева, В.М. Ионова / Под общ. ред. Р.Я. Хамидова. – Ленинабад, 1957. – С. 15-17.

¹⁷¹ Эркаев М.Э., Николаев Ю., Шарипов Я. Очерки истории Советского Таджикистана. 1917-1957 гг. – Душанбе, 1957. – С. 11.

защиту прав трудящихся появилось и на территории Таджикистана - в Канибадаме, когда впервые в 1910 г. забастовали рабочие нефтяного месторождения Санто. Профсоюз заставлял работодателей повысить заработную плату и сократить рабочие дни¹⁷².

На территории Таджикистана первые профсоюзные организации под названием «рабочий комитет» были созданы накануне Октябрьской революции 1917 г. на Худжандском железнодорожном вокзале, промышленном предприятии в Истаравшане. Их членами были постоянные рабочие, бывшие военнослужащие - работники тыла, местная молодежь, уже знакомые с идеями профсоюзов, действовавших, в российских провинциях. Профсоюзные активисты принимали активное участие в общественных делах, в организации зачисток и ликвидации неграмотности, наряду с работающими депутатами и крестьянами, и смогли представить себя как более влиятельную организацию¹⁷³.

Протестами руководили те, кто уже хорошо знал о российском рабочем движении, проработав какое-то время на российских предприятиях. Здесь можно вспомнить Джуру Зокирова и Абдукодира Рахимбаева, которые проявили себя во время беспорядков в Худжанде начало 20 годов XX в.

Все эти движения в последующие годы заложили основу для формирования профсоюза в Таджикистане.

Февральская революция 1917 г. стала началом нового периода развития института профсоюзов, как в России, так и в Таджикистане. Так, «3-11 июля 1917 г. на III-й Всероссийской конференции профсоюзов был учрежден временный Всероссийский центральный совет профессиональных союзов»¹⁷⁴.

О значении Всероссийской конференции, исследователь Курбацких М.С. и авторы коллективного труда¹⁷⁵, писали, что «собрание имело важнейшее значение для полного объединения

¹⁷² Фафуров Б.Ф. Точикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 724.

¹⁷³ 85-солагии Иттифоқи касабҳои кормандони тандурустӣ ва хифзи иҷтимоии Ҷумҳурии Тоҷикистон (1933-2018). – Душанбе: «ПРОИЭКСПО», 2018. – 252 с.

¹⁷⁴ Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

¹⁷⁵ История профсоюзов России: этапы, события, люди. – М.: Акад. труда и соц. отношений, 1999. – 156 с.

профсоюзного движения в России и способствовало ускорению подготовки и проведения I Всероссийского съезда профессиональных союзов, который состоялся 7 января 1918 г.»¹⁷⁶.

Приход к власти большевиков (1917 г.) и учреждения новой власти стала основой принятия «целый ряд законов, касающихся трудового права. Одним из основных стал Декрет об учреждении инспекции труда, принятый 18 мая 1918 г. Этот декрет вошел в число важнейших государственных актов. Позже, он был взят за основу создания первого Кодекса законов РСФСР о труде»¹⁷⁷.

Появление института профсоюзов современного типа в Таджикистане, в первую очередь было связано с началом Октябрьской революции в России в 1917 г. и с завершением национально - государственного размежевания в Средней Азии в 1924 г., организацией Таджикской Автономной Советской Социалистической Республики. Этот институт возник в рамках двух среднеазиатских советских республик - Туркестанской Автономной Советской Социалистической Республики¹⁷⁸ и Бухарской Народной Советской Республики¹⁷⁹.

Первая профессиональная организация на территории Таджикистана, как составная часть профсоюзов СССР, была создана после Февральской буржуазно-демократической революции в марте 1917 г. Так, Б.Г. Гафуров отмечает: «Февральская революция (1917 г. в Петрограде, Россия) сильно потрясла широкие массы народов Средней Азии. В первые дни революции были сформированы Советы рабочих и солдатских депутатов сначала в Ташкенте, а затем в городах с таджикским большинством - Самарканде, Худжанде, Ура-тюбе и Новой Бухаре (Кагане). Наряду с Советами были созданы профсоюзные организации рабочих, ремесленников, мастеров и других слоев рабочего класса»¹⁸⁰.

Первая массовая акция протеста трудящихся в Таджикистане, положившая начало созданию Совета рабочих, произошла в Худжанде. Поводом для создания первых союзов и советов в Таджикистане стало решение Временного правительства России от 5 мая 1917 г., согласно которому рабочие должны были быть отправлены из Туркестана, для выполнения

¹⁷⁶ Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

¹⁷⁷ Курбацких М.С. Там же. – С. 95.

¹⁷⁸ См.: Раджабов С., Шукуров М. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 38-55.

¹⁷⁹ См.: Там же. – С. 32-38.

¹⁸⁰ Гафуров Б.Г. Тоҷикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 759.

работ на тылу. Рабочие, которые вернулись с таких работ, учредили советы мардикоров в городах, районах и селах для защиты своих прав.

В частности, 25 мая 1917 г. на рыночной площади Чоршанбе в Худжанде состоялось собрание мардикоров города и его окрестностей, положившее начало созданию Совета мардикоров Таджикистана по инициативе Джуры Зокирова, Хайдара Усмонова и др. Совет мардикоров был создан в конце мая того же г. в Истаравшане с делегацией из 15 человек¹⁸¹.

Особенностью первых профсоюзов в Худжанде было то, что они были созданы по национальному признаку. В Худжанде, например, были созданы Союз рабочих России, Союз татарских рабочих, рабочие Худжанда последовали их примеру и сформировали Союз местных рабочих.

Создание в Худжанде Совета мардикоров - местного профсоюза рабочих, знаменует собой создание первых профсоюзных организаций в Таджикистане. Историк Намоз Хотамов писал: «Наряду с другими упомянутыми советами и союзами в разных городах Туркестана существовали союзы по профессиям, специфичные для соответствующих сфер деятельности: Союз мусульманских строителей, Союз кузнецов, Союз мастеров, Союз ремесленников, Союз рабочих, Малый профсоюз и т.д.».

В Худжанде были созданы Союз тренеров и плотников, Комитет железнодорожников и вокзалов, Союз железнодорожников рудников Санто, Шуроб и Сулюкта и др., которые часто сотрудничали и с большевиками и с меньшевиками¹⁸².

В 1917 г. все комитеты фабрик и заводов Северного Таджикистана были преобразованы в первичные организации профсоюзов горнодобывающей промышленности и объединены в единый союз горняков.

Исследователи истории таджикского народа Р. Набиева, Ф. Зикриёев, М. Зикриёева отмечают, что в Таджикистане профсоюзы были образованы в марте 1917 г. на севере региона под руководством Э.А. Иваницкого - в Худжанде, Д.Т. Деканова - на месторождении Сулюкта, а под руководством И.Р. Румянцева и Н.Н. Тихонова в Худжанде были сформированы социал-демократические группы, действовавшие в тяжелых условиях («Союзы мусульманских

¹⁸¹ Хотамов Н. Таърихи халқи тоҷик (аз солҳои 60-уми асри XIX то соли 1924). – Душанбе, 2007. – С. 146.

¹⁸² Там же. – С. 147.

рабочих», «Союз фойтунчиков и вагонщиков», «Комитет железнодорожников и крестьян» и профсоюзы)¹⁸³.

В 1919 г. в Ходженте возникла «Союз бедноты». В 1923 г. данный союз был переименован в «Союз Кушчи (Пахарей)», членами которой были 4.5 тысяч работников¹⁸⁴.

При этом интересные факты можно привести из жизни Садриддина Айни-основположника таджикской советской литературы, когда он в своей работе «Истории Бухарской революции», рассказывает, о том, что «Надо отметить, что проблема защиты школы и учителей было возложено на Мирзо Абдулвохида. Мирзо Абдулвохид для предотвращения противоправных действий в отношении школы, учителей и учеников встречался с кушбегй, казием, старался защитить трудовые, общественно - экономические и другие права и интересы членов (учителей школы), что свидетельствует о том, что Садриддин Айни вместе со своими единомышленниками создали не только новометодную школу, но и профсоюзную организацию при ней.

Новый этап в развитии института профсоюзов Таджикистана тесно связан с победой советской власти в России, а затем и на национальных окраинах бывшей империи, с национальным размежеванием и созданием в 1924 г. Таджикской АССР¹⁸⁵.

Новая власть смогла до конца 1922 г. закончить гражданскую войну, установив новую советскую социалистическую государственность. При этом руководство государства уже принимало меры по упорядочению советских властных отношений. Данные меры в Центральной Азии вылились в национально-административное размежевание тех государственных образований, которые сложились в этом огромном регионе.

В заключение еще раз кратко приведем те тенденции в возникновении и эволюции института профсоюза, которые были присущи большинство стран мира:

Во-первых, профсоюзам везде предшествовали более простые организации. В Таджикистане это были организации, имеющие сословно-профессиональный характер;

¹⁸³ Набиева Р. Зикриёев Ф., Зикриёева М. Таърихи халки тоҷик. Нашри дуум. – Душанбе: Собириён, 2010. – С. 19.

¹⁸⁴ Хотамов Н. Таърихи халки тоҷик (аз солҳои 60-уми асри XIX то соли 1924). – Душанбе, 2007. – С. 146.

¹⁸⁵ Постановление ЦИК Туркестанской автономной советской социалистической республики «О размежевании» // Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг) / Сост. Академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 95-96.

Во - вторых, они в основном объединяли представителей одной профессии, почему они и стали называть профессиональными союзами.

В-третьих, «на первом этапе деятельность профсоюзов ограничивалась в основном борьбой за сохранение существующих условий, уровня зарплаты, реже – за ее повышение»¹⁸⁶.

В-четвертых, первые профсоюзы во всех странах были слабо организованными, сравнительно небольшими по численности и, как правило, не связанными друг с другом организациями, хотя о профсоюзах досоветского времени в Бухарском эмирате можно утверждать и обратное.

В-пятых, если профсоюзы других стран, со дня основания, «подвергались жестким гонениям со стороны властей и предпринимателей. По этой причине фактически сразу большинство первых профсоюзов переходило на нелегальное положение, превращаясь в тайные организации. Согласно антирабочим законам, наемным рабочим запрещалось осуществлять какие-либо совместные действия и создавать организации для защиты своих интересов»¹⁸⁷, то в досоветском Таджикистане, назначение раиса (главы) профессиональных союзов поощрялось властями, и государственные органы в основном взаимодействовали с ними, попадая в другую крайность – профсоюзы сразу же были подчинены разными способами и путями государству, что характерно и для профсоюзов советского Таджикистана.

В - шестых, профсоюзы в Японии, например, имели и такую особенность: они создавались в отдельных фирмах, зарплату и вознаграждение получали от фирмы, а не от членских взносов, что предопределяло тесное взаимодействие профсоюзов с предпринимателями и государством. В деятельности глав таджикских профессиональных обществ тоже встречаются такие факты.

Особенностями профсоюзов досоветского периода и особенно первого этапа советского периода были стихийность их возникновения, узкопрофессиональность, позднее – их участие в экономической и политической борьбе, партийность, приобретение не свойственных им функций, в том числе государственных. Со временем само создание и деятельность профсоюзов стали полностью зависеть от государственных целей и задач.

¹⁸⁶ Грибанов В.В. Профсоюзы в политической жизни современного общества: автореф. дис. ... д-ра полит. наук. – СПб., 2001. – 354 с.

¹⁸⁷ Давидюк П.Г. История профсоюзного движения: курс лекций / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО". – Минск, 2017. – С. 14-16.

1.3. Советский этап развития института профсоюза и законодательства о профсоюзах

Советская власть в течение 1924 г. провел мероприятия по национально - административному разделению Центральной Азии (Туркестанскую АССР и Бухарскую НСР) на национальные республики, в результате которых были созданы Узбекская, Казахская и Туркменская союзные республики, а Таджикистан как автономная республика вошла в состав Узбекской ССР¹⁸⁸, история создания которой является началом нового периода в истории таджикских профсоюзов.

Создание профсоюзов в Таджикистане и в целом в СССР поддерживалось советской властью, и поэтому они на всем пространстве Страны Советов были самыми популярными общественными организациями. Согласно документам Среднеазиатской конференции профсоюзов (проведенной с 16 по 20 июня 1925 г.), в Таджикистане действовал Областной совет профсоюзов Узбекистана¹⁸⁹, объединяющий все профсоюзы автономной республики.

Через год после образования Таджикской Автономной Советской Социалистической Республики решением Оргбюро Узбекской ССР от 1 августа 1925 г. в Душанбе было создано Оргбюро Совета профсоюзов Таджикистана. Официальной датой создания профсоюзов Таджикской АССР считается 15 апреля 1926 г. В этот день свою работу начал Первый съезд профсоюзов в г. Сталинабаде.

Данный съезд своими решениями закрепил результаты обсуждения важнейших вопросов, стоящих перед профсоюзами Таджикистана. Съезд также наряду с избранием руководящих органов профсоюза - Совета профсоюзов Таджикистана, обсудил и уточнил обязанности и направления деятельности его членов.

В начале 1926 г. был поднят организационный вопрос об Областном совете профсоюзов. В результате обсуждений Областной профсоюз был преобразован в Совет профсоюзов Таджикистана, т.е. профсоюзы Таджикистана организационно отделились от профсоюза Узбекской ССР¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Тахиров Ф.Т. История государства и права Таджикистана. – Душанбе, 2001. – 492 с.

¹⁸⁹ Профсоюзы Узбекистана в 1925 году / Составители М.Л. Вайс., Л.В.Гентшке. – Самарканд: Изд. САГУ, 1960. – С. 84.

¹⁹⁰ Раджабов С.А., Шукуров М.Р. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 38-55.

Через год, в мае 1927 г. в Душанбе прошел II Межсоюзный съезд профсоюзов Таджикистана, на котором ставились задачи по укреплению профсоюзов, широкому развитию ими всех форм культурно-массовой работы.

Профсоюзы Таджикистана с первых дней своего существования стали активно реализовывать свои прямые обязанности. Так, перед проведением Съезда профсоюзов в сотрудничестве с Инспекцией по охране труда только в 1927 г. они проинспектировали 188 государственных предприятий, 23 кооператива и 44 кустарных предприятия с целью защиты интересов трудящихся¹⁹¹, а в сотрудничестве с Народным комиссариатом труда предприняли ряд мер для защиты прав своих членов. Вся эта деятельность стала основой повестки II Съезда профсоюзов Таджикистана, проведенного 1928 г. На нем были избраны представители 17 отраслевых союзов, насчитывающих 7 566 членов. Решения и рекомендации съезда оказали положительное влияние на дальнейшую деятельность профсоюзов, в том числе в привлечении новых членов, в защите прав трудящихся. В резолюции съезда отмечалось, что «только 46 процентов членов профсоюза Таджикистана были представителями местных национальностей, а 12 процентов из них - женщинами, что наблюдалось впервые».

Одним из самых сложных и актуальных для начинающих профсоюзов Таджикистана был вопрос о привлечении работников к членству в них. Эта проблема имела место в Душанбе, Кулябе, Гарме, Вахше и Бадахшане. С одной стороны, здесь сказывалось влияние ислама и традиционной культуры, проводником которых выступали духовенства и старшее поколение; во – вторых, функции и задачи этой массовой организации местному населению были не понятны.

Согласно статистическим отчетам Областного совета профсоюзов в Таджикской АССР на 1 декабря 1924 г. численность членов профсоюза составляла 1012 чел. (из них - 623 таджики), а на 1 января 1926 г. этот показатель составил 901 чел. (из них - 466 таджики)¹⁹². Можно сказать, что численность членов профсоюза колебалась в ту или иную сторону. Уже к концу 1926 г. в рядах профсоюзов Таджикистана насчитывалось 3687 членов¹⁹³. Согласно исследованиям Н. Сафронова и Р. Шарипова, в 1927 г. общее число членов профсоюза Таджикистана достигло 3900 чел.

¹⁹¹ История таджикского народа. – Душанбе, 1960. – С. 160.

¹⁹² Раджабов С.А., Шукуров М. Р. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 38.

¹⁹³ Там же. – С. 38.

В стране действовали как местные комитеты, так и советы профсоюзов, в которых членами числились и батраки, особенно бедные люди.

По мнению А. Рахматуллоева и С. Мухторова, профсоюзы Таджикистана в марте 1925 г. насчитывали 486 членов. Они объединялись в рамках семи промышленных профессиональных союзов: профсоюз рабочих, профсоюзы строителей, водителей, торговцев, поставщиков общественного питания, медицинских работников, работников растениеводства и лесоводства¹⁹⁴.

По мнению Н. Сафронова и Р. Шарипова, к апрелю 1926 г. т.е. ко времени I съезда профсоюзов Таджикистана, в ТаджАССР насчитывалось 19 объединенных республиканских комитетов, 27 областных, 201 городских и районных, 60 групп объединенных комитетов профсоюзов, 33 профкома производственных союзов, 7813 первичных профсоюзных организаций. Все первичные профсоюзные организации в основном находились в ведении соответствующих национальных отраслевых комитетов.

Исследователи С.А. Раджабов и М. Шукуров указывают общее количество членов профсоюза в 3587 чел.¹⁹⁵, а Н. Сафронов и Р. Шарипов пишут о том, что только первичных профсоюзных организаций насчитывалось 7813. Если предположить, что в каждую первичную профсоюзную организацию входили три человека, то получается, что членами, то членами профсоюза более 24.439 чел., что никак не соответствует вышеприведенным данным С.А. Раджабова и М. Шукурова.

Однако необходимо иметь в виду, что статистика членов профсоюза разнилась по следующим причинам: их численность неоднократно уменьшалась и увеличивалась с изменением административных границ, упразднением регионов и городов, объединением и реорганизацией организаций и предприятий, которые могли быть учтены многократно в составе то одной, то другой административной единицы.

В то же время, в профсоюзах таджики составляли только около 30 процентов¹⁹⁶. Для привлечения большего числа местных жителей партия поручила Совету профсоюзов и местным партийным органам полностью обеспечить реорганизацию и регистрацию региональных проф-

¹⁹⁴ Рахматуллоев А., Мухторов С. Очеркҳои таърихи Тоҷикистони советӣ. – Душанбе: «Маориф», 1989. – С. 65.

¹⁹⁵ Раджабов С., Шукуров М. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 38.

¹⁹⁶ Бойгонии Марказии хизбии ИМЛ, фонди 62, парвандаи 720, варақаҳои 14-15.

союзных органов в форме секретариатов профсоюзов, включая создание региональных профсоюзных организаций и их ячеек в сельской местности.

Профсоюзами Таджикистана проводилась очень активная работа - от изучения и анализа проблем и до их полного решения на местах. Так, «в целях установления более тесных связей между профсоюзами Таджикистана и сезонными рабочими из Гарма, по инициативе профсоюзов Таджикистана, Первый съезд КП (б) Таджикистана поручил Совету профсоюзов Таджикистана представить Центральноазиатскому бюро ВКНМ положение об обеспечении сезонных рабочих Гарма сезонными работами на территории Узбекистана, и профсоюзу Узбекистана взять на себя исполнение данного обязательства»¹⁹⁷.

Важнейшим направлением деятельности Совета профсоюзов стала подготовка и переподготовка профсоюзных кадров. С этой целью профсоюзом была создана школа грамотности для своих членов. Через два года в Таджикистане уже насчитывалось 10 профсоюзных школ безграмотности на 1 января 1926 г.¹⁹⁸. Целями создания таких школ были, во-первых, просвещение членов профсоюза, а, и во-вторых, продвижение целей профсоюза среди населения и трудящихся.

Другим направлением деятельности таджикских профсоюзов, в чем им помог профсоюз Узбекской ССР, были разработка планов и программ по улучшению условий труда. Так, в 1924 г. впервые был сдан в эксплуатацию дом отдыха на 120 коек на территории Таджикской АССР, который в 1929 г. был передан на баланс профсоюзов Таджикистана¹⁹⁹.

В ноябре 1928 г. был созван III съезд профсоюзов Таджикистана, на котором обсуждались важнейшие вопросы жизнедеятельности не только профсоюза, но и страны в целом. Так, в решениях съезда было отражено требование о более широком развертывании социалистического соревнования за ускорение промышленного строительства, развитие рационализаторства и изобретательства.

Как отмечали А. Рахматуллоев и С. Мухторов, профсоюзы сыграли важную роль в укреплении советской власти и в экономическом развитии страны. Профсоюз обеспечивал занятость

¹⁹⁷ Раджабов С., Шукуров М. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 68.

¹⁹⁸ Профсоюзы Узбекистана в 1925 году. / Составители М.Л. Вайс., Л.В.Гентшке. – Самарканд: Изд. САГУ, 1960. – С. 274.

¹⁹⁹ Там же. – С. 274.

рабочих, контролировал трудовую дисциплину, оказал содействие в увеличении производства и повышении производительности труда²⁰⁰.

Анализ исторических особенностей формирования профсоюзов тех лет, свидетельствует, что большинство профсоюзов принимали активное участие в укреплении основ политики государства и господствующей партии.²⁰¹ Можно констатировать, что, начиная с решений данного съезда, мы становимся свидетелями «огосударствления» профсоюзов Таджикистана.

Особенность советских профсоюзов и в Таджикистане, состояла в тесном взаимодействии с Коммунистической партией, т.е. как и все политико-правовые институты советского времени, они исполняли партийные решения, ими руководили партийные функционеры²⁰². Так, профсоюз Таджикистана был обязан принимать активное участие в реализации партийных планов и программ, участвовать в проведении выборов Советов всех уровней. Например, в конце 1927 - начале 1928 г. прошли очередные выборы в Советы. Во избежание недоработок Президиум ЦИК Совета Автономной Советской Социалистической Республики Таджикистан дал соответствующие указания Совету профсоюзов по борьбе с кандидатами из семей чуждых тогдашнему обществу (духовенство, дети состоятельных лиц, враги социалистического строя)²⁰³. Здесь мы становимся свидетелями выполнения политических функций государственных органов, которые должны были решить поставленные перед профсоюзом задачи.

В то же время повсеместно в Таджикистане, как и во всем Советском Союзе, весь государственный механизм, общественная жизнь переводятся под партийное управление. Мы можем сослаться на материалы из других регионов Советского Союза, но считаем, что аналогичные процессы протекали и в тогдашнем Таджикистане, который добивался статуса отдельной республики.

Например, С.А. Чупрыникова пишет: "Процесс становления профсоюзов на Кубани после установления советской власти шел под жестким контролем со стороны партийных органов, потери ими самостоятельности в любых сферах деятельности, вплоть до своего печатного органа, организационно-структурного строительства профсоюзов, персонального состава, пре-

²⁰⁰ Рахматуллоев А., Мухторов С. Очеркҳои таърихи Тоҷикистони советӣ. – Душанбе: «Маориф», 1989. – С. 74.

²⁰¹ Там же. – С. 76.

²⁰² Давлатбеков Н., Курбонова Ш. Таърихи сиёсии халқи тоҷик (Маводи таълими). – Душанбе: Маориф ва фарҳанг, 2008. – С. 254-256.

²⁰³ Рахматуллоев А., Мухторов С. Очеркҳои таърихи Тоҷикистони советӣ. – Душанбе: «Маориф», 1989. – С. 72.

вращения их в послушный партийно-государственный придаток»²⁰⁴. По её мнению, шёл ”процесс огосударствления профсоюзов”, наблюдалось широкое ”участие профсоюзов в формировании органов советской власти”, ”подборе и расстановке кадров госаппарата, выполнении профсоюзными руководителями общественных поручений в государственных структурах”. Исследователь делает вывод, что: профсоюзы окончательно потеряли самостоятельность, «стали какими-то придатками к массовым организациям, а не их руководящим центром»²⁰⁵. При этом методы советской власти были различными, например, в плане работ Краснодарского комитета РКП (б) на май 1921 г. устанавливалось: «следить, чтобы ни одно собрание профсоюзов не происходило без предварительного обсуждения повестки дня коммунистическими фракциями». Ещё пример: ”1 апреля 1920 г. под председательством Вишняковой П.И. прошло собрание членов РКП (б) и сочувствующих, состоящих членами профсоюзов (150 человек), с повесткой дня, не оставляющей никаких сомнений в отношении целей и задач большевиков в профсоюзном движении: 1. Об организации коммунистических ячеек при профсоюзах; 2. О строительстве профсоюзов; 3. Выборы Центрального бюро коммунистических ячеек при профсоюзах»²⁰⁶. Как видим, в повестке дня два вопроса касаются организации, создания и выборов коммунистических ячеек в профсоюзах. Это говорит о том, что партийное руководство вводило своих членов в профсоюз, а при выборах руководителей профсоюзов, коммунистические ячейки должны были предлагать именно представителей своих ячеек на эти должности. Для организации коммунистических ячеек была разработана инструкция, а профсоюзные работники с целью контроля их деятельности были распределены между работниками Центрального Бюро Кубанского ревкома РКП(б).

Как видим, профсоюзы Таджикистана и в целом СССР, превратились в элементы административно-командной системы. Это свидетельство тех процессов, которые не должны повториться в будущем. Профсоюзы должны работать самостоятельно, сотрудничать со всеми организациями и с государством, налаживать отношения с донорами, с целью улучшения условий труда своих членов. При этом, основываясь на положениях действующего законодательства, они

²⁰⁴ Чупрытников С.А. Профгенезис на Кубани в 1920-1930-е годы как процесс «опартийнивания» и «огосударствления» профсоюзов Историческая и социально-образовательная мысль. – 2017. – Т. 9. – №2/1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.hist-edu.ru> (дата обращения: 29.12.2021г.).

²⁰⁵ Там же.

²⁰⁶ Центр документации новейшей истории Краснодарского края (далее - ЦДНИ КК). Ф.17. Оп.1. Д.213. Л.1.

должны заботиться о каждом своем члене, используя взносы по назначению, а не для выполнения планов организаций.

С созданием Таджикской Советской Социалистической Автономной Республики профсоюзы значительно укрепились. Они стали гораздо активнее участвовать в экономической и образовательной жизни общества, что способствовало укреплению новой власти, реализации планов по индустриализации, созданию колхозов и культурной революции²⁰⁷. Конечно, партийные лидеры предназначали профсоюзам роль, которая в первую очередь устраивала бы именно партийные органы. Тем не менее, профсоюзы Таджикистана, наряду с другими задачами, выполняли также свои прямые обязанности, защищали интересы рабочих, крестьян и объединяли их вокруг себя.

Начиная с 1929 г. они предприняли особенно эффективные действия по реализации своих функций по контролю труда. Были сформированы рабочие группы, которые проверяли работу советского и государственного аппарата, рассматривали содержание протоколов и решений производственных совещаний, которые были единственным рабочим органом организации. Сотни рабочих были включены в профсоюзные рабочие группы.

Как известно, в соответствии с решением VII съезда профсоюзов СССР, областной комитет партии в ТаджССР рекомендовал, чтобы, независимо от количества членов профсоюзов, в областях создавались профсоюзные секретариаты из пяти-семи членов. В целом, до конца 1927 г. благодаря активной организационной работе в стране действовали профсоюзы работников торговли, строителей, медиков, сельского хозяйства и образования²⁰⁸.

Что касается Таджикистана, то после революции самой массовой организацией трудящихся являлся «Союз Джуфтгарон (Кошчи)», членами которого стало большинство крестьян, от которых исходила инициатива его создания. Не имея опыта работы, руководство союза совершало массу ошибок в своей деятельности, наблюдалось и присвоение финансовых средств. Например, в отчете исполкома Гиссарского областного совета говорится: «Накануне реорганизации в Гиссарском районе Союза Кошчи на самом деле не существует. Есть только председатель этого союза, никто не знает, кто его назначил, и он единственный член этого союза»²⁰⁹.

²⁰⁷Набиева Р., Зикриёев Ф., Зикриёева М. Таърихи халқи тоҷик. Нашри дуум. – Душанбе: Собириён, 2010. – С. 68.

²⁰⁸Раджабов С., Шукуров М. Иттифокҳои касбаи Тоҷикистон. – М.: Профиздат, 1964. – С. 40-41.

²⁰⁹Очеркҳо доир ба таърихи Тоҷикистон. – Сталинобод, 1957. – С. 116.

Такая ситуация наблюдалась и в деятельности многих других аналогичных союзов созданных в Пенджикенте, Кулябе, Вахше и Бадахшане. Например, партийный комитет Пенджикентского округа в своем докладе от 01 октября 1927 г. пишет: «Союз «Джуфтгарон (Кошчи)» насчитывает 1760 членов и с ними, за исключением сбора членского взноса, не ведется какая-либо другая работа, а собранный членский взнос не используется по целевому назначению, и в союз вошло много инакомыслящих элементов»²¹⁰.

Советская власть считала профессиональные союзы более удобными организациями, чем Союз Кошчи, и поэтому она стала их целенаправленно поддерживать, указывая при этом на их недостатки. 16 июня 1927 г. Оргбюро Коммунистической партии Узбекистана (б) в Таджикской АССР приняло соответствующее Постановление «О реорганизации, очищении и укреплении «Союза Кошчи». Согласно этому документу, необходимо было решить двоякую задачу: во-первых нужно было очистить ряды профсоюза и союза «Кошчи» от «инакомыслящих»; во-вторых, нужно было увеличить количество профсоюзных комитетов и их членов. В 1929 г. Союз Кошчи, насчитывающий 81 тыс. членов, был реорганизован в Союз бедняков, который на основании вышеназванного постановления, к концу 1929 г. был оформлен как профсоюзная организация.

Создавая таким образом, подчиненный орган, Исполнительное бюро обкома партии КП (б) Узбекистана в Таджикской АССР вело контроль за организационной и всякой другой деятельностью профсоюзов, в том числе и за заключением трудовых договоров.

Следует отметить, что профсоюзы Таджикской АССР исполняли очень много функций, среди которых образовательно-просветительская, особенно борьба за искоренение неграмотности была приоритетной. Профсоюзы должны были создавать специальные школы по ликвидации неграмотности. В этих школах работающее население, не только обучалось чтению и письму, ему разъяснялись также цели и задачи профсоюзов.

Так, в 1927 г. в Душанбе профсоюзами были открыты четыре школы по ликвидации неграмотности, где учились 150 членов профсоюзов, а в 1928 г. в этих школах обучалось уже 1,5 раза больше членов - 370 чел.²¹¹.

²¹⁰ Бойгони марказии хизбии ИМЛ, фонди 62, номгӯи 2, парвандаи 1354. – С.4-6.

²¹¹ Раҷабов С., Шукуров М. Иттифокҳои касбаи Тоҷикистон. – М.: Профиздат, 1964. – С. 58.

Профсоюзы сыграли важную роль в повышении самосознания таджикского народа, заложив основу национальной идентичности, чему способствовало создание школ для обучения таджикскому языку²¹². В руководстве страны, партийном аппарате, действующих в то время организациях и учреждениях, особенно в профсоюзах, работали в основном национальные меньшинства. Для исправления данной ситуации необходимо было решить ряд важных задач, и профсоюзы здесь сыграли не последнюю роль. Так, Профсоюз работников торговли первым среди отраслевых союзов учредил две школы таджикского языка, в которых обучались 115 членов профсоюза.

Для привлечения трудящихся в профсоюзы проводились разные мероприятия, использовались разные механизмы. В том же 1927 г. при Совете профсоюзов был создан отдел культуры, задачи которого заключались в искоренении неграмотности среди его членов, а также в организации различных развлекательных обществ, в том числе спортивных клубов. По инициативе отдела культуры профсоюзов Таджикистана, в конце 20-х годов XX столетия были созданы две спортивные площадки, стрелковые клубы в г. Куляб и Джиликульском районе (ныне Дусти) Таджикистана.

Решали профсоюзы Таджикистана и задачи военно – патриотического характера. Советская власть умело использовала работу с населением через общественные организации в целях подготовки кадров для Красной Армии.

Новым этапом в развитии профсоюза в Таджикистане стало включение к Таджикской АССР территории Ходжентского округа²¹³.

Это решение оглашено на III съезде Советов Узбекской ССР и II съезде Советов Таджикской АССР и согласовалось с волей трудящихся округа. Весной 1929 г. этот округ вошел в состав Таджикистана. Так был завершен процесс объединения таджикских земель в едином национальном Советском государстве.

Подводя итоги социалистических и культурных преобразований, вторая сессия Центрального исполнительного комитета Таджикской АССР, состоявшаяся 11 сентября 1929 г.,

²¹² Постановление Ревкома Таджикской ССР о переводе делопроизводства на местные языки от 18 декабря 1925 г. // Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 / Сост. Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 219-220.

²¹³ Более подробно: Декларации, постановления и решения органов государственной власти Таджикской ССР, Узбекской ССР и СССР «Об образовании Таджикской Советской Социалистической Республики». Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг) / Сост. Академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 345-357.

в своем постановлении отмечала, что теперь Таджикистан имеет все основные условия для преобразования его в союзную социалистическую республику.

Уже 16 октября 1929 г. III Чрезвычайный Всетаджикский съезд Советов принял постановление и историческую Декларацию о преобразовании Таджикской АССР в Таджикскую Советскую Социалистическую Республику²¹⁴.

Ко времени создания союзной республики профсоюз имел уже более 25 тысяч членов, объединенных в семь отраслевых профсоюзов²¹⁵. Самыми крупными организациями были союзы железнодорожников, текстильщиков и горнорабочих. Только в Душанбе было создано 13 бригад общественников, которые занимались обследованием торговой сети города. Усилия активистов способствовали заметному улучшению рабочего снабжения, обеспечению трудящихся продуктами питания, в особенности хлебом и мясом.

В период 20-30-х годов происходит организационное укрепление профсоюзов. «Они принимали активное участие в социально-экономическом строительстве в республике. Профсоюзы выступали на передних позициях и в ликвидации безграмотности, и в проведении земельно-водной реформы, и в коллективизации сельского хозяйства, и в индустриализации промышленности»²¹⁶.

Для подготовки профсоюзных кадров, прежде всего, были созданы основные курсы профсоюзного батрачества, а также трехмесячные и шестимесячные - для активистов.

Профсоюзы по определению на тот момент играли ведущую роль как организации «вовлеченные, коммунистические по существу». «Их особенностью стало то, что все они преподносились и были достигнуты в ореоле устремленности к высшей социальной справедливости революции, одоления многообразно проявлявшегося сопротивления сил старого миропорядка»²¹⁷, к воспитанию коммунистической сознательности.

В июне 1930 г. состоялся I Учредительный съезд Коммунистической партии Таджикистана. На съезде в ряду других вопросов стоял и вопрос о состоянии профсоюзной работы, что нашло отражение в его решениях.

²¹⁴ Декларацию 3-его Чрезвычайного Всетаджикского съезда Советов «О преобразовании Таджикской АССР в Таджикскую Советскую Социалистическую Республику от 16 октября 1929 г. // Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг) / Сост. Академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 345-346.

²¹⁵ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 3.

²¹⁶ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 3.

²¹⁷ Ленин В.И. Полное собрание соч. Изд. 5-е. – Т. 42. – М., 1920. – С. 264-300.

Образование Таджикской ССР совпало с важным историческим этапом в жизни страны, началом выполнения гигантских задач первой пятилетки. Советская власть придавала деятельности профсоюзов огромное значение, и в ст.10 Конституции Таджикской ССР от 1931 г. закрепила право на их создания рабочими²¹⁸. Нужно отметить, что интересы государства и профсоюзов по ряду направлений совпадали, например, в организации производства и труда, подготовке и переподготовке кадров, обучении массовым профессиям и многим др.

Профессиональные союзы должны были включиться в образовательную и воспитательную работу в школах. Так, в газете «Красный Таджикистан» было опубликовано решение бюро ЦК КП (б) в Центральной Азии «О подходе к воспитательной работе в Центральной Азии»²¹⁹. Данное решение обязывало профсоюзы Центральной Азии, в том числе профсоюзы Таджикистана, контролировать процесс обучения в сельских школах, проявлять инициативу для улучшения условий труда и отдыха рабочих, служащих и работников сельского хозяйства, проводить большую воспитательную работу²²⁰.

Советская власть видела в лице профсоюзов организацию, которая может не только защищать, но и управлять процессами труда, и поэтому принятие Постановления ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с ВЦСПС» от 23 июня 1933 г.²²¹, «привело к слиянию Наркомтруда и их органов на местах с ВЦСПС, следовательно, они выполняли функцию Министерства труда»²²², одновременно получили право на управление бюджетом государственного социального страхования. Последнюю функцию профсоюзы исполняли вплоть до создания Фонда социальной защиты населения в 90-е годы XX столетия.

Профсоюзы Таджикистана распоряжались пенсионным фондом, пособиями по временной нетрудоспособности, санаторным лечением, вопросами отдыха, бесплатной медицинской помощью, предпринимали меры по профилактике заболеваемости, оздоровлению трудящихся. Финансы предоставлялись из общего дохода профсоюзов, а также средств государственной дота-

²¹⁸ Конституция (Основной Закон) Таджикской Советской социалистической Республики от 25 февраля 1931 г. // Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг) / Сост. Академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 366.

²¹⁹ Газета «Тоҷикистони сурх». – 1931. – №14 (278) от 17 янв.

²²⁰ Среднеазиатский экономический район. – Ташкент, 1922. – С. 32.

²²¹ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23.06.1933 Об объединении Народного Комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lawrussia.ru/texts/legal346/doc346a242x894.htm> (дата обращения: 27.07.2022г.).

²²² Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

ции, которыми распоряжался профсоюз²²³. Профсоюзам была передана и государственная инспекция охраны труда и техники безопасности, следовательно, ВЦСПС превратился в государственный орган²²⁴, получив функции надзора в социально-трудовой сфере.

Республиканские отраслевые комитеты на съездах, конференциях, президиумах Совпрофа обсуждали и принимали решения по многим актуальнейшим вопросам жизни общества и роли профсоюзов, в том числе по проблемам создания для людей труда нормальных жилищных и коммунально-бытовых условий, проведения оздоровительных мероприятий, развития физической культуры и спорта и т.д.

Деятельность профсоюзов Таджикистана особенно в предвоенные годы и период Отечественной войны с фашизмом была направлена на решение вопросов, связанных с обороноспособностью государства, переводом промышленности на военные рельсы и др. «Великая Отечественная война внесла серьезные коррективы в работу профсоюзов», как и в случае с другими организациями пишет М.С. Курбацких. Кроме того, «в короткие сроки многие заводы и фабрики наладили производство военной продукции. Немало профсоюзных работников и активистов ушли на фронт»²²⁵.

Следует отметить, что и в тылу профсоюзы работали по-военному. Они «в короткие сроки многие заводы и фабрики наладили производство военной продукции. .. Члены профсоюзов, оставшиеся в тылу, в основном женщины и старики, вынуждены были замещать ушедших. Профкомы призывали население идти на тушение зажигательных бомб, на заготовку дров, привлекали людей к уходу за ранеными бойцами и дежурству в госпиталях, собирали посылки на фронт»²²⁶.

Профсоюзы в условиях войны согласились в ужесточении режима трудовой деятельности в стране. Так, ужесточения режима работы была введена на правовой основе принятых совместных решений и постановлений профсоюзов, Правительства страны и партии.

²²³ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 4.

²²⁴ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23.06.1933 "Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=4065#Wz0KsUTKxEpVlZvs> (дата обращения: 20.05.2022г.).

²²⁵ Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95.

²²⁶ Там же. – С. 95.

Так, по представлению и согласию ВЦСПС, были приняты указы Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «о переходе на 8 - часовой рабочий день, на 7 - дневную рабочую неделю» и «О запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»²²⁷. Был принят также Указ Президиума ВС СССР «Об ответственности за выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции и несоблюдение обязательных стандартов промышленности предприятиями» от 10 июля 1940 г.²²⁸. По мнению С.А. Чупрынникова, «вопросы повышения эффективности производства, качества продукции и укрепления трудовой дисциплины были наиболее острыми и актуальными. Постановка и жесткое решение их диктовались и конкретным положением в различных сферах мобилизационной экономики того времени»²²⁹.

С 1942 г. профессиональные союзы возглавили всесоюзное социалистическое соревнование за увеличение продукции для фронта, организовывали субботники и воскресники, участвовали в проведении всеобщего военного обучения. Каждая профессиональная организация шефствовала над каким-либо госпиталем или санитарным поездом. «Профессиональные союзы организовывали массовую подготовку медсестёр и сандружинниц. За годы войны было подготовлено без отрыва от производства 90 тыс. медсестёр и 160 тыс. сандружинниц»²³⁰. Вместе с этим были отправлены на фронт миллионы пар шуб, полушубков, теплых перчаток, шерстяных варежек, валенок, шапок-ушанок, ватные куртки, ватные брюки, теплое белье, джемпера, пальто, шинели, сапоги, ботинки, 48 тонн сухофруктов, 3 тонны орехов, тысячи банок консервов, 10 тонн лучшего вина и т.д.²³¹.

Начиная с 1947 г. происходят процессы восстановления нормальной мирной жизни и профсоюзы начали практику заключения коллективных договоров, отмененная в 30-х годах, во

²²⁷ Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» от 26 июня 1940 г. // «Ведомости Верховного Совета СССР». – 1940. – № 20.

²²⁸ Чупрынников С.А. Политика советского государства по укреплению трудовой дисциплины и улучшению качества продукции накануне Великой Отечественной войны // Известия вузов. Северо-кавказский регион. Общественные науки. – 2013. – №2. – С. 60.

²²⁹ Чупрынников С.А. Политика советского государства по укреплению трудовой дисциплины и улучшению качества продукции накануне Великой Отечественной войны // Известия вузов. Северо-кавказский регион. Общественные науки. – 2013. – №2. – С. 59.

²³⁰ Таджикистан за годы Советской власти. – Сталинабад: Таджикгосиздат, 1957. – С. 80.

²³¹ Коммунист Таджикистана. – 1942. от 15 января; Также: Коммунист Таджикистана. – 1942 от 17 февр.

введении 7-часового рабочего дня, в распределении ассигнований государства на охрану труда и технику безопасности, в восстановлении и увеличении сети культурных учреждений²³².

Профсоюзы Таджикистана в течение 17 лет (до 1948) не проводили своих съездов (последний III съезд состоялся в 1932 г.). В 1948 г. состоялась первая республиканская профсоюзная конференция, и только в 1958 г. - V съезд профсоюзов Таджикистана. Такое «затишье» весьма негативно сказывалась на работе профсоюзов. При этом Совпроф Таджикской ССР также прекратил свое существование, хотя профсоюзы продолжали свою деятельность. Численность членов профсоюзов выросла в разы и в 1956 г. профсоюзы республики объединяли 204575 человек, а число первичных организаций увеличилось до 2837²³³.

В июне 1958 г. в Душанбе состоялся V Съезд профсоюзов Таджикистана. Согласно его решениям были проведены следующие профсоюзные реформы: укрупнение родственных профсоюзов, расширение прав республиканского профсоюза, увеличение его бюджета, более 2.000 работников профсоюза прошли курсы повышения квалификации, проводились инструктивные совещания для повышения роли профсоюзов²³⁴. Съезд снова включил профсоюзы в каждодневную жизнь трудящихся, особенно в развертывание социалистического соревнования на предприятиях, в колхозах и совхозах республики.

Профсоюзы, имея право законодательной инициативы, широко им пользовались. Они снова распоряжались фондом социального страхования, вели общественный и государственный контроль над исполнением трудового законодательства, решением каждодневных споров с администрацией.

Кратко коснемся структуры профсоюзных органов СССР, в том числе и Таджикистана.

Структура профсоюзных органов включала: Съезд профсоюзов СССР, ВЦСПС, Съезд отраслевого профсоюза, Центральный Комитет отраслевого профсоюза, республиканские, краевые областные, городские, районные комитеты профсоюзов, отраслевые и межсоюзные профсоюзные органы.

²³²Профсоюз (профессиональный союз) СССР-(1918) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ussr-ccsr.moy.su/publ/grazhdane_ssr/gruppy_grazhdan_ssr/profsojuz_professionalnyj_sojuz_ssr_1918_povestvovanie/365-1-0-2288 (дата обращения: 20.07.2022г.).

²³³ Раджабов С.А., Шукуров М.Р. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С.107-108.

²³⁴ Раджабов С.А., Шукуров М.Р. Профсоюзы Советского Таджикистана. – М.: Профиздат, 1964. – С. 111.

Согласно п. 25 Устава профсоюзов СССР, Съезд профсоюзов являлся высшим органом профсоюзов СССР и созывался один раз в пять лет²³⁵.

Съезд, определяя цели, задачи, основные формы и методы работы среди членов профсоюза и других государственных и общественных органов, и все профсоюзы были подотчетны данному органу.

Съезд заслушивал и утверждал отчеты ВЦСПС и Центральной ревизионной комиссии профсоюзов СССР, утверждал, изменял и пересматривал Устав Профсоюзов СССР.

На съездах подводились итоги за отчетный период, определялись направления деятельности профсоюзов и мероприятия по их участию в реализации государственных планов социально-экономического развития страны, в подъеме материального благосостояния и культурного уровня трудящихся²³⁶.

Делегатов на Съезд профсоюзов СССР выбирали от всех профсоюзных органов.

С 24 по 28 февраля 1987 г. проходил XVIII съезд профсоюзов СССР. 5000 делегатов представляли интересы 140 млн. членов профсоюзов. Это 99,5 % всех трудящихся и учащихся профессионально-технических, средних специальных, вузов страны. До начала данного съезда в профсоюзы было принято 10 млн. трудящихся. 55 % от общего числа делегатов составляли рабочие и колхозники. От рабочего класса на съезд было избрано около 2,3 тысячи делегатов. В работе съезда участвовали представители всех отраслей народного хозяйства²³⁷.

Съезд утвердил отчет ВЦСПС и Ревизионную комиссию, принял Резолюцию, утвердил изменения в Уставе профсоюзов СССР, Положение о Центральной ревизионной комиссии профсоюзов СССР, принял постановление о письмах трудящихся, адресованных съезду. Заслушал доклад мандатной комиссии, принял Обращение к трудящимся и профсоюзам мира, в котором призвал их создать широкий союз людей за безъядерный мир, за мир без войн и насилия.

Необходимо отметить, что Съезд профсоюзов был аналогом Съезда народных депутатов СССР и решал глобальные проблемы, касающиеся деятельности профсоюзов. Таким образом,

²³⁵ Устав профсоюзов СССР, утвержденное XIII Съездом профсоюзов СССР от 1 ноября 1963 г. п.25. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения. 07.04.2022г.).

²³⁶ Устав профсоюзов СССР. Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988 – С.78.

²³⁷ Там же. – С.78.

съезды профсоюзов СССР решали важнейшие и самые широкие по охвату проблемы деятельности профсоюзов.

Вторым по значению в иерархии профсоюзов СССР являлся ВЦСПС, который избирался Съездом и был подконтролен и подотчетен ему²³⁸.

Согласно подпункту д., п.29 Устава профсоюзов СССР, ВЦСПС «обладает правом законодательной инициативы в высших органах государственной власти»²³⁹, что успешно использовалось при подготовке и принятии социальных законов, а также при совершенствовании законодательства в сфере трудовых отношений. Важнейшие вопросы деятельности профсоюзов рассматривались на пленумах ВЦСПС, которые созывались раз в шесть месяцев.

Пленум ВЦСПС избирал председателя ВЦСПС, его заместителя, секретарей ВЦСПС и членов Президиума ВЦСПС. Структура его состояла из комиссий, которые руководили всей деятельностью профессиональных союзов.

ВЦСПС был вправе: участвовать в подготовке и рассмотрении в Правительстве СССР проектов постановлений по вопросам заработной платы, социального страхования, здравоохранения, охраны труда и окружающей среды, культурного и жилищно-бытового обслуживания трудящихся, профессионального обучения рабочих кадров, контролировать соблюдение законов и постановлений правительства по этим вопросам; совместно с другими органами государственного управления в случаях, предусмотренных законодательством, разрабатывать инструкции, правила разъяснения по применению действующего законодательства о труде, утверждал положения и другие документы, регламентирующие деятельность профсоюзных органов и подведомственных профсоюзам организаций и учреждений²⁴⁰.

В период между пленумами ВЦСПС работой профсоюзов руководил Президиум ВЦСПС. На заседаниях Президиума заслушивались отчеты центральных комитетов профсоюзов и их нижестоящих органов, утверждались планы мероприятий профсоюза, заслушивались доклады ми-

²³⁸ Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04. 2022г.).

²³⁹ Устав профессиональных союзов СССР. Ппд, п.29. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04. 2022г.).

²⁴⁰ Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04. 2022г.).

истерств и ведомств по вопросам производства, зарплаты, труда, быта, охраны труда рабочих²⁴¹ и т.д.

Президиум был тем органом, который был вправе представлять в государственных и общественных организациях профсоюзы. Он выделял своих представителей в правительственные комиссии, особенно для подготовки проектов нормативно - правовых актов по труду, организовывал совещания, конференции, конкурсы и т.д.

Кроме Президиума, в целях руководства текущей организационно - исполнительной работой избирался Секретариат ВЦСПС.

Каждая отрасль избирала свой профсоюз, высшим органом которого также являлся его съезд. Съезд созывался на аналогичный пятилетний срок. Делегаты избирались на республиканских, краевых, областных, территориальных, окружных, городских районных конференциях. При этом если на местах не было органов отраслевого профсоюза, то делегатов в съезд избирали на общих собраниях, конференциях первичных профсоюзных организаций, по установленной норме. О созыве съезда профсоюза Центральный комитет объявлял не позже чем за два месяца до съезда.

На съездах отраслевых профсоюзов в 80-е и 90-е годы XX в. один делегат выбирался из числа 350-500 членов профсоюза.

В члены центрального комитета профсоюза избирались от 75 до 145 человек, а число кандидатов в члены центрального комитета достигало одной трети от этого количества²⁴².

«Съезд заслушивал отчеты о деятельности Центрального комитета профсоюза и Ревизионной комиссии, определял очередные задачи профсоюза, утверждал устав отраслевого профсоюза, заслушивал доклады хозяйственных и плановых органов о перспективах развития соответствующей отрасли народного хозяйства, обсуждал вопросы труда, заработной платы и культурно - бытового обслуживания рабочих и служащих, избирал членов и кандидатов в члены центрального комитета отраслевого профсоюза, новый состав ревизионной комиссии профсоюза и делегатов на съезд профессиональных союзов СССР»²⁴³.

²⁴¹ См.: Там же.

²⁴² См.: Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 89.

²⁴³ Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04. 2022г.).

Центральный комитет отраслевого профсоюза избирался Съездом профсоюза сроком на пять лет. В период между съездами он руководил деятельностью профсоюза, представлял интересы трудящихся своей отрасли в государственных, хозяйственных и общественных органах в области производства, труда, быта и культуры. Центральный комитет участвовал в рассмотрении в Правительстве СССР и союзных республик, других органах важнейшие вопросы производства, труда и быта рабочих, служащих и колхозников²⁴⁴.

Отраслевые профсоюзы принимали участие в работе министерств, государственных комитетов, ведомств и плановых органов при подготовке и рассмотрении планов экономического и социального развития отраслей²⁴⁵.

ЦК профсоюзов принимал участие в разработке нормативов отчислений от прибыли в фонды экономического стимулирования, проверял правильность применения утвержденных систем оплаты труда и премирования, расходования фондов заработной платы и фондов экономического стимулирования²⁴⁶, научной организации труда, вел контроль за соблюдением администрацией предприятий трудового законодательства, за состоянием охраны труда, техники безопасности, за внедрением и соблюдением стандартов безопасности труда, обеспечение рабочих средствами индивидуальной защиты, спецодежды и т.д.

Центральный комитет заслушивал доклады министерств, ведомств и других органов и организаций о состоянии организации и условий труда, выполнении коллективных договоров, распределении жилья и её улучшении, о строительстве и использовании санаториев и профилакториев, владел печатным органом, в котором было налажено выпуск производственно-технической литературы.

ЦК профсоюза созывал пленум не реже одного раза в шесть месяцев. Работой профсоюза между пленумами руководил Президиум, который избирался в составе председателя, секретарей Центрального комитета и членов Президиума. Кроме того, Центральный комитет мог создать и Секретариат ЦК. Пленум ЦК из членов и кандидатов в члены ЦК²⁴⁷, создавал комиссии по раз-

²⁴⁴ См.: Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 90.

²⁴⁵ См.: Там же. – С. 91.

²⁴⁶ Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04.2022г.).

²⁴⁷ Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04.2022г.).

личным вопросам и сферам деятельности профсоюза и утверждал заведующих отделами ЦК профсоюза.

Согласно Уставу профсоюзов Таджикской ССР, «высшим профсоюзным органом в республике считался съезд, который созывался один раз в пять лет. Для управления профсоюзом между съездами избирался Совет профсоюза, который был подотчетен Съезду профсоюзов республики»²⁴⁸.

Важнейшими направлениями деятельности совета профсоюзов республики были: осуществление контроля над выполнением законодательства по заработной плате, расходованию поощрительных фондов, пересмотр норм выработки. Он руководил работой технической и правовой инспекции труда, состоящей в их ведении, координировали деятельность всех технических инспекторов труда, работающих на подведомственной им территории. Кроме того, профсоюзы выполняли и другие функции, которые были присущи им изначально.

Республиканский совет профсоюзов «обладал правом законодательной инициативы», что предоставляло ему право участвовать в подготовке и рассмотрении проекта решений по вопросам трудового законодательства, постановлений правительства по социальным, трудовым, санаторно-курортным делам, по вопросам тарифов, производства, и заработной платы и других касающихся прав и интересов трудящихся.

Совет профсоюза созывал свой пленум не реже одного раза в четыре месяца.²⁴⁹ Между пленумами профсоюзом руководил Президиум Совета в составе председателя, секретарей совета и членов президиума. Кроме того, для рассмотрения текущих вопросов и проверки их исполнения создавался секретариат Совета профсоюзов. Совет также утверждал заведующих отделами Совета и образовывал комиссии²⁵⁰.

Анализ системы профсоюзных органов СССР, в том числе Таджикской ССР показывает, что, с одной стороны, данная система была создана наподобие органов высшей власти, а также партийной структуры КПСС. С другой стороны, Совет профсоюзов Таджикистана создавался аналогично союзному профсоюзу, подчинялся органам общесоюзного профсоюза, имея право

²⁴⁸ П. 15 Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04.2022г.).

²⁴⁹ См.: Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 101.

²⁵⁰ См.: Там же. – С. 101.

законодательной инициативы, вносил проекты законов, касающихся его деятельности в Правительство и в законодательные органы республики. Таким образом, можно утверждать, что не только ВЦСПС как Центральный орган профсоюзов СССР, но и Республиканский Совет профсоюзов Таджикской ССР имел право законодательной инициативы.

Краткий экскурс и анализ структуры профсоюзных органов были необходимы для более полного понимания процесса становления правовых основ учреждения и функционирования института профсоюзов в Таджикистане.

Что касается законодательства о профсоюзах, то оно состояло из Конституции СССР, Конституции Таджикской ССР, Кодекса законов о труде и других нормативно-правовых актов, подзаконных нормативно-правовых актов, а также генеральных соглашений и трудовых договоров.

Как известно, Конституцию СССР 1936 г. и соответственно конституции союзных республик 1937 г. называют конституциями победившего социализма. Это означало, что СССР за достаточно короткий период смог совершить переход к новой общественно-экономической формации – социализм²⁵¹.

В течение всего 20 лет была проделана огромная работа, страна перешла от капиталистического строя к новому социалистическому строю, обновилась средства производства, производительные силы и производственные отношения, установилась новая экономическая, правовая и политическая системы²⁵².

Профсоюзы как общественная организация в связи с тем статусом, который признавался за ними Советским государством, являлись важной составляющей политической системы общества.²⁵³ Специфическая роль профсоюзов, заключалась «... в осуществлении связей между государственным управлением, народным хозяйством и массами»²⁵⁴.

Будучи независимыми и самостоятельными от государственных органов, профсоюзы взаимодействовали со всеми другими элементами политической системы, государством, партией, комсомолом, трудовыми коллективами. Кроме того, профсоюз сотрудничал со всеми уровнями

²⁵¹ Рачабов С., Хасанов С. Назарияи давлат ва ҳуқуқ. – Душанбе: Маориф, 1989. – С. 37. ; Буризода Э.Б. Масоили назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат / Мухаррири масъул д.и.х. Зоир Ч.М. Нашри 3.. – Душанбе: Дониш, 2022. – С. 105.

²⁵² Буризода Э.Б. Давлат ва ҳуқуқи марҳилаи гузариш (гузориши масъала ва масоили мубрами он) // Академический юридический журнал. – 2021. – №3(39). – С. 17.; Буризода Э.Б. Масоили назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат / Мухаррири масъул д.и.х. Зоир Ч.М. Нашри 3. – Душанбе: Дониш, 2022. – С. 111.

²⁵³ Буризода Э.Б. Назарияи ҳуқуқ ва давлат. – Душанбе: Нашри Мубориз, 2022. – С. 156; Также: Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 16-17.

²⁵⁴ Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 21.

Советов народных депутатов, организациями ветеранов войны и труда, Комитетом советских женщин, с творческими союзами, кооперативными и другими организациями.

Законодательство Союза ССР, основанное на Конституцию 1936 г., стала основой определения места профсоюзов в политической и общественно – экономической системе общества.

Первая глава Конституции 1936 г. называлась «Общественное устройство», и первые ее статьи имели важнейшее значение для понимания места и правового положения института профсоюза²⁵⁵.

Вторая статья устанавливала политическую основу СССР, которую «составляли Советы депутатов трудящихся, выросшие и окрепшие в результате свержения власти помещиков и капиталистов и завоевания диктатуры пролетариата. В ст.3 декларируется «вся власть в СССР принадлежит трудящимся города и деревни в лице Советов депутатов трудящихся», что также важно для понимания того места, которое принадлежало трудящимся. Так, в ст.4 Конституции СССР указывающую экономическую основу СССР, чего «составляют социалистическая система хозяйства и социалистическая собственность на орудия и средства производства. . .»²⁵⁶.

Согласно главе X - «Основные права и обязанности граждан», ст. 118 -124, труд считался правом, и граждане СССР имели право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда, в соответствии с его количеством и качеством. Право на труд, согласно ст.118, «... обеспечивалось социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы»²⁵⁷.

Основные права и гарантии работникам в советском Таджикистане были установлены на конституционном уровне: это - право на отдых, которое обеспечивалось восьмичасовым рабочим днем для рабочих и служащих, сокращением рабочего дня до семи и шести часов для ряда профессий с тяжелыми условиями труда, до четырех часов - в цехах с особо тяжелыми условиями работы, установлением ежегодных отпусков рабочим и служащим с сохранением заработной

²⁵⁵ Ст.1 Конституции (Основного закона) Союза Советских Социалистических Республик (Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года (с последующими изменениями и дополнениями) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm>. (Дата обращения: 24.01.2022 г.).

²⁵⁶ Там же. – Ст. 3.

²⁵⁷ Ст.118 Конституции (Основного закона) Союза Советских Социалистических Республик // Кукушкин Ю.С., Чистяков О.И. Очерк истории Советской Конституции. – М.: Политиздат, 1987. – С. 307.

платы; предоставлением для обслуживания трудящихся широкой сети санаториев, домов отдыха, клубов²⁵⁸.

В ст. 120 устанавливались социальные гарантии: «Граждане СССР имеют право на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности. Это право обеспечивается широким развитием социального страхования рабочих и служащих за счет государства, бесплатной медицинской помощью трудящимся, предоставлением в пользование трудящимся широкой сети курортов», а ст. 122 закрепляла равные права женщин и мужчин во всех областях хозяйственной, государственной, культурной и общественно-политической жизни. Возможность осуществления этих прав женщинам, согласно Конституции, «...обеспечивалось предоставлением женщине равного с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование и образование, государственной охраной интересов матери и ребенка, государственной помощью многодетным и одиноким матерям»²⁵⁹ и т.д.

В Конституции СССР в ст. 123 и соответствующей статье Конституции Таджикской ССР устанавливалось равноправие граждан СССР, независимо от их национальности и расы, «во всех областях хозяйственной, государственной, культурной и общественно-политической жизни. Прямое же или косвенное ограничение прав или, наоборот, установление прямых или косвенных преимуществ граждан, в зависимости от их расовой и национальной принадлежности, равно как и всякая проповедь расовой или национальной исключительности, или ненависти и пренебрежения»²⁶⁰, считались правонарушениями и карались законом.

В соответствии со ст. 126 Конституции СССР, «... в целях развития организационной самостоятельности и политической активности народных масс гражданам СССР обеспечивается право объединения в общественные организации: профессиональные союзы, кооперативные объединения, организации молодежи, спортивные и оборонные организации, культурные, технические и научные общества. . .»²⁶¹.

²⁵⁸ Ст.119 Конституции (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик // Кукушкин Ю.С., Чистяков О.И. Очерк истории Советской Конституции. – М.: Политиздат, 1987. – С. 308.

²⁵⁹ Там же. – Ст. 122.

²⁶⁰ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик // Кукушкин Ю.С., Чистяков О.И. Очерк истории Советской Конституции. – М.: Политиздат, 1987. – Ст. 123.

²⁶¹ Ст.126 Конституции (Основного Закона) Союза Советских Социалистических Республик // Кукушкин Ю.С., Чистяков О.И. Очерк истории Советской Конституции. – М.: Политиздат, 1987. – С. 310.

СССР функционировал на основе разделения компетенции между союзными органами, союзно-республиканским государственными органами, а также государственными органами республик, осуществляющими деятельность на своих территориях.

Как известно, все министерства – отраслевые органы управления, были разделены на следующие группы: «союзные министерства, союзно-республиканские министерства, а также министерства республиканского значения и подчинения». Особенность рассматриваемого периода с регулированием, управлением и контролем трудовых отношений состояла в том, что, согласно Постановлению Центрального исполнительного комитета Союза ССР, Совета народных комиссаров Союза ССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.06.1933 г. «Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов»²⁶², произошло слияние Комиссариата труда с ВЦСПС, и последний стал выполнять возложенные на Комиссариат труда обязанности. Профсоюзный орган стал непосредственно управлять трудовыми отношениями и в итоге окончательно превратился в государственный орган управления.

Кроме того, начиная с середины 40 –х годов XX столетия комиссариаты стали называться министерствами и было решено, чтобы министерства труда существовали на уровне республик, т.е. данное министерство приобрело республиканское значение. Соответственно, законодательство о труде то же стало развиваться на уровне республик.

Согласно ст. 12 Конституции Таджикской ССР от 1937 г., труд являлся обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест», а также утверждалось, что в Таджикской ССР осуществляется принцип социализма: «от каждого по его способности, каждому – по его труду»²⁶³. Получение гарантированной работы с достойной оплатой труда было правом каждого гражданина Таджикской ССР, что обеспечивалось социалистической системой хозяйства, ростом производительных сил, бесплатным профессио-

²⁶² Постановление Центрального исполнительного комитета Союза ССР, Совета народных комиссаров Союза ССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.06.1933 года «Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lawrussia.ru/texts/legal346/doc346a242x894.htm> (дата обращения: 27.07.2022г.).

²⁶³ Конституция (Основной Закон) Таджикской Советской Социалистической Республики от 1 марта 1937 г. // Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг.) / Сост. академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 438.

нальным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства.

Говоря о конкретных проблемах деятельности профсоюзов, необходимо отметить, что одним из важных средств и инструментом воздействия профсоюзов на управляющую администрацию являлись коллективные договоры, которые в виде типовых текстов рассылались с центра. Данная практика была отменена в начале 60-х годов XX в. с целью учета местной специфики, а также возможности конкретных предприятий. В новых договорах стали включать «вопросы соблюдения техники безопасности, улучшения условий и охраны труда и здоровья, жилищно-бытовые аспекты повседневной жизни рабочих и служащих»²⁶⁴.

Специфику коллективных соглашений в Советском Таджикистане, как и во всем СССР, определял тезис «коллективный договор - это важное оружие в борьбе за право работников».²⁶⁵

Надзор за реализацией трудового законодательства в советский период велся со стороны множества общественных и государственных органов. Высший надзор за точным исполнением трудового законодательства всеми министерствами, ведомствами, предприятиями и их должностными лицами был возложен непосредственно на «Генерального прокурора СССР, в союзных республиках на прокуроров союзной республики» (согласно ст. 244 КЗоТ). Надзор за точным исполнением законодательства осуществлялся прокуратурой, в соответствии с Положением о прокурорском надзоре в СССР, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. с последующими изменениями и дополнениями.

Одними из важнейших органов контроля за исполнением трудового законодательства, вообще трудовых отношений наряду с профсоюзами являлись Советы народных депутатов и их исполнительные органы. Они контролировали соблюдение трудового законодательства и подзаконных актов в порядке, установленном законодательством Союза ССР и союзными республиками, в том числе и Таджикской ССР. О полномочиях и обязанностях Советов по контролю трудового законодательства упоминается и в законодательных актах об основных правах и обя-

²⁶⁴ Пп.5 и 6 Положения о правовой инспекции от 1976 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm (дата обращения: 27.07.2022г.).

²⁶⁵ Хьюс Эми. Развитие профсоюзов в Советской России // Американская экономическая ассоциация. – 1923. Vol. 13. Декабрь. – С. 618-637.

занностях Советов, например, в п.32 ст. 8 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г.

Вопросам контроля за реализацией трудового законодательства придавали огромное значение и в областных Советах депутатов трудящихся²⁶⁶.

Министерства и комитеты, согласно законодательству, также вели «контроль за соблюдением трудового законодательства. Министерский контроль за соблюдением трудового законодательства»²⁶⁷ в отношении ведомств осуществлялся внутри подведомственных предприятий.

В утвержденном Постановлении Совета Министров СССР «Общем положении о министерствах СССР» от 10 июля 1967 г., «обеспечение безопасных условий труда, производства, неукоснительное соблюдение правил техники безопасности и требований производственной санитарии»²⁶⁸, закреплялось как важнейшая их задача.

Согласно Положению «О производственном объединении (утвержденное постановлением Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г.), оно было обязано «обеспечить соблюдение законодательства о труде, правил и норм по охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии», а до принятия данного Положения, схожая обязанность в соответствии с Положением о социалистическом государственном производственном предприятии, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. возлагалась на администрацию предприятия.

Типовые правила внутреннего трудового распорядка предприятия возлагали на его администрацию обязанность неукоснительно соблюдать трудовое законодательство, обеспечивать надлежащее техническое оснащение всех рабочих мест, соответствующие правилам условия труда, вводить современные меры безопасности, «препятствующие производственному травматизму, а также обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращая возникновение про-

²⁶⁶ Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об основных правах и обязанностях городских и районных Советов депутатов трудящихся в городах» от 19 марта 1971 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901815838>. (дата обращения: 04.02.2022г.).

²⁶⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251 III ЗРК (в ред. от 4 июля 2013 г. № 132 V) (далее – ТК Казахстана) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 9 (2490). Ст. 65.

²⁶⁸ Общее положение о министерствах СССР. 10 июля 1967 г. Государственный архив Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <https://kosygin.rusarchives.ru/> (дата обращения: 26.07.2022г.).

фессиональных и других заболеваний работников и служб»²⁶⁹, а также создание условий охраны труда²⁷⁰.

Для выполнения внутреннего контроля этих задач, всеми министерствами и предприятиями проводились проверки, обсуждались эти вопросы на заседаниях совета директоров, давались инструкции по устранению нарушений, применялись дисциплинарные меры к нарушителям.²⁷¹

Согласно Уставу профессиональных союзов СССР, который был принят на X съезде профсоюзов (апрель 1949 г.), дополненному и изменённому на XI-XV съездах (1954 - 1972 гг.), советские профсоюзы определялись как «массовая общественная непартийная организация, объединяющая на добровольных началах рабочих и служащих всех профессий без различия расы, национальности, пола, религиозных убеждений»²⁷².

Среди контрольных органов в сфере труда - ведущее место принадлежало ВЦСПС, который имея материальные и идеологические рычаги, мог реально осуществлять свои задачи. Так, «в собственности ВЦСПС находилось огромное имущество, которое (по состоянию на 1987 г.) оценивалось более чем в 9 млрд. советских рублей и включало: более 1 тыс. здравниц; более 900 туристических учреждений; 23 тыс. клубов и дворцов культуры; 19 тыс. библиотек; около 100 тыс. пионерских лагерей; свыше 25 тыс. спортивных учреждений»²⁷³.

При советской власти членами профсоюза являлись почти все трудоспособное население. К 80 - годам XX в. в профсоюзах были объединены 99,5 процента всех трудящихся и учащихся всех ступеней от средних школ до вузов СССР²⁷⁴. Это свидетельствует о том, что государство заботилось о подготовке будущих управленцев, государственников и хозяйственников.

Профсоюзы пристальное внимание обращали и на институт разрешения трудовых споров. Так, создание правовой базы становления и развития органов разрешения трудовых споров непосредственно связано с разработкой второго Кодекса законов о труде в РСФСР и позднее в СССР

²⁶⁹ Кодекс законов о труде РСФСР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://ivo.garant.ru> (дата обращения: 17.03.2022г.).

²⁷⁰ Трудовое право. Учебник. 3-е изд. Под ред. проф. О.В. Смирнова. – М.: ПРОСПЕКТ, 1999. – С. 372-373.

²⁷¹ См.: Вестник Верховного Совета СССР. – 1971., № 12. – Ст. 133. В СП СССР 1974 г., 8, ст. 38. СП СССР 1965 Л 19-20, ст. 155.481 16 Зак, 914

²⁷² Устав профессиональных союзов СССР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6015.htm. (дата обращения: 07.04.2022г.).

²⁷³ Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) Википедия. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> Дата обращения 26.07.2022; Барабанов А. А. Профсоюзы России в условиях политического и социально-экономического реформирования // Научные труды Северо-Западного института управления. – 2010. – Т.1. – № 1. – С. 127.

²⁷⁴ Организационная работа профсоюзов. – М.: Профиздат, 1988. – С. 28.

в 1922 г.²⁷⁵, когда «на IV- сессии ВЦИК IX созыва обсудив окончательный вариант проекта, придала ему силу закона»²⁷⁶. Следует отметить, что это первый Кодекс – законодательно устанавливающий 8-часовой рабочий день в истории человечества²⁷⁷ был действующей с 1922 до 1971 г.²⁷⁸.

Если до принятия КЗоТ трудовые споры считались частными и разрешались в добровольном порядке²⁷⁹, то ст. 168 кодекса были установлены следующие механизмы разрешения трудовых споров: «принудительный порядок (с помощью народных судов) и примирительно третейское разбирательство (РКК, примирительные камеры и третейские суды), за исключением конфликтов в государственных учреждениях и на предприятиях, когда по требованию профсоюза или хозяйствующего субъекта должны были создавать третейские суды; при возникновении острого трудового конфликта третейские суды могли быть созданы ВЦИК, СНК и СТО. В обоих случаях решение третейского суда было обязательным»²⁸⁰.

Органов разрешения трудовых споров стало больше с созданием расценочно-конфликтных комиссий (РКК). На основе КЗоТ, были разработаны новые положения о предусмотренных органах. Об РКК было принято Положение Наркомтруда РСФСР от 3 ноября 1922 г., а 17 февраля 1925 г. ВСЦПС принял новое Положение об РКК. Были утверждены также «Положения о примирительных комиссиях», «Положение о третейском суде». Вышеуказанные органы наряду с профсоюзами стали механизмами разрешения трудовых конфликтов, что «породило параллельно»

²⁷⁵ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 95.; Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями / под ред. Ю. П. Мазуренко. 2-е изд., испр. и доп. – Харьков, 1927. – С. 64.

²⁷⁶ Антонова Л. И. Революционная кодификация законодательства РСФСР (1920–1930-е гг.) // Управленческое консультирование. – 2008. – № 4. – С. 144.

²⁷⁷ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. – С. 100; Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1966. – С. 61.

²⁷⁸ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 95; Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями. – С. 64.

²⁷⁹ Так, С. Жаров отмечал, что «если допустить вмешательство судебных органов в переговоры сторон относительно условий, на которых стороны должны определить свои трудовые отношения <...> договоры потеряли бы всякое значение соглашений». См.: Жаров С. А. Примирительно - третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. – С. 13.

²⁸⁰ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 99-102; Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 45.

лизм, перенесение разрешения спора от одного органа к другим, произвольное обращение к тем или иным органам и т.д.»²⁸¹.

Первым общесоюзным законодательным актом в данной сфере стали «Правила о примирительно третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов»²⁸², утвержденные ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г. Наряду с ним, Народным комиссариатом труда СССР были приняты: Положение о расценочно-конфликтных комиссиях № 772 от 12 декабря 1928 г.; Положение о надзоре за деятельностью РКК, примирительных камер и третейских судов от 12 декабря 1928 г.²⁸³, согласно которым разбирались трудовые споры.

Как показало исследование О.А. Виноградова «Наркомтрудом СССР был утвержден «Перечень категорий ответственных работников, дела которых об увольнении и восстановлении в должности не подлежали рассмотрению в РКК и народных судах»²⁸⁴ от 18 октября 1929 г. Трудовые споры названных работников по вопросам увольнения, восстановления в должности, а также наложения дисциплинарных взысканий рассматривались вышестоящими в порядке подчиненности органами»²⁸⁵. Т.е., если до 1928 г. все споры рассматривались в обычном порядке органами примирительно-третейского и судебного разбирательства, то Правилами об этих органах был предусмотрен административный порядок рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников в порядке подчиненности²⁸⁶, которые действовали весь советский период истории, в том числе и в Таджикистане.

Война 1941-1945 гг. прервала развитие законодательной базы разрешения трудовых конфликтов, и только по его окончании 26 июля 1946 г. ВЦСПС издал специальное Постановление «О работе расценочно-конфликтных комиссий». Наряду с ним новым нормативно-правовым актом в регулировании и разрешении трудовых споров стало Постановление Президиума Верховного Совета об утверждении «Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 янва-

²⁸¹ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 101.

²⁸² Постановление ЦИК и СНК СССР о принятии «Правил о примирительно - третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов» от 29 августа 1928 г.

²⁸³ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 101-102.

²⁸⁴ Постановление Наркомтруда СССР об утверждении «Перечня категорий ответственных работников, дела которых об увольнении и восстановлении в должности не подлежали рассмотрению в РКК и народных судах» от 18 октября 1929 г.

²⁸⁵ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 102.

²⁸⁶ Виноградова О.А. Указ. раб. – С. 103.

ря 1957 г.²⁸⁷. На её основе появилось Постановление Президиума ВЦСПС «О работе профсоюзных организаций в связи с утверждением Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 7 февраля 1957 г.²⁸⁸. Согласно Положению, «трудовые споры рассматривались: 1) комиссиями по трудовым спорам; 2) фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов; 3) народными судами; 4) в административном порядке»²⁸⁹, где представителей трудящихся можно было «привлечь при рассмотрении трудовых споров»²⁹⁰, что создало условия для разрешения споров непосредственно на предприятиях и в учреждениях, расширило права профсоюзов в деле борьбы за соблюдение трудового законодательства. Вместе с тем Положение обеспечило и дальнейшее усиление судебной защиты трудовых прав рабочих и служащих»²⁹¹.

При этом в п. 10 данного Положения были перечислены вопросы, которые могли рассматривать именно комиссии по трудовым спорам, такие как: оплата незаконченной работы, простоя, брака, оплата сверхурочных работ, премии, размер оплаты за время испытания, выплаты за неиспользованный отпуск, выходное пособие, удержание за материальный ущерб, увольнение или перевод на другую работу, и все другие споры, за исключением споров, которые согласно п. 11, не могли стать предметом их рассмотрения: увольнение, восстановление на работе и перевод лиц занимающих должности, подпадающих под действие уставов о дисциплине, предоставление и распределение жилых помещений, а также бытовых нужд работников²⁹².

Комиссия, принимая заявление работника, была обязана рассматривать спор в пятидневный срок в присутствии работника (п.14). Свои заседания она проводила в нерабочее время (п.170). Допускался отвод члена(ов) комиссии (18). Комиссия была вправе пригласить свидетеля(ей), поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать документы и расчеты от должностных лиц (16) и т.д. Решения комиссии принимались только по

²⁸⁷ Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об основных правах и обязанностях городских и районных Советов депутатов трудящихся в городах» от 19 марта 1971 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901815838>. (дата обращения: 04.02.2022г.).

²⁸⁸ Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://webcache.googleusercontent.com> (дата обращения: 11.01.2022г.).

²⁸⁹ Виноградова О.А. Указ. раб. – С. 103.

²⁹⁰ Скобелкин В. Н. Порядок рассмотрения трудовых споров. – М.: Знание, 1959. – С. 8.

²⁹¹ Виноградова О.А. Указ. раб. – С. 103.

²⁹² П. 11 «Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 января 1957 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://webcache.googleusercontent.com> (дата обращения: 11.01.2022г.).

соглашению сторон. При несогласии с решением комиссии, следующей инстанцией, куда мог обратиться работник, являлся суд, (п.24.)²⁹³.

В КЗоТ РСФСР были внесены изменения, в части реагирования данного положения Указом Президиума ВС СССР от 31 января 1958 г. Согласно ст. 169 КЗоТа, были определены инстанции: профсоюзная организация, а при их отсутствии – суд, которые вправе разрешить трудовые споры.

Указом Президиума Верховного Совета СССР было утверждено «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета (ФЗМК) профессионального союза» от 15 июня 1958 г., согласно которой при решении вопросов труда и быта рабочих и служащих, по вопросу увольнений рабочих и служащих, также обязаны были учитывать мнение ФЗМК. Впоследствии все эти изменения были отражены в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, введенных в действие с 1 января 1971 г.²⁹⁴.

Значительным событием для профсоюзных организаций стал Указ Президиума Верховного Совета СССР, утвердивший «Положение о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» (июль 1958 г.). По сути, это был первый правовой акт, всесторонне регулирующий деятельность местных профсоюзных организаций, устанавливающий основы взаимоотношения профсоюзных комитетов с администрацией предприятий, учреждений и организаций.

Следующее «Положение о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации», утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971г., действовало с изменениями от 1984,1988, 1991 г. в Таджикской ССР и РФ в той части, которая не противоречила их Трудовому кодексу²⁹⁵. Согласно п.1. данного Положения, профсоюзный комитет, избранный на основе Устава соответствующего профсоюза, «представлял интересы рабочих и служащих в области производства, труда, культуры» и пользовался правами юридического лица. На основе данного Положения, профсоюзные

²⁹³ «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 января 1957 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com> (дата обращения: 11.01.2022г.).

²⁹⁴ Фабрично-заводские комитеты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://determiner.ru/termin/fabrichno-zavodskie-komitety.html> (дата обращения: 27.07.2022г.).

²⁹⁵ Указ Президиума Верховного совета СССР об утверждении «Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» от 27 сентября 1971 г. Электронный фонд правовых и нормативно-правовых актов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901817447> (дата обращения: 22.10.2022г.).

комитеты получили право «вовлечения работающих в управление производством» (п.3), «заключения коллективных договоров» (п.4.), «участия в распределении фондов материального поощрения и фондов социально-культурных мероприятий, в улучшении жилищно-бытовых условий работников, выдаче премий» (п.5) и др. Они вправе были «заслушивать доклады руководителей организации о выполнении производственного плана, обязательств по трудовому договору, требовать устранения выявленных недостатков, а также в случае необходимости ставить вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняли обязательства по трудовому договору, нарушали трудовое законодательство». (п.7.) Кроме того, Положение обязывало получать письменное согласие профсоюзного комитета организации во всех случаях установления перечня работ и профессий, дающее право получение спецодежды, средств защиты, молока и других пищевых продуктов бесплатно, очередность предоставления отпуска, графиков сменности, установления дополнительного отпуска, приема на работу подростков с 15 до 18 лет, разрешения совместительства (пп. а - и, п.14), сверхурочные работы (п.17) и увольнение работника (п.18).

Следующим важнейшим нормативно-правовым актом в данной сфере являлся утвержденный Верховным Советом СССР Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», от 5 июля 1970 г., ставшей основой принятия новых КЗоТ РСФСР (9 декабря 1971 г.), КЗоТ Таджикской ССР и других союзных республик.

По мнению ряда исследователей, предвидя ситуации, которые могли иметь место в трудовых отношениях, и каждодневное возникновение трудовых споров, Советское государство принимало различные меры к их урегулированию, в том числе многочисленные подзаконные нормативные акты²⁹⁶. 70 - годы XX в. стали новым этапом в развитии регулирования трудовых отношений, когда Госкомтруд СССР в развитие Основ законодательства СССР и союзных республик принял подзаконные акты «О порядке заключения коллективных договоров»(1971 г.), «Типовые правила внутреннего трудового распорядка»(1972 г.), «Положение о постоянно действующем производственном совещании» (1973 г.), «Положение о порядке рассмотрения трудо-

²⁹⁶ Орлов В.Н. Историческое развитие института разрешения трудовых споров // Современное право. – 2007. – № 9. – С. 105-106.

вых споров»(1974 г.), а также «Положению о правовой инспекции труда»(1976 г.)²⁹⁷, в котором учитывались новые тенденции в трудовых отношениях.

Согласно последнему Положению, правовые инспекции труда создавались «в центральных, республиканских, краевых, областных комитетах профсоюзов для осуществления контроля за соблюдением на предприятиях, в учреждениях и организациях законодательства о труде» и проводили «свою работу под руководством президиумов соответствующих советов и центральных комитетов профсоюзов»²⁹⁸. Согласно п.3 Положения, правовая инспекция вела проверку процессов решения вопросов, связанных с трудовым договором, режимом рабочего времени и временем отдыха, оплатой труда, гарантиями и компенсациями, трудовой дисциплиной и материальной ответственностью рабочих и служащих. Под его контролем находились вопросы соблюдения со стороны администрации трудового законодательства, т.е. она проводила инспекцию правовой стороны деятельности организации.

Правовой (главный правовой) инспектор назначался постановлением президиума соответствующего совета профсоюза или Центрального комитета профсоюза из лиц с юридическим образованием, имеющих не менее 3 лет стажа работы (п.4).

Исследователи В.Н. Орлов и О.А. Виноградова правы, когда пишут, «что очень долго некоторые категории рабочих и служащих не имели права на судебную защиту своих интересов»²⁹⁹, и этот пробел был ликвидирован уже после распада СССР.

Наряду с регулированием трудовых прав и обязанностей, трудовое законодательство «устанавливала систему контроля и надзора за соблюдением трудовых отношений»³⁰⁰. Эта система состояла из: специально уполномоченных государственных органов и инспекции труда, независимых в своей деятельности от администрации предприятий и их вышестоящих органов; профсоюзов, а также входящих в их состав технических и правовых инспекций труда - в соответствии с положением об этих проверках, утвержденным ВЦСПС.

Правовые инспектора оказывали содействие в повышении квалификации женщин, в разработке мероприятий и программ, содействующих облегчению труда работников, особенно жен-

²⁹⁷ Виноградова О.А. Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 103.

²⁹⁸ П.1. Положения о правовой инспекции от 1976 г. Положения о правовой инспекции от 1976 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm (дата обращения: 27.07.2022г.).

²⁹⁹ Орлов В. Н. Историческое развитие института разрешения трудовых споров // Современное право. – 2007. – № 9. – С. 106.

³⁰⁰ Трудовое право России: учебник. – 4-е изд, испр. и доп. – М.: Проспект, 2022. – 672 с.

щин. Эти мероприятия могли быть включены в планы развития предприятия, ведомства, после обсуждения их с профсоюзом и администрацией. Без разрешения соответствующих органов, особенно технической инспекции профсоюза или комитета профсоюза предприятий ввод в эксплуатацию объектов производственного назначения не разрешался, что является свидетельством не только контрольной функции этих органов, но и функции разрешения с их стороны.

Правовые инспектора выявляли «причины несчастных случаев, травматизма и аварий. Анализ ими этих причин позволил обозначить главные из них: низкий уровень дисциплины, отсутствие должного контроля со стороны, в том числе профсоюзной общественности, отсутствие контроля за санитарным состоянием рабочих мест, безответственность отдельных руководителей, исполнителей, обязанных обеспечивать безопасные условия труда»³⁰¹.

В своей работе правовая инспекция труда руководствовалась законами СССР, союзных республик, указами Президиума Верховного Совета СССР и Президиумов Верховных Советов союзных республик, постановлений и распоряжений Совета Министров СССР и Советов Министров союзных республик и другими нормами и актами, а также постановлениями ВЦСПС и Положениями о проверке.

В своей деятельности, правовая инспекция труда опиралась на утвержденный Постановлением Президиума ВЦСПС «Положение о правовой инспекции труда»³⁰² от 22 ноября 1976 г.

Инспекция действовала на правах отдела, и возглавлялось главным правовым инспектором труда в ЦК профсоюзов, республиканских, областных, городских советах профсоюзов³⁰³. Юридическая инспекция Центрального комитета профсоюза контролировала соблюдение трудового законодательства на предприятиях соответствующего профсоюза.

Правовая инспекция проверяла соблюдение законодательства о допуске на работу, переводе на другую работу, ведении трудовых книжек, о рабочем времени и времени отдыха, зарплате,

³⁰¹ Михайловская О.Ф. Профессиональные союзы в СССР: защита прав работников промышленных предприятий Челябинской области в 60-е - 70-е гг. XX в. – Челябинск, 2010. – 192 с.

³⁰² Постановление ВЦСПС «О правовой инспекции труда» // Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm (дата обращения: 20.09.2022г.).

³⁰³ П.1 «О правовой инспекции труда» от 22 ноября 1976 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm (дата обращения: 20.09.2022г.).

гарантиях и компенсациях, трудовой дисциплине и материальной ответственности рабочих и служащих, увольнении. Этот список не являлся исчерпывающим³⁰⁴.

Проверка соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха осуществлялась совместно с технической инспекцией труда и другими государственными и общественными организациями, что конкретно было указано в Положении о технических и юридических проверках коллективного трудового договора. Правовая инспекция кроме других действий обобщала опыт по контролю за соблюдением трудового законодательства и разрешению споров в данной сфере, вносила предложения в профсоюз, направленные на совершенствование действующего трудового законодательства.

При обнаружении нарушений правовой инспектор обязан был потребовать от администрации устранить нарушения законодательства. Это можно было сделать в форме устного предложения, если нарушения были незначительны, и администрация при проверке принимала меры по исправлению допущенных ошибок, либо в виде письменного предписания в случае более серьезных нарушений, либо, например, когда администрация отказывалась выполнять устные указания инспектора.

При обращении к «правовому инспектору рабочих и служащих с жалобами на увольнение с работы или другой трудовой спор, он должен был разъяснить работнику порядок разрешения трудовых споров» и правовые нормы, связанные с этим спором. Только в некоторых случаях: при явном нарушении закона, например, увольнении беременной женщины, при увольнении по не предусмотренным законом основаниям, или грубого нарушения закона, инспектор требовал восстановления на работе.

Правовой инспектор согласно пп. е., п.6 Положения также мог «подавать предложения в соответствующий профсоюзный орган о расторжении трудового договора с руководящим работником или о снятии его с должности»³⁰⁵ в случае нарушения им трудового законодательства (ст. 37 Трудового кодекса), наказания должностных лиц по закону. Конечно, эти полномочия инспектор использовал с учетом степени нарушения и только в случае, когда меры убеждения не помогали.

³⁰⁴ Коршунов Ю.Н., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

³⁰⁵ Подпункт е, п.6. Положения «О правовой инспекции труда» от 22 ноября 1976 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.libussr.ru/docussr/usr9036.htm> (дата обращения: 20.09.2022г.).

Данным Положением было разработано порядок обжалования иска.

Например, инспектор, используя свое право к нарушителям - должностным лицам, наказывал их в виде наложение штрафа. Жалобы на действия и решения инспектора рассматривались «президиумом соответствующего совета профсоюзов или Центральным комитетом профсоюза, решение которого является окончательным. По предложению вышестоящего профсоюзного органа, Президиум Совета профсоюзов мог пересмотреть свое решение»³⁰⁶. Жалоба могла быть подана в районный народный суд.

Внештатная правовая инспекция труда создавалась профсоюзами согласно «Положению о внештатной правовой инспекции труда», принятому Президиумом ВЦСПС от 31 января 1978 г. Основным задачей общественной инспекции являлась содействие профсоюзным органам в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.

Методическое руководство и организационные вопросы в деятельности внештатных правовых инспекторов труда велась со стороны правовых инспекций труда ЦК и советами профсоюзов. Комитеты и советы профсоюзов выдавали внештатным правовым инспекторам труда справки в порядке, установленном для работников профсоюзных органов, с пометкой «Внештатный правовой инспектор труда»³⁰⁷.

Для выполнения своих функций внештатные правовые инспекторы труда были наделены определенными правами на получение приказов, протоколов и других необходимых документов и разъяснений по соблюдению трудового законодательства от администрации предприятий и комитетов профсоюзов. В случае игнорирования выполнения предложений внештатного инспектора по правовым вопросам, он информировал профсоюзный орган или правовую инспекцию труда о необходимых действиях.

Следует отметить, что деятельность общественных инспекторов регулировалось Положением «Об общественных инспекторах по охране труда» (Постановление СНК СССР от 30 июня 1931г.), «Об общественном инспекторе по охране труда» (Постановление Президиума ВЦСПС 21 января 1944 г.)³⁰⁸.

³⁰⁶ Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

³⁰⁷ Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1978 г. – М.: Профиздат, 1978. – С.162, 492.

³⁰⁸ СЗ СССР 1931 N 42, ст. 289; См.: Охрана труда. Сборник официальных материалов. – М.: Профизд., 1977. – С. 159-162.

Кроме них создавалась Комиссия по охране труда ФЗМК (цеховые комитеты), которых организовывали в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 4 октября 1963 г.³⁰⁹.

Комиссии могли работать по разным вопросам, в том числе и по оплате труда. Согласно Положению, Комиссия могла быть сформирована «из числа членов профсоюза, ее состав утверждался ФЗМК (цеховой комитет). Комиссию возглавлял член ФЗМК»³¹⁰, а в цехе - член цеховой комиссии. Председателем комиссии не могло быть лицо из административного аппарата. Председатель ФЗМК одновременно являлся председателем Комиссии по охране труда и старшим общественным инспектором.

Комиссия по охране труда курировала следующие вопросы:

- проверяла законность использования сверхурочной работы, а также состояние техники безопасности и производственной санитарии;
- стремилась принимать меры по созданию «условий труда, активно участвуя в подготовке и проведении массовых мероприятий по охране труда (публичные смотры, конкурсы);
- помогала администрации во внедрении более современных новых технологий, автоматизации и машинного оборудования предприятия, а старшему поколению - в безопасном и здоровом налаживании производственных процессов;
- участвовала в подготовке и проверке исполнения договора по охране труда и соответствующего раздела коллективного использования средств, направляемых на улучшение условий труда;
- контролировала организацию и качество инструктажа и обучения рабочих безопасным методам работы; обдумывала причины производственных травм и заболеваний и требовала от администрации устранения этих причин;
- контролировала расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством;
- давала заключение о степени вины потерпевшего со смешанной ответственностью для определения размера компенсации ущерба, причиненного травмой, связанной с его работой»;
- стремилась улучшить санитарно-гигиенические условия труда;

³⁰⁹Сборник официальных материалов. – М.: Профиздат, 1977. – С. 157.

³¹⁰ Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

- участвовала в приемке в эксплуатацию законченных строительных и реконструируемых предприятий, ценовых договоров, а также инспекторов и отдельных производственных объектов³¹¹.

Комиссия работала под руководством ФЗМК. Важное место в деятельности Комиссии по работе с молодежью уделялся работе торговых организаций по улучшению условий труда. Комиссия контролировала соблюдение администрацией законодательства об охране труда молодежи; заболеваемости среди рабочей молодежи и выявляла ее причины, участвовала в разработке оздоровительных мероприятий и проведении профилактических и санитарно-просветительских работ.

Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, неисполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям об охране труда, несли дисциплинарная и уголовная ответственность в порядке, установленном законом (ст. 249 КЗОТ).

Согласно п.7 Положения о правах ФЗМК, профком имел право заслушивать отчеты руководителей предприятий о выполнении обязательств по коллективному договору, о мерах по организации и улучшению условий труда.

Согласно ст. 231 КЗоТ, для контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, члены ФЗМК, правовые и технические инспекторы, а также другие уполномоченные представители этих органов имели право: «беспрепятственно посещать и инспектировать цеха, отделения и другие места работы в компании; требовать у администрации соответствующие документы, информацию и пояснения, а также проверять правильность расчета заработной платы»³¹².

Согласно «Положению о технической инспекции труда»³¹³ техническая инспекция контролировала соблюдение трудового законодательства по охране труда в производственных,

³¹¹ Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

³¹² Правила п. 3 «Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 января 1957 г. Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 января 1957 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://webcache.googleusercontent.com> (дата обращения: 11.01.2022г.).

³¹³ Постановление Президиума ВЦСПС об утверждении «Положения о технической инспекции труда» от 26 августа 1977 года (протокол n 12, п. 7) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 04.02.2022г.).

научно-производственных объединениях, на предприятиях, техники безопасности и производственной санитарии (пп. а) п. 9 Положения).

Согласно п.2. Положения, «техническая инспекция труда должна была работать в тесном контакте с органами государственного надзора, с правовой инспекцией труда, а также с комитетами профсоюзов предприятий, которых она проинформировала о результатах обследования предприятий, помогала им организовать общественный контроль за охраной труда; обучала государственных инспекторов по охране труда и членов комиссий по охране труда»³¹⁴. Инспекция имела право привлекать профсоюзных активистов.

Согласно подпункту б) п. 9 Положения, технические инспекторы труда «выдавали администрации предприятий обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и правил по охране труда рабочих»³¹⁵. Они вправе были запрещать работы на отдельных производственных участках путем выдачи предписаний и в необходимых случаях опломбированием, если результатом выявленных нарушений могло быть причинение ущерба здоровью работающих или возникновение аварии. Возобновление работ разрешалось после устранения нарушений.

Технический инспектор вправе был поставить вопрос перед президиумом отраслевого комитета профсоюзов вопрос о приостановке работы отдельных участков предприятий, не отвечающих правилам техники безопасности.

На техническую инспекцию труда также была возложена реализация Положения об инцидентах в сфере производства, в установленном порядке она составляла отчеты о связи аварий с производством, они следили за выполнением сбора данных, контролировали правильность расследования и учета бедствий.

При необходимости технический инспектор мог потребовать от руководителей предприятий провести техническое обследование состояния зданий, сооружений, станков и другого оборудования для определения возможности их дальнейшей эксплуатации³¹⁶.

³¹⁴ Коршунов Ю.Н., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

³¹⁵ Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения". – М.: "ИН-ФРА-М-НОРМА", 1999. – 368 с.

³¹⁶ Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1977 г. – М.: Профиздат, 1977. – С. 128, 484.

Технические инспектора могли делать «представления об освобождении от занимаемой должности или налагать штраф, взыскание, а также штрафы на руководящих, инженерно-технических и других должностных лиц нарушающих правила по охране труда». ³¹⁷ Кроме того, они могли ставить вопрос о внесении изменений в процессы и оборудование, не отвечающие требованиям техники безопасности.

Они имели право требовать «представление экспертных заключений по проектам новых объектов, проводить выборочную экспертизу проектов, ставить вопрос о внесении изменений и дополнений в проект, не отвечающий требованиям стандарта, участвовать при приемке, выдавать заказчику обязательные для исполнения предписания», контролировать выполнение коллективных договоров.

Положение обязывало «администрацию предприятий «обеспечить техническому инспектору труда все необходимые условия, такие, как помещение, средства связи, транспортные средства для расследования несчастных случаев, аварий и обследования предприятия» ³¹⁸.

Техническая инспекция использовала предоставленные ей права: выдвигала обязательные указания, в частности о привлечении должностных лиц к дисциплинарной ответственности, штрафах и т.д.; вносила предложения по улучшению условий труда и устранению причин травм, предотвращающих нарушения трудового законодательства и правил охраны труда, выносил их на рассмотрение комитетов и советов профсоюзов.

При этом если технических инспекторов было несколько, назначался главный технический инспектор труда, который наряду с вышеуказанными правами, выполнял ряд функций по руководству техническими инспекторами: обеспечивал выполнение ими обязанностей; организовывал их работу; контролировал выполнение планов работы; при необходимости пересматривал заключения технических инспекторов труда о связи несчастных случаев с производством.

Жалобы на решения технического (главного технического) инспектора труда (за исключением жалоб о наложении штрафа) рассматривались президиумом (секретариатом) соответствующего комитета профсоюза или Совета профсоюзов. Решения ЦК профсоюза и Совета профсо-

³¹⁷ Постановление Президиума ВЦСПС об утверждении «Положения о технической инспекции труда» от 26 августа 1977 г. (протокол п 12, п. 7) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 04.02.2022г.).

³¹⁸ Коршунов Ю. Н., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. – М.: Профиздат, 1980. – 512 с.

юзов были окончательными. Порядок его работы определялся постановлениями Президиума ВЦСПС от 22 августа 1958 г. и от 5 сентября 1967 г.

Перестройка (1985г.) объявленная Президентом СССР М.С. Горбачевым, привела к радикальным изменениям во всех сферах жизнедеятельности общества. Важными необходимо считать изменения, внесенные в управление обществом, отказ от партийной монополии, т.е. однопартийной системы, плановой экономики, развитие рыночной экономики и др. Но социалистическое общество не было готово к таким переменам, и в итоге в стране начался глубокий политический и социально-экономический кризис. Сопровождался он «ростом безработицы, межнациональными конфликтами. Закончилось все парадом суверенитетов и созданием независимых национальных государств»³¹⁹.

Начался переходный период, который поставил остро вопрос о месте и роли профсоюзов в обществе. На VI пленуме ВЦСПС было констатировано, что «... социальная напряженность постепенно нарастает, а авторитет профсоюзов как защитников трудящихся падает»³²⁰, и то, что «профсоюзы столкнулись с рядом проблем в решении назревших рабочих вопросов». Поэтому VI пленум ВЦСПС, по требованию профсоюзных организаций, принял решение «О высвобождении профсоюзных комитетов от непосредственной организаторской работы, связанной с хозяйственными задачами, и в этой части от производственно-массовой работы, а также о высвобождении от целого ряда несвойственных профсоюзам функций, в том числе навязываемых им местными партийными, советскими и хозяйственными органами»³²¹.

Следствием стал закономерный отказ профсоюзов от государственных функций, и от административно-командных методов работы. Они приобрели самостоятельность, внедрили выборность в своих органах.

Таким образом, специфика профсоюзов Советского Таджикистана, как и всего Советского Союза, заключалась в их партийности, государственном характере деятельности, полифункциональности, которая вытекала из их массовости и включенности в советскую государственно-политическую систему. Профсоюзы имели право законодательной инициативы, участия в управлении обществом, в воспитании кадров, разрешении актуальных жизненных проблем,

³¹⁹ Профсоюзы России: современный этап. 1990-2005 годы / Под ред. Н. Н. Гриценко. – М.: Изд-во АТиСО, 2005. – С. 6.

³²⁰ Шестой пленум ВЦСПС: стеногр. отчет. – М.: Профиздат, 1989. – С. 7.

³²¹ Шестой пленум ВЦСПС: стеногр. отчет. – М.: Профиздат, 1989. – С. 7.

обеспечении социальной справедливости, создании обязательных условий для деятельности работников в сферах национальной экономики и исполнения задач и законных полномочий по правовому управлению социально-трудовыми отношениями. Профсоюзы выполняли функции Министерства труда, разрабатывали тарифные нормы, заведовали фондами социального страхования, вели идеологическую работу среди населения, готовили к работе молодые кадры, проводили культурно-массовые и общественно-политические мероприятия, все это реализовывалось под надзором руководящей партии.

Профсоюзы в лице правовых и технических инспекторов труда имели очень широкие полномочия: контроль за реализацией трудового законодательства, охраной труда, проводили проверки, составляли предписания о приостановке и возобновлении (запрете и разрешении) работ на отдельных участках работы, о наказании или смещении с занимаемой должности, расторжении трудового договора, налагал штрафы на должностных лиц. В советский период развития профсоюзы были не обычными общественными организациями, а имели некоторые отличия от них как в функционировании, так и в целях, задачах, способах и методах работы. Эти отличительные черты были широко использованы советской властью по - своему, налагая чрезмерную нагрузку на плечи профсоюзов как в прошлом, так и настоящем, хотя сегодня профсоюзы лишены многих прерогатив.

Главное же заключалась в том, что широкие полномочия предоставленные профсоюзам, несмотря на партийный диктат и полифункциональность их деятельности, свидетельствовали все же о высоком правовом положении профсоюзов в СССР, в том числе и в Таджикистана.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

3.1. Становление и развитие правового регулирования деятельности профессиональных союзов в условиях государственной независимости

После принятия 9 сентября 1991 г. Верховным Советом Таджикистана Заявления о государственной независимости, на основе Декларации о независимости от 24 августа 1990 г., действующую с 1978 г. Конституцию республики было внесено множество изменений и дополнений. Все они касались независимости страны. Эта независимость, с одной стороны открывала новые возможности для его развития, а с другой – поставила перед Таджикским государством очень сложные проблемы. Все эти изменения, конечно, не могли не затронуть и профессиональные союзы. Теперь основой их учреждения и функционирования становится новая Конституция и действующее законодательство Республики Таджикистан, которое также подверглось изменению. Здесь главную роль сыграли изменения в социальном строе. Так, Верховный Совет республики Законом "О введении дополнений и изменений в Конституцию (Основной Закон) Таджикской ССР" от 23 апреля 1990 г. изменил ст. 6,7,49. Ст. 6 была изложена в следующей редакции: «Коммунистическая партия Таджикистана, **профсоюз**, комсомол, политические и другие общественные организации и общественные движения участвуют в определении государственной политики, в государственных и общественных делах Таджикской ССР посредством своих представителей, которые избраны в Совет народных депутатов, а также в других формах»³²².

Согласно ст. 49 Конституции граждане могли объединяться в рамках политических партий, общественных организаций, в том числе профсоюзов и т.д. таким образом, была открыта дорога к признанию политического и общественного плюрализма в стране.

В ст. 7 Конституции было указано, что «деятельность общественных и политических организаций проходит в рамках Конституции и действующего законодательства».

³²² Имомов А. Нақши Конституция дар бунёди давлатдорӣ миллии тоҷикон. – Душанбе: 2011. – 361 с.

Современное законодательство о профсоюзах «устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, юридическими лицами и гражданами»³²³. Основу деятельности профсоюзов, кроме закона о профсоюзах, составляет Трудовой кодекс Республики Таджикистан.

Профессиональные союзы, считавшиеся элементом советской государственности, в переходный период приобрели новый статус, соответствующий нынешним общественным отношениям и задачам, которые на них возлагались. С одной стороны, профсоюзы, будучи общественными организациями, имели свои цели и задачи, а с другой стороны, профсоюзы вышли из – под опеки партийных функционеров и стали самостоятельно определять свою деятельность, что поднимало их статус как независимой организации, защищающей права и интересов своих членов.

Как пишут А.Р. Нематов и М. Гаибова, «с приобретением политической независимости Республика Таджикистан стала полноправным членом международного сообщества, развивающимся как правовое, демократическое, светское государство, осуществляющим свою жизнедеятельность с опорой на фундаментальные положения действующей Конституции Республики Таджикистан»³²⁴.

Конституция «закрепляет право человека, работающего в различных сферах народного хозяйства, создавать профессиональные союзы для представления и защиты своих интересов. Это реализуемое право на объединение стало одним из важнейших показателей цивилизованной направленности жизнедеятельности общества, правовое поле которого регулируется Законом Республики Таджикистан «О профессиональных союзах», гарантирующим, упорядочивающим их отношения с органами государственной власти, работодателями, другими общественными объединениями, физическими и юридическими лицами.

Сегодня мы можем сказать, что условия существования профсоюзов, их место в политической, экономической системе общества изменились.

³²³ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 15.

³²⁴ Нематов А. Р., Гаибова М. А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

Переломным в деятельности профсоюзов Таджикистана стал Пленум ВЦСПС, проходивший в апреле 1990 г., на котором было заявлено «... об уставной независимости профсоюзов от органов государственного и хозяйственного управления»³²⁵. Основываясь на решении данного пленума, XV съезд профсоюзов Таджикистана 24 января 1991 г. принял решение «О создании Федерации профсоюзов Таджикистана»³²⁶.

Съезд определил главную задачу профсоюзов в тот период – защиту интересов трудящихся, а также одобрил новый Устав и Программу действий, согласно которым были «расширены права первичных организаций, отраслевых республиканских, областных, городских и районных комитетов, областных Советов профсоюзов»³²⁷.

Намерения делегатов съезда и членов профсоюза избавиться от опеки государства и отказаться от государственных функций были в целом непоследовательными, о чем свидетельствует решение делегатов о том, что профсоюзы «продолжают выполнять такие функции, как управление бюджетом государственного социального страхования, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и т.д.»³²⁸.

В то же время в переходный период в Таджикистане стали формироваться новые социально-трудовые отношения, которые диктовались кардинальными изменениями в сфере института собственности³²⁹. При этом в указанной сфере системообразующим оставался Кодекс законов о труде Таджикской ССР. Такая ситуация сохранялась до 1997 г., т.е. до принятия Трудового кодекса Республики Таджикистан. На смену хаотичному регулированию пришел новый закон, отвечающий закономерностям развития рыночной экономики и нормам международного права.³³⁰

Бурная законодательная деятельность коснулась и положения профсоюзов. Проведенный анализ в этой сфере показал, что профессиональные союзы, согласно новому законодательству, потеряли некоторые свои права, в частности право законодательной инициативы, право участия в формировании государственных органов социального обеспечения и страхования; право

³²⁵ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 5.

³²⁶ Бобокалонов Ф.М., Буризода Э.Б. Масъалаҳои ҳуқуқии рушди конунгузорӣ ва таҳкими ҷаҳолияти иттифоқи касаба дар Тоҷикистон // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2021. – № 2 (38). – С. 136.

³²⁷ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С.5.

³²⁸ Там же. – С. 6.

³²⁹ Карпушкина А. В. Генезис институтов социально-трудовых отношений // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – 34 (241). – С. 34.

³³⁰ Шонасриддинов Н., Бобокалонов Ф.М., Махмадуллозода Н.Р. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе: Нашриёти «Офсет», 2021. – 848 с.

управления социальным страхованием. Другим государственным органам были переданы такие права профсоюзов, как право содержания правовых и технических инспекций труда за счет средств социального страхования, наложения ими штрафных санкций, право разрешения трудовых споров и др.³³¹.

Закон Республики Таджикистан «О профсоюзе, права и гарантии их деятельности» от 12 марта 1992 г. под №575³³² состояло из 4 глав и 24 статей. Профессиональный союз РТ (ст.1), право объединения в профсоюз (ст.2), правовые основы деятельности профсоюза (ст.3), самостоятельность профсоюза(ст.4), международные отношения профсоюза РТ (ст.5), запрещение ограничения граждан по признаку членства в профсоюзы (ст.6.) регистрация устава/положения профсоюза (ст.7.) и др., в которых были урегулированы различные аспекты функционирования профсоюзов в Республике Таджикистан.

При этом профессиональные союзы приобрели новые полномочия: «право на ведение коллективных переговоров с установлением для них правовых процедур и правовых последствий при их несоблюдении; право заключения коллективного договора³³³ в различных организациях (а не только в хозяйствующих субъектах, как раньше), с установлением условий труда, которые раньше устанавливались центральными государственными органами; «право на заключение соглашений различных уровней и видов по социально-трудовым вопросам; право на участие в коллективных трудовых спорах, включая право на организацию и проведение забастовку»³³⁴.

Согласно ст.12. Федерация профсоюзов Таджикистана стала полноправным участником подготовки и принятия Генерального соглашения социального партнёрства, а профсоюзы участниками коллективных трудовых соглашений³³⁵.

Профсоюз приобрел право на участие в представительстве интересов работников при решении вопросов, возникающих при приватизации, процедурах банкротства и решении проблем с

³³¹ Такая ситуация была характерна профсоюзам, например Российской Федерации. См.: Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 9-10.

³³² Закон Республики Таджикистан «О профсоюзе, права и гарантии их деятельности» от 12 марта 1992 г. под №575 // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1992 года, №7, ст. 101.

³³³ Киселёва И.В. Конституционно-правовой статус профсоюзной организации-составной части гражданского общества: дис. ... канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 2004. – 191 с.

³³⁴ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 10.

³³⁵ Ст.12. Закон Республики Таджикистан «О профсоюзе, права и гарантии их деятельности» от 12 марта 1992 г. под №575 // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1992 года, №7, ст. 101.

занятостью работников; право на участие в установлении окладов, зарплаты, тарифных ставок, премий, поощрительных выплат (которые невозможны в нынешней ситуации в Республике Таджикистан без постановления профсоюзного органа в организациях. - Н.З.), право на льготное налогообложение, право собственности на имущество, переданное им, добровольность в государственной регистрации профсоюзов и их организаций³³⁶, право на установление дополнительных гарантий и мер защиты профсоюзов, в частности они, освобождены от ревизии и проведения проверок государственными органами и т.д.

В период гражданской войны профсоюзы сумели защитить и сохранить «практически повсеместно свое имущество, единство, организационные структуры»³³⁷, что говорит об устойчивости организации в условиях чрезвычайной ситуации.

Профсоюзы активно включились в работу по примирению противоборствующих сторон, выступали за скорейшее подписание мирного договора, подписали Договор об общественном согласии, поддерживая мирные и созидательные инициативы главы государства.

Только после подписания Соглашения о мире и национальном согласии (27 июня 1997 г.) стало возможным возрождение государственных органов по всей республике. Многие государственные и общественные организации стали улаживать свою деятельность, страна вошла в мирный период своего развития. Данные процессы коснулись и профсоюзных организаций, которые должны были заново создавать свою структуру и возобновлять свою деятельность.

24 мая 1996 г. состоялся XVI съезд профсоюзов Республики Таджикистан. На съезде был заслушан доклад о проделанной работе за отчетный, причем сложнейший период в жизни республики. Съезд также принял новый Устав и новую Программу. Решениями съезда профсоюз был переименован в Совет Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.

Некоторые решения данного съезда были пересмотрены XVII съездом. Так, она была переименована в Федерацию профсоюзов Таджикистана³³⁸. Так, анализ деятельности профсоюзных организаций этого периода показал, что профсоюз выполнял некоторые государственные задачи, такие как охрана труда, контролировал трудовую дисциплину, занимался вопросами воспитания

³³⁶ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 11.

³³⁷ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С.5.

³³⁸ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 6.

работников, поэтому в отношении слова «независимости» в названии, членами профсоюза воспринималось двойственно.

Дальнейшая деятельность Федерации профсоюзов была определена на XVII съезде профсоюзов, проходившем в мае 2001г.³³⁹ и отвечать она должна была Концепции развития республики. В ней ставились следующие амбициозные задачи по стабилизации экономики страны, развития отечественного производства; установление реально обоснованных экономических возможностей, справедливой и своевременной оплаты труда; развития системы социального партнерства; защита прав трудящихся, сохранение за профсоюзами права по осуществлению государственного контроля за охраной труда и т.д.

По словам российского исследователя В.Г. Дербина «... к настоящему моменту в мире сложились две модели государства. Первая – либеральная (монетаристская); вторая – социально ориентированная – предполагает сильную социальную функцию государства. Вторая модель, – по мнению В.Г. Дербина, – в большей степени защищает человека, и роль профсоюзов в ней более заметна».³⁴⁰ Это справедливое замечание, можно отнести и к Таджикистану, который многими рассматривается как социально ориентированное государство.

Становление и развитие законодательства о профсоюзах является свидетельством одновременного становления и развития социально ориентированного государства, о чем говорится ст.1. Конституции страны, «Таджикистан - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»³⁴¹. Эта и все последующие статьи Конституции являются нормативной основой и для развития профсоюзов, повышения эффективности механизмов защиты прав, законных интересов, в целом социальной защиты членов профсоюза.

Ещё раз подчеркнем, что правовым фундаментом деятельности профсоюзов в период независимости стала Конституция Республики Таджикистан, принятая 6 ноября 1994 г. путем всенародного референдума. В ней имеется ст. 28, согласно которой: «граждане имеют право объединяться. Граждане вправе участвовать в создании политических партий, в том числе имеющих

³³⁹ Профсоюзные организации в Таджикистане. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 6-7.

³⁴⁰ Дербин В.Г. Профсоюзы как важнейший элемент гражданского общества // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли): материалы Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 года / Ред колл. Б.П. Белозеров, П.П. Глушенко, Д.В. Лобок, А.В. Стремюхов. – СПб: Изд. СПбГУП, 2005. – С. 15.

³⁴¹ Ст.1 Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

демократический, религиозный и атеистический характер, профессиональных союзов и других общественных объединений, добровольно входить в них и выходить из них»³⁴² (в редакции, принятой на референдуме 26 сентября 1999 г.).

Важным стимулом в деятельности профсоюза является также норма, установленная в ст.10 Конституции. Согласно ч.1 данной статьи «Конституция Таджикистана обладает высшей юридической силой, ее нормы имеют прямое действие. Законы и другие правовые акты, противоречащие Конституции, не имеют юридической силы», т.е. Конституция - это высший закон страны. В ч.3 ст.10 устанавливается, что: «международно - правовые акты, признанные Таджикистаном, являются составной частью правовой системы республики. В случае несоответствия законов республики признанным международным правовым актам, применяются нормы международных правовых актов». Данная норма Конституции дает широкие полномочия профсоюзам в деле защиты прав и свобод своих членов, законных интересов трудящихся теми средствами и механизмами, которые предусмотрены международным правом, а в сфере труда - международными пактами, конвенциями и рекомендациями МОТ³⁴³.

Конституция 1994 г. существенно отличается от предыдущих конституций и тем, что наряду с признанием права объединения, в ст.14 устанавливается и ограничение прав, свобод в определенных случаях. Так ч.3 ст.14 гласит: «Ограничения прав и свобод граждан допускаются только с целью обеспечения прав и свобод других граждан, общественного порядка, защиты конституционного строя и территориальной целостности республики»³⁴⁴.

Следовательно, признавая определенные права и свободы человека и гражданина, Конституция вместе с тем устанавливает основы ограничения данных прав и свобод: в силу обеспечения прав и свобод других граждан; с целью обеспечения общественного порядка; и для защиты конституционного строя и территориальной целостности республики³⁴⁵. Ст. 28 Конституции устанавливает норму о том, что ни при каких обстоятельствах деятельность профсоюзов не может быть ограничена, что важно для стабильной, непрерывной и каждодневной деятельности профсоюзов не только в мирное время, но и в чрезвычайных ситуациях.

³⁴² Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

³⁴³ Назаров Д.К. Санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ дар низоми сарчашмаҳои танзими ҳуқуқии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: дис. ... ном. илм. ҳук. – Душанбе, 2021. – 185 с.

³⁴⁴ Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

³⁴⁵ Сафаров Б.А. История воплощения концепций и международных стандартов в области прав человека в правовую систему Республики Таджикистан: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2015. – 370 с.

Таким образом, положения Конституции предусматривают широкую базу прав профсоюзов в рамках разных направлений деятельности профсоюза, государства, предпринимателей и работников. Эти положения предполагают не только координацию, но и совместную деятельность профсоюзов с другими объединениями и органами для достижения социальных целей, такие как создание условий, обеспечивающих достойную жизнь каждого человека и гражданина, их свободное развитие, путем создания рабочих мест, гарантии права на труд и получения доходов не ниже прожиточного минимума.

Профессиональные союзы Таджикистана имеют социальную сущность, потому, что основная их задача: «представительство и защита социально-трудовых прав и интересов граждан»

346

В Таджикистане придерживаются основного принципа профсоюзов - это призыв к «солидарности». История таджикского народа показывает, что таджики всегда выступали за единение общества, философию терпимости и толерантно относились к другим нациям, религиям и культурам. Ещё в Авесте - священной книге наших предков прозвучал призыв: «Мы приносим миру мир, чтобы прервать войну. Давайте сотрудничать со всеми истинами и быть искреннее во всем, и давайте любить и помогать друг другу». О единении, сплоченности, взаимопомощи писали и многие великие таджикские поэты, писатели, историки, политики.

Память о них, их политико-правовые идеи и учения веками освещают путь будущим поколениям, приглашая людей к братству, единению и равенству. А опыт государственного строительства и таджикской государственности показывает, что мы можем обеспечить сбалансированное развитие общества на основе национальной культуры, истории и самобытности, поскольку эта идентичность является бесценным активом таджикской нации. На основе этого опыта нам необходимо привить новым поколениям идею солидарности и единения таджикского народа, всегда готового сплотиться вокруг единой идеи.

Новый профсоюзный закон «О профессиональных союзах» был принят 2 августа 2011 г.³⁴⁷. Закон, определяет правовой статус, порядок создания и функционирования профсоюзных

³⁴⁶ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 27.

³⁴⁷ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

организаций, их права и гарантии, права и обязанности и взаимоотношение профсоюзов с государственными органами, работодателями, их союзами и другими общественными объединениями, физическими и юридическими лицами. В свою очередь Правительство в этих отношениях выступает как надежный социальный партнер и действует в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, вышеназванным законом и другими правовыми актами.

С учетом развития экономики страны, появления новых трудовых отношений, усиления социальной защиты и других дополнительных мер в 2016 г. был принят Трудовой кодекс Республики Таджикистан в новой редакции, который регламентировал трудовые отношения.

Необходимо отметить, что правовое положение профессиональных союзов, как представителей и защитников социально-трудовых прав работников, закрепляется в новом Трудовом кодексе Республики Таджикистан, в котором установлены права профсоюза при подготовке проекта, изменении и контроле над выполнением коллективного договора³⁴⁸. Кроме того, правовое положение профессиональных союзов рассматривается как важнейший элемент системы социального партнерства. Кодекс устанавливает также правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, в ходе разрешения коллективного трудового спора. При этом кодекс определяет роль профессионального союза как представителя работников в процессе выдвижения требований, проведения примирительных процедур и законных забастовок, при этом отличая законную и незаконную забастовку, участие в которой привлечет предусмотренные виды наказания, предусмотренные законодательством (ст.326).

Кроме того, кодекс закрепляет права и обязанности сторон при регулировании коллективных трудовых споров³⁴⁹. Так, работодатель обязан присутствовать в работе примирительной комиссии и исполнять её решения (ст.325)³⁵⁰.

Ст. 329 кодекса устанавливает права полномочного органа по надзору в сфере труда. Под этот надзор подпадают: подготовка проекта нормативно-правовых актов, принятие нормативно-правовых актов, координация деятельности министерств и ведомств в сфере труда, государственная экспертиза и сертификация работ по охране труда, ведение контроля и надзора в сфере

³⁴⁸ Шонасриддинов Н., Бобокалонов Ф.М., Махмадуллозода Н.Р. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе: Нашриёти «Офсет», 2021. – С. 578-579.

³⁴⁹ Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31 января 1957 года // <https://docs.cntd.ru/document> дата обращения 21.12.2022.

³⁵⁰ Ст.325. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

труда, подготовка статистики в этой сфере, проверка несчастных случаев на производстве и т.д.³⁵¹.

В целях реализации Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 г. были приняты «Комплексная программа сокращения незарегистрированной (неофициальной) занятости в Республике Таджикистан на 2015-2017 г.» и «Программа по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019-2023 г.»

24 октября 2019 г. Президент страны Эмомали Рахмон встретился с лидерами, активистами и представителями крупнейшей и влиятельной общественной организации - Федерации независимых профсоюзов Таджикистана. Эта встреча стала символической, уникальным событием, так как совпало со столетием Международной организации труда, с 1993 года полноправным членом которого стал Республика Таджикистан.

После встречи Лидера нации с профсоюзными лидерами и активистами, в целях дальнейшего развития и расширения профсоюзов как важного института общества, адаптируя его методы к требованиям времени и современным процессам общественных отношений, был разработан и принят «План действий профсоюзов на 2020-2027 годы в Республике Таджикистан», также были внесены изменения и дополнения в Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах».

Независимые профсоюзы Таджикистана в сотрудничестве с органами государственной власти и работодателями принимают активное участие в реализации государственной политики в области экономического стимулирования и создания благоприятной социальной инфраструктуры, которая обеспечивает защиту конституционных прав и гарантий граждан, в частности прав на образование, здравоохранение, социальное обеспечение, достойный уровень жизни.

Сегодня, оглядываясь на 30-летнюю историю таджикского государства, становится очевидным конструктивная и лидирующая позиция профсоюзов, поскольку представители профсоюзов внесли свой вклад в разработку и принятие всех правовых актов, защищающих законные интересы трудящихся.

³⁵¹ Ст.329. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

Используя все имеющиеся способы сотрудничества и взаимодействия профсоюзы Таджикистана, принимают участие в обсуждении и рассмотрении проектов законодательных актов.

Участие профсоюзов в законотворческой деятельности осуществляется по следующим направлениям:

- экспертиза проектов законов и иных нормативных и поднормативных законов, касающихся трудовых прав граждан и профсоюзов;

- предварительное обсуждение на заседаниях трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений проектов нормативных правовых актов, посвященных этим отношениям;

- содействие в разработке отраслевых, региональных и национальных социально-экономических программ, затрагивающих интересы работников.

Важная задача профсоюзов, которую они решают в сотрудничестве с органами государственной власти, - это контроль реализации государственных гарантий прав трудящихся. Основным направлением деятельности профсоюзов, предусмотренных в статьях Трудового кодекса и других нормативных правовых актов республики, также является заключение договоров, на основании которых организации - члены и первичные организации осуществляют взаимодействие с работодателями.

Создание правовой базы для функционирования профсоюзов ещё не означало эффективную реализацию трудовых отношений, потому что и профсоюзы, и объединения работодателей, существовали независимо друг от друга, и реальное воздействие тех и других на социально-трудовые отношения, тем более на защиту прав и интересов работника было незначительным.

Правы те авторы, которые отмечают, что специфика современного этапа развития профсоюзного движения в мире, в частности в России и Таджикистане «заключается в том, что начинается активное использование потенциала развивающегося социального партнерства»³⁵².

Развитие общественных отношений и возникновение новых условий функционирования профсоюзов Таджикистана привело к существенным изменениям и дополнениям в законе РТ “о

³⁵² Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 95. – С. 97.

профсоюзе». Так наряду с другими изменениями в часть 1 ст. 6, ч.2. ст.9, часть 1, ст.10, ч.5 ст.16, ч.3 ст.21, ч.1. ст.34, ч.3 ст.35 были введены существенные дополнения, которые были призваны урегулировать новые вновь возникшие аспекты профсоюзной деятельности. Среди изменений, важное место занимает ч.1. ст.18, а также ст. 20 о том, что профсоюзы и их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров с работодателями, их объединением, заключение соглашений и коллективных договоров согласно законодательству, а также ведение контроля за исполнением трудового законодательства Республики Таджикистан»³⁵³.

Нормативно-правовым актом важной основой деятельности профсоюза являлся и Закон Республики Таджикистан "О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах"³⁵⁴ от 5 ноября 1992 г. Это первый закон о социальном партнёрстве в РТ, состоящий из 4 раздела и 24 статей, в котором были установлены основные принципы социального партнерства, которую заменил Закон «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах» был принят от 28 июля 2006 г. № 202.

Вышеуказанный закон утратил силу по принятию Трудового кодекса Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. № 1329, в котором социальному партнерству отведено несколько статей. В ней также дано определение социального партнёрства как « - сотрудничество участников социально-трудовых взаимоотношений, направленное на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и исполнительных органов государственной власти»³⁵⁵.

Социальное партнерство – сравнительно новый институт в Республике Таджикистан. В годы существования Советского Союза трудовые отношения регулировались с учетом требований плановой экономики, которая характеризовалась жесткой централизацией управления. Переход же к рыночной экономике потребовал применения соответствующих ей форм, способов и методов управления, с учетом прав и интересов работника. Можно сказать, что рынок требовал использования таких экономических методов управления, которые исходят из

³⁵³ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

³⁵⁴ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.132-133; Закон Республики Таджикистан "О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах"³⁵⁴ от 5 ноября 1992 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=45#A00000011. (дата обращения: 18.02.2022г.).

³⁵⁵ Ст. 1. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

учета интересов участников экономических отношений. В данном случае каждого участника этих отношений следует рассматривать как равноправного субъекта. При таком подходе роль профсоюзов как защитника интересов работников возрастает, одновременно актуализируется институт социального партнерства, так как в этом заинтересованы все участники трудовых отношений.

В научной литературе дается следующее определение социального партнерства: «Социальное партнерство – это особый тип социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике и обеспечивающих оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей. Эти отношения основываются на взаимодействии сторон в процессе коллективных переговоров, совместного участия или согласованных действий с целью бесконфликтного решения острых социальных проблем и задач»³⁵⁶, основы его определены таким образом, что «социальное партнерство строится на осознании учета интересов всех сторон – партнеров и необходимости их согласования; нахождения решения всех проблем путем обсуждения, когда будут учтены мнения всех участников процесса, причем равноправие всех и равнозначность голоса каждой из партнеров обязательное условие действительности партнерских соглашений»³⁵⁷.

Социальное партнерство является способом разрешения социально-трудовых отношений на трёхсторонней основе - между работодателями, властью и профсоюзами³⁵⁸. Благодаря такому партнерству в процесс социально-экономического развития общества вовлекается все больше разных организаций. В итоге социальное партнерство может стать фундаментом решения социальных проблем с учетом интересов всех слоев населения.

По мнению исследователей, «социальному партнерству присущи следующие принципы: демократичность, законность, добровольность, равноправие сторон, толерантность, компромисс, консенсус, социальная справедливость, уважение, согласование и защита интересов сторон, полномочность их представителей, социальный диалог, свобода выбора в обсуждении вопросов, со-

³⁵⁶Барабанов А.А. Профсоюзы России в условиях современной политической системы: дис. ... канд. пол. Наук. – Санкт-Петербург, 2013. – 160 с.; Осипов Е.М. Особенности становления социального партнерства в современной России // Социология власти. – 2010. – №2. – С. 191.

³⁵⁷Курбацких М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. – Вып. 26. – С. 98.

³⁵⁸Тохчуков М.О. Основные механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 3 (58). – С. 208-209.

ставляющих содержание соглашений и договоров, обязательность их исполнения, ответственность сторон за неисполнение принятых соглашений и договоров»³⁵⁹.

Формами социального партнерства являются: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров и др.³⁶⁰. Кроме того, не запрещается взаимодействие в других формах социальных партнёров, не запрещенное законодательством.

Следует отметить потенциальную возможность использования данного института при решении разнообразных, текущих, стратегических, каждодневных проблем, а также с целью установления основных принципов взаимодействия между работником и работодателем, правовое положение работника³⁶¹ при кризисных ситуациях, например при сокращении штата, банкротстве и др. При этом, как правильно отмечается в исследованиях, в случае невозможности временного выполнения отдельных положений коллективного договора, «стороны могут вступить в переговоры по временной приостановке действия данных положений и внести соответствующие изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом»³⁶².

Сегодня Федерация профсоюзов Таджикистана вместе с её членами – отраслевыми профсоюзами, старается укрепить социальное партнерство, которое является важнейшим фактором объединения усилий государства и общества в решении социально-экономических проблем.

Социальное партнерство в постсоветском пространстве имеет одну особенность – оно формируется не снизу, а сверху - по инициативе властей³⁶³. Принимая институт социального партнерства как фундамент новых рыночных и договорных отношений, некоторые

³⁵⁹ Трудовое право. Учебник. 3-е изд. Под ред. Проф. О.В. Смирнова. – С. 502-503.

³⁶⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251 III ЗРК (в ред. от 4 июля 2013 г. № 132 V) (далее – ТК Казахстана) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 9 (2490). Ст. 65.

³⁶¹ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

³⁶² Тохчуков М.О. Основные механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса. – С. 208.

³⁶³ Данную особенность в отношении РФ отмечает исследователь Е.М. Осипов. См.: Осипов Е.М. Особенности становления социального партнерства в современной России // Социология власти. – 2010. – №2. – С. 191.

постсоветские страны, во-первых, не учли многие факторы, влияющие на зрелые взаимоотношения участников партнерства, например историческое развитие этих взаимоотношений в Западной Европе. Здесь эти отношения формировались с учетом опыта многочисленных войн, стачек, митингов и т.д. Во-вторых, в становлении трудовых отношений огромную роль играли государство и традиционное общество. В - третьих, участники социального партнерства должны быть зрелыми, независимыми, ответственными. К сожалению качествами такими представители нынешних профсоюзов по вполне объективным причинам не обладают.

Формальное же использование идеи социального партнерства приводит к тому, что права и интересы работников никак не защищаются. В то же время ситуация осложняется тем, что из-за затянувшегося мирового экономического кризиса нарушились логистика, и процесс труда на многих предприятиях, заводах, фабриках. Сегодня профсоюзы и рабочие борются за удержание рабочего места, зарплат.

Особо следует сказать об участии государства в социальном партнерстве. Понятно, что государство создает законы, принимает постановления, направленные на решение возникших споров и проблем между работодателями и работниками. Анализ законодательства позволяет делать заключение о том, что активное вмешательство государства в лице его центральных или местных органов ведет к бюрократизации взаимоотношений и малой эффективности принимаемых решений. На наш взгляд, роль государства в социальном партнерстве состоит в том, чтобы “законодательно закрепить принимаемые решения, установить “правила игры”, способствовать интенсивному развитию взаимоотношений между работодателями и работниками, в лице профсоюзов, вмешиваться, когда его попросят об этом стороны, - при решении трудовых споров на государственных предприятиях и в других особых случаях”. Интересно, что в заключении коллективного договора участвуют все звенья госуправления – республиканское, региональное, областное, городское, районное, министерства, ведомства, что крайне затрудняет реализацию предусмотренных положений³⁶⁴.

³⁶⁴ Осипов Е.М. Особенности становления социального партнерства в современной России // Социология власти. – 2010. – №2. – С.193.

Коллективные договоры, и другие принятые документы, в которых фиксируются доля работников в собственности, участие в прибыли предприятия и т.д. являются основными инструментами социального партнерства. Институциональная сторона социального партнерства выражается в созданной системе органов сотрудничества, в состав которых пропорционально или по соглашению входят представители сторон. При этом всю разнообразную комбинацию элементов социального партнерства в науке группируют в три основные модели: 1) Первая модель - акцент делается на участие трудящихся в собственности предприятия (условно-«американская модель»); 2) Вторая - работники привлекаются к управлению производством через специально созданные органы, наделенные самыми серьезными управленческими полномочиями («немецкая модель»); 3) Третья модель социального партнерства на микроуровне характеризуется развитыми формами участия персонала в распределении результатов производства. Рекомендации по взаимодействию социал.

«Стороны социального партнерства разрабатывают совместные мероприятия, которые должны быть обсуждены на общем собрании работников, потому что реализация комплекса антикризисных мер предусматривает участие широкого круга работников и их представителей, а также максимальный учёт социальных интересов работников»³⁶⁵. Программы, пути и способы деятельности в сфере социально-трудовых отношений, форма их разработки и согласования могут быть различными, в зависимости от характера и особенностей конкретной отрасли. Поэтому прав исследователь, охарактеризовавший и рассматривавший содержание социального партнерства таким образом, что он «представляет собой механизм регулирования социально-трудовых отношений, основанный на согласовании интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»³⁶⁶. Реализация же на практике механизмов, учрежденных социальным партнёрством, поможет максимально учесть интересы работников и помочь им в условиях кризиса».

Например, для сохранения кадрового потенциала, рабочих мест можно использовать следующее: «предоставление по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы;

³⁶⁵Тохчуков М.О. Роль инноваций в развитии корпоративной культуры как элемента социально-трудовых отношений (теоретические аспекты) // Вестник Академии права и управления. – 2015. – № 38. – С. 196-202.

³⁶⁶ Тохчуков М.О. Основные механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса // Вестник Академии права и управления. – 2015. – № 38. – С. 209.

перевод в соответствии с нормами трудового законодательства высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями; временное ограничение приёма новых работников и сокращение вакансий; отказ от применения на определённый период сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни; перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства на работу в другие подразделения и организации; совершенствование графиков работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством; установление для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой размера заработной платы локальными нормативными актами организации, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством»³⁶⁷.

Следует отметить, что и государство предпринимает комплексные шаги по улучшению условий труда. Так в целях реализации требований Закона Республики Таджикистан «Об охране труда», были разработаны и реализованы «Программа охраны труда в Республике Таджикистан на 2013-2020 годы», «Национальная программа по искоренению наихудших форм детского труда в Республике Таджикистана на 2015-2020 годы». В целях разработки и создания нормативной базы в области охраны труда, сотрудники профсоюзов совместно с Международной организацией труда провели мониторинг форм детского труда в районах Хатлонской области в 2007-2015 г. второй раунд тренингов в Хатлоне в 2016-2017 гг.

Сегодня в Таджикистане существует законодательная база, обеспечивающая функционирование системы социального партнерства и охраны труда. В этом направлении активно реализуется Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Программе охраны труда в Республике Таджикистан на 2013-2016 годы» от 3 декабря 2012 г. № 684.

Во исполнение Постановления Правительства Республики Таджикистан от 28 февраля 2015 г., №104 «О Комплексной программе снижения уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2015-2017 годы», Профсоюзы Таджикистан приняли «Программу совместных действий комиссии и межведомственной рабочей группой и Профсоюзов Таджикистана» и в данном направлении продолжается определенная работа. Как

³⁶⁷ См.: Осипов Е.М. Особенности становления социального партнерства в современной России // Социология власти. – 2010. – №2. – С. 208.

отмечено одной из Посланий Президента Республики Таджикистан от 23 декабря 2022 г. усилия Правительства и профсоюзов привело к снижению уровня бедности - с 27 % до 21% к 2022 г.³⁶⁸.

Эта программа сыграла важную роль в реализации государственной политики по содействию занятости, и ее исполнение поможет улучшить бюджет социального страхования и сократить неформальную занятость. В этом контексте профсоюзы стали обращать гораздо большее внимание не столько на снижение уровня неформальной занятости, сколько на потребности рынка труда и частных предприятий, на установление контактов с работодателями, в соответствии с требованиями Трудового кодекса. Кроме того, необходимо было наладить тесное сотрудничество с другими органами надзора и контроля в сфере охраны труда, прокуратурой и судом, а также принять меры для оказания помощи неформальным работникам. Выполнение этих задач качественно и безотлагательно повышает статус профсоюзов в обществе, потому что они могут защитить своих членов. Для достижения же этой цели работник профсоюза должен обладать хорошими профессиональными навыками.

В то же время реальность такова, что наличие ряда факторов препятствует развитию социального партнерства. Главные из них - отсутствие опыта и навыков ведения переговоров, отсутствие учета характера трехстороннего партнерства, низкий уровень потребности в социальном партнерстве в организациях и недостаточное его влияние на всех уровнях законов, низкий уровень социального партнерства на малых и средних предприятиях.

Согласно Уставу Федерации независимых профсоюзов Таджикистана, профсоюзы «стремятся защитить конституционные права и интересы граждан, безработных, обеспечить справедливую социальную заработную плату и условия, правил и норм охраны труда, создать основу для здоровья сотрудников, их семей, развития физической культуры и спорта, выполнение коллективных договоров и контрактов, выполнение будет контролироваться»³⁶⁹.

Устав Федерации независимых профсоюзов Таджикистана необходимо было адаптировать к современным процессам в обществе. Для решения этой проблемы профсоюзы создали компе-

³⁶⁸ Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.president.tj/ru/node/27418> (дата обращения: 30.12.2022г.).

³⁶⁹ Назаров Д.К. Универсальные международные правовые акты в сфере труда и их имплементация в национальное законодательство. – Душанбе: ТГПИУ, 2021. – 168с.

тентную комиссию, с помощью которой и был разработан новый устав профсоюза. Устав был принят 26 августа 2020 г. на очередном съезде профсоюзов Таджикистана.

При встрече с активистами профсоюзов в 2019 г., Президент республики уделил особое внимание охране труда, взаимодействию профсоюзов с уполномоченными государственными органами, соблюдению положений Трудового кодекса Республики Таджикистан, коллективных соглашений и договоров.

На заседании Генерального совета, которое проходило 29 октября 2019 г. были приняты соответствующие решения по реализации этих важных вопросов. На этом же заседании был поставлен вопрос разработке нового Закона «О профессиональных союзах». Профсоюзы Таджикистана разработали этот проект и представили его на рассмотрение в Правительство Республики Таджикистан, в результате чего он был подписан Президентом Республики Таджикистан 2 января 2020 г.³⁷⁰.

Как мы уже писали, профсоюзы являются независимыми организациями и в этом их преимущество перед другими организациями, действующими для защиты прав и интересов своих членов. Важной гарантией деятельности профсоюзов сегодня и в будущем, как пишут А.Р. Нематов и М.Гаибова, «служит их независимость от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей», иных организаций³⁷¹.

На основе предусмотренных действующим законодательством Таджикистана полномочий, профсоюзы активно участвовали в подготовке, обсуждении, а также экспертизе многочисленных законопроектов в сфере труда. Примером может служить активная работа Профсоюза работников сферы образования и науки РТ в подготовке и обсуждении таких проектов: Законы РТ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Таджикистан», «О внесении изменений в Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах», Постановления Правительства РТ «О внесении изменений и дополнений в Постановление Правительства Республики Таджикистан «О порядке и размерах расходов на социальное страхование». За четыре года (2018-2022гг.) профсоюзы предложили соответствующие рекомендации для усовершенствования 9

³⁷⁰ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

³⁷¹ Нематов А.Р., Гоибова М.А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства // Евразийский юридический журнал. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

проектов постановлений Правительства РТ, которые были разработаны и инициированы Агентством социального страхования и пенсионного обеспечения при Правительстве РТ и Министерством труда, миграции и занятости республики с целью внесения дополнений и изменений в действующие нормативно-правовые акты по вопросам рабочего времени, рабочей вахты, льгот работникам, отпусков, заработной платы, условий труда, дополнительных выплат и других значимых вопросов в сфере трудового законодательства республики.

Профсоюзом работников сферы образования и науки Республики Таджикистан были рассмотрены и изучены материалы, рекомендации и выводы, сделанные в ходе семинаров и круглых столов, организованных Международной организацией труда (МОТ) в Таджикистане и за рубежом по различным вопросам, в том числе по защите материнских прав, реализации программ достойного труда, гендерной политике, профсоюзному сотрудничеству, совершенствованию национального законодательства в соответствии с международными стандартами и по другим вопросам трудовых отношений.

Руководители профсоюзов Таджикистана выступали в средствах массовой информации по вопросам соответствия национального законодательства международным трудовым нормам, преимуществам отдельных пунктов законодательства страны перед международным правом.

Наглядным примером может служить обсуждение темы ежегодных медицинских осмотров. Хотя в настоящее время часть организаций требует только результаты предварительного медицинского осмотра, другие - ежегодного, то, в соответствии с абзацем 17, ч. 2 ст.348 Трудового кодекса Республики Таджикистан, работодатель «обязан проводить за свой счет обязательные предварительные медицинские осмотры (при приеме на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), а также медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан»³⁷². Ч.7 ст.333 ТК РТ также устанавливает, что медицинский осмотр работника проводится за счет работодателя.

Между тем анализ, проведенный профсоюзом работников образования и науки РТ, показал, что данное положение в большинстве организаций и учреждений не выполняется. Те организации, которые регулярно (один раз в год) проводят медицинский осмотр, нередко оплачивает

³⁷² См.: Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

сам работник. Нередко работодатели, в основном руководители вузов, жалуются, что в бюджете данных организаций для подобной цели не заложены деньги. Поэтому требование закона и не выполняется или выполняется в нарушение закона. Для исправления данной ситуации Правительство РТ должно пересмотреть некоторые статьи в бюджете государства.

Важным в деятельности профсоюза является и вопрос о сотрудничестве. В Республике Таджикистан сотрудничество реализуется в виде трёхстороннего партнерства - между профсоюзами, работодателями и органами государственной власти. Целями его является «реализация трудовых прав, защита социально-экономических интересов граждан Таджикистана, профилактика возникновения трудовых споров, развитие социально-трудовых отношений и всестороннего регулирования трудовых отношений» (ТК РТ, ст.297).

Основным органом социального партнерства является трехсторонняя комиссия (ст.300), Положение о котором было принято Правительством РТ от 17 марта 2017 г., №136³⁷³.

Согласно ст.299 Кодекса, формами социального партнерства являются дискуссии и консультации, подготовка, принятие и реализация совместных решений, подписание соглашений и коллективных договоров, дача информации другой стороны о выполнении принятых обязательств³⁷⁴.

Согласно ТК РТ, партнерами могут быть подписаны генеральные, отраслевые и региональные виды соглашений (ст.301).

Большое значение в сфере важнейших в сфере социального партнерства придается подготовке и подписанию Генеральных соглашений, а которых определяются общие принципы и политика социального партнерства, основные тенденции сотрудничества и взаимных обязательств Правительства РТ, профсоюзов Таджикистана и других представителей работников, а также объединения работодателей.

Следует отметить, что в Генеральных соглашениях поднимаются важные вопросы экономического и социального развития общества, которые могут быть решены усилиями социальных

³⁷³ Шонасриддинов Н., Бобокалонов Ф.М., Махмадуллозода Н.Р. Тафсири Кодекси мехнати Чумхурии Тоҷикистон. – Душанбе: Нашриёти «Офсет», 2021. – С. 588-592.

³⁷⁴ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

партнеров Республики Таджикистан - Правительства республики, Федерации независимых профсоюзов и Союза работодателей Таджикистана³⁷⁵.

Необходимо отметить, что этот документ устанавливает основные принципы социально-трудовых отношений и напрямую затрагивает интересы более 2,5 млн. наших граждан, работающих в различных сферах экономики. После подписания Генерального соглашения на 2018-2020 гг. было подписано 58 отраслевых соглашений между министерствами и ведомствами, крупными предприятиями, другими отраслевыми организациями и 17 республиканскими отраслевыми комитетами профсоюзов. На сегодняшний день в стране действует 114 отраслевых и региональных соглашений.

Очередное Генеральное (десятое) периода независимости Таджикистана было разработано на основе «Положения о порядке разработки и заключения генеральных, отраслевых и региональных соглашений в Республике Таджикистан» в результате общественного диалога трехсторонних партнеров.

На наш взгляд, в связи с социально-экономическими и политическими изменениями в мире, следует провести глубокий и скрупулезный анализ зарубежного опыта и отечественной практики при составлении Генерального соглашения, внести в него изменения, зафиксировать новые решения проблем, в частности путем медиации, новые механизмы защиты интересов работников с учетом интересов других сторон. Здесь же можно внедрить институт участия и доли работников в доходах организации, разработать и усовершенствовать механизмы урегулирования трудовых отношений, споров, а также уточнить сроки и конкретное время, юридические последствия тех или иных решений.

Роль профсоюзов в общественно-политической жизни нашего государства значительна.³⁷⁶ Профсоюзы объединяют наряду с работающими в различных сферах народного хозяйства, лиц и обучающихся в учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также работников, временно не работающих, пенсионеров, состоящих в первичной профсоюзной организации.

³⁷⁵ Постановление Правительства Республики Таджикистан об одобрении «Генерального соглашения между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан на 2021-2023 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=138587 (дата обращения: 07.02.2022г.)

³⁷⁶ Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

Изучив историю движения профсоюзов, а именно с точки зрения изменений законодательства, отметим, что благодаря профсоюзам, при переходе к рынку во многом были сохранены социально-трудовые гарантии работникам, положены основы социального диалога и сотрудничества.

Нужно отметить, что Закон «О профессиональных союзах» от 02 января 2020 г., №1673, также закрепляет право профсоюзов на осуществление контроля над соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ³⁷⁷. Контролируя социально-трудовые вопросы в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, последний имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Согласно ст. 357 ТК РТ, представители профсоюзов вправе проверять предприятия, независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условия работы и техники безопасности, участвовать в расследовании несчастных случаев на работе, возмещения вреда, причиненного их здоровью. По всем вопросам охраны труда профсоюзы могут осуществлять общественный контроль в соответствии законодательством Республики Таджикистан³⁷⁸.

Правоспособность профсоюзов следует рассматривать как правоспособность юридического лица с момента их государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Таджикистан³⁷⁹. Правоспособность профсоюзов и гарантии их деятельности предусмотрены действующим законодательством, уставом, положениями о первичных профорганизациях.

К примеру, в ст. 44 ТК РТ говорится о согласовании расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Профсоюзным комитетом или иными представителями работников. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 42 ТК РТ) производится после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета или иных представителей работников.

³⁷⁷ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

³⁷⁸ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

³⁷⁹ Устав профессиональных союзов Таджикистана от 25 мая 2013 года, ШГ№51/2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fikmt.tj/> (дата обращения: 25.11.2022г.).

В ст. 357 Трудового кодекса Республики Таджикистан – «Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда», установлено, что «общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда, осуществляют профессиональные союзы и другие представители работников»³⁸⁰, путем создания инспекции, а также избирая уполномоченных лиц.

Правовые и трудовые инспекторы, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов и иных представителей работников согласно трудовому законодательству, имеют право:

«- осуществлять контроль за соблюдением работодателями нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в проверке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельную проверку; - получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- давать предписания работодателям для устранения выявленных нарушений, исполнение которых является обязательным;

-осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных соглашением и коллективными договорами;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке;

³⁸⁰ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, не соблюдавших требования охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда;

- контролировать исполнение обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, связанные и с изменениями условий труда;

- обладают другими правами и обязанностями, предусмотренными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан»³⁸¹.

Согласно ст. 361 Трудового кодекса, «надзор за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде и занятости населения осуществляют уполномоченные государственные и негосударственные органы в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан».

В ст. 363 ТК РТ за профессиональными союзами, инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа, организации или других представителей работников закреплено право ведения общественного контроля за соблюдением нормативных правовых актов Республики Таджикистан в сфере труда и правил охраны труда, а за общественными санитарными инспекторами организации закреплено право общественного санитарного контроля³⁸².

Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает заключение коллективных договоров и контрактов с целью установления дополнительных условий труда, занятости и социальных гарантий. Соответственно этому положению, заключается Генеральное соглашение между Правительством республики, Федерацией независимых профсоюзов и Союза работодателей³⁸³.

Все три субъекта соглашения осуществляют свою деятельность, руководствуясь Конституцией Республики Таджикистан, Трудовым кодексом, Национальной стратегией развития на пе-

³⁸¹ Шонасриддинов Н., Бобокалонов Ф.М., Махмадуллозода Н.Р. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе: Нашриёти «Офсет», 2021. – С. 793-794.

³⁸² Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

³⁸³ Нематов А.Р., Гоибова М.А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства // Евразийский юридический журнал. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

риод до 2030 г.³⁸⁴, постановлениями Правительства республики «Об утверждении Положения о Трехсторонней комиссии регулирования социальных и трудовых отношений в Республике Таджикистан» и «Об утверждении Положения о порядке подготовки и заключения генерального, отраслевых и территориальных соглашений в Республике Таджикистан»³⁸⁵.

Следует отметить, что регулирование социально - трудовых отношений, достижение общественного согласия, социальной стабильности, привлечение все более трудоспособного населения к достойному труду, увеличения доходов работников, снижение уровня безработицы и улучшение благосостояния населения, увеличения доли занятости в формальном секторе и в незарегистрированном секторе экономики, обеспечения минимального социального стандарта, защиты прав и интересов трудовых мигрантов являются основными целями подписания Генерального соглашения³⁸⁶.

На основе этого документа заключаются отраслевые, региональные соглашения, коллективные договоры во всех организациях независимо от формы собственности.

Перечисленные нормативно-правовые документы не исчерпывают всех актов, которые предоставляют профсоюзам право ведения контроля, а также форм представительства при защите трудовых прав своих членов. Работодатели, должностные лица в свою очередь обязаны, получив требование об устранении выявленных нарушений, в недельный срок сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. Можно сказать, что «права профсоюзов» - это объемное понятие, а в реалиях сегодняшнего дня важнейшее социальное завоевание трудящихся.

³⁸⁴Национальная Стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ncz.tj/>(дата обращения: 20.09.2021г.).

³⁸⁵ Постановление Правительства Республики Таджикистан об утверждении «Положения о трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан» от 1 апреля 2008 года №173 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/79202/85060/F1144726287/TJK79202.pdf>. (дата обращения: 07.02.2022г.).

³⁸⁶ Постановление Правительства Республики Таджикистан об одобрении «Генерального соглашения между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан на 2021-2023 годы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=138587 (дата обращения: 07.02.2022г.).

Из правового понятия профсоюзов видно, что «его основными направлениями деятельности (т.е. функциями), и её профсоюз осуществляет на всех уровнях и защита социально-трудовых прав и интересов работников»³⁸⁷.

Если говорить об Уставе профессиональных союзов, то он был разработан на базовых нормативно-правовых актах. Например, Устав профсоюза работников народного образования и науки Таджикский ССР устанавливал, что «профсоюз для решения своих задач использует следующие механизмы: законодательную инициативу, обсуждает проекты нормативно-правовых актов, обращается к организациям, ведомствам, предприятиям по поводу запрета постановлений противоречащего закону, выдвигает депутатов на всех уровнях Советов народных депутатов, членским организациям помогает финансовыми средствами и т.д.»³⁸⁸.

В Уставе закреплялась структура профсоюза (республиканский, областной, городской, а также районный и первичные профсоюзные органы). В нем также констатировалось, что «а отношении финансово-хозяйственной деятельности профсоюз не подчиняется контрольно-государственным органам»³⁸⁹.

В независимом Таджикистане уставы профсоюзных организаций стали дополняться и изменяться. Так, Устав профессионального союза работников образования и науки Республики Таджикистан был принят 02 мая 2017 г. Согласно ему названный профсоюз «является самоуправляющейся добровольной общественной организацией, объединяющей, исходя из общих производственных и непроизводственных отраслевых принципов, с целью защиты трудовых, социальных и экономических прав и других интересов членов профессиональных союзов, работников Национальной и отраслевых академий наук, а также средних, средне-специальных и высших учебных учреждений, организаций, объединений и предприятий, независимо от организационно-правовой формы собственности и подчиненности»³⁹⁰.

³⁸⁷ Нозакова З.З., Умарухонов И.М. Роль профессиональных союзов в защите трудовых прав работников // Академический юридический журнал. – 2020. – №4 (36). – С. 110-115.

³⁸⁸ Устав профессионального союза работников народного образования и науки Таджикской ССР. – Душанбе, 1991. – 40с.

³⁸⁹ Пп. 48 Устава профессионального союза работников народного образования и науки Таджикской ССР. – Душанбе, 1991. – С. 39.

³⁹⁰ Устав профессионального союза работников образования и науки Республики Таджикистан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fikmt.tj/> (дата обращения: 25.11.2022г.).

В ст. 2 и 3 данного Устава закреплено, что профсоюз осуществляет свою деятельность самостоятельно на территории Таджикистана, на основе таджикского законодательства, а также признанных республикой норм международного права.

Профсоюз вправе сотрудничать со всеми органами государственной власти, самоуправления, хозяйствующими субъектами, международными организациями на основе действующего законодательства РТ. При этом он не является подотчетным перед государственными органами, местными органами государственной власти, органами самоуправления и другим организациям³⁹¹, что значительно облегчает реализацию ими основных функций.

Устав определил основные понятия и структуру организации. Так, Съезд, который проводится один раз в семь лет, является высшим органом профессионального союза³⁹². Выборные органы профсоюза тоже выбираются съездом или пленумом на семь лет. Следует отметить, что общее собрание согласно Уставу определено как высший орган первичной профсоюзной организации.

Устав также установил основные органы управления, в том числе бюро профсоюза и инспекцию труда. Статус бюро профсоюза определяется как выборно-совещательный исполнительный орган, являющийся составной частью организации профессионального союза научных, средних и высших профессиональных учебных учреждений.

Следует отметить правовую инспекцию (должность правовой инспектор), а также трудовую инспекцию (должность трудовой инспектор).

Статус же инспекции труда определяется как «орган, осуществляющий общественный контроль профессиональным союзом относительно соблюдения работодателями и их представителями требований трудового законодательства и других нормативных актов, имеющих свойства трудового права, а также связанных с другими социальными и трудовыми вопросами в организациях и предприятиях, независимо от организационно-правовой формы собственности и подчиненности».

Определение профессионального союза, которое подходит ко всем современным профсоюзам, впервые было сформулировано в период независимости республики и введено в Устав от

³⁹¹ Устав. – Ст. 2, 3.

³⁹² Тамже. – Ст. 2.

раслевого профсоюза. Данное определение сегодня требует доработки по нескольким причинам. Как известно, Академия наук стала называться Национальной академией наук Таджикистана. В данном случае речь идет об организационно-правовой форме собственности. Думается, что организационно-правовая форма – это модель формирования структуры, а форма собственности – это общественная, государственная, частная и т.д. С учетом этих уточнений необходимо внести дополнения в Устав профсоюза.

Нельзя не сказать и о том, что, несмотря на солидную законодательную базу, поддерживающую деятельность профсоюзов, им сегодня весьма трудно справиться со стоящими перед ними задачами на современном этапе развития, но они стараются адаптироваться к меняющейся обстановке. Они, как показывают реформы в Комитете профсоюзов работников образования и науки РТ, стараются оставаться строго иерархичной организацией. Это модель советского наследия, которая «существовала не для того, чтобы защищать рабочих, а для того, чтобы их контролировать. Отсюда зачастую несовпадение интересов профсоюзной верхушки и рядовых членов организации»³⁹³. На наш взгляд, некоторые объективные факторы (такие соображения, как только централизованно можно добиться цели профсоюза) стали основой принятия этой модели как базовой профсоюзами Таджикистана. Тем не менее, на основе этой модели профсоюзы Таджикистан и хотят развивать свою деятельность. Что из этого получится, покажет время.

Трудности возникают также при решении проблем, связанных с финансированием отдельных направлений работы. Например, в России: «финансирование профсоюза зависит в треть от членских взносов, а остальное – доходы от профсоюзной деятельности»³⁹⁴. При этом профсоюз зависит от благосклонности государства в отношении, переданной ему собственности. Эта зависимость влияет на решения профсоюза. Последнее характерно и для таджикских профсоюзов, хотя между ними и государством ещё не было значительных расхождений, да и о влиянии государственных органов на деятельность профсоюзов, говорить не приходится. Тем не менее, имели место случаи, когда руководством некоторыми профсоюзами стремились завладеть посторонние люди.

³⁹³ Сунарчина М.М. О модернизации профсоюзов как института регулирования социально-трудовых отношений и социальной защиты // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 109.

³⁹⁴ Там же. – С. 109.

Конечно, стараниями самих профсоюзов, а также благодаря реформам, предложенным государством, структура и содержание работы этих органов были трансформированы, но это не сняло вопроса о необходимости модернизации профессиональных союзов. Модернизация профсоюзов – это требование нового времени, когда определение вектора развития профсоюзов превращается в очень сложную задачу. Тем более что процесс модернизации требует значительных сил и средств для своего осуществления. Профсоюзы должны обновляться не только соответственно времени, с целью эффективного отстаивания прав и интересов своих членов. Они должны быть ведущей силой в изменении социально-трудовых условий занятости населения, должны способствовать становлению действительно рыночной экономики в стране и реализации достойных условий труда и жизни для своих членов.

Некоторая неслаженность во взаимоотношениях между социальными партнерами, а также работодателями и наёмными работниками в Таджикистане, исторически обусловлена советским прошлым, а также сложным становлением рыночной экономики независимой республики.

Негативно влияют на модернизацию профсоюзов и рынок наёмного труда. Как известно, категория «молодёжь» в Таджикистане по численности она превосходит все другие категории граждан республики и имеет достаточно специфическую характеристику: молодые люди весьма мобильны и чаще других уезжают на заработки; квалификация этих трудовых ресурсов оставляет желать лучшего и др. Перечисленные факты, конечно, влияют на деятельность профсоюзов, и это влияние требует отдельного исследования.

В других государствах гражданское общество, разные государственные, общественные организации, НПО, НКО и другие общественные институты, так или иначе, все же влияют на защиту социально-трудовых отношений. Они очень активно отстаивают социально-трудовые права работников, лоббируют интересы различных групп населения. Что касается Таджикистана, то здесь профсоюзы являются почти единственными действующими организациями, которые способны защитить права трудящихся. Некоторые общественные организации в республике или какие-то международные организации могут оказать только эпизодическую помощь, они не имеют законодательного влияния в стране.

Занимая столь уникальное положение и действуя в масштабе всей страны, профсоюзы в современный период занимаются в основном правозащитной функцией, но попутно они участву-

ют в обсуждении проектов нормативно-правовых актов, в подготовке государственных программ, в проведении программ культурно-спортивного характера, организации и проведении общественно-политических мероприятий. Профсоюзы являются участниками политических мероприятий, они вправе выдвинуть кандидатов на пост Президента РТ, в депутаты разных уровней и поддержать их.

Анализ направлений деятельности профсоюзов приводит к выводу о том, что хотя они расширили поле деятельности, но выполняют в основном роль, которая была характерна советским профсоюзам, существуют на членские взносы и мизерные гранты. Поэтому профсоюзам не под силу реализация тех задач, которые от них требуют власти, те министерства и органы, где работают члены того или иного профессионального союза.

Модернизация профсоюза означает, прежде всего, изменение отношения актива профсоюза, а также его членов к закономерностям развития среды, законодательства, новым общественным и экономическим отношениям, и т.д. Несмотря на критику со всех сторон, в институте профсоюзов заинтересованы многие. Государству они нужны как представители работников, как организаторы и помощники при подготовке референдумов, выборов, общественно - политических и культурно-спортивных мероприятий. В данном случае профсоюзы выступают как посредник между работниками, государством и работодателями, в конце концов, они реализуют государственные функции в экономике, и в правозащитной деятельности. Объединениям и самим работодателям, профсоюзам необходимо наладить нормальный процесс деятельности в организации. При наличии на предприятии профсоюза работодатель, обсуждая какой-либо вопрос, имеет дело с одним представителем, а не со всеми работниками, чтобы лоббировать корпоративные интересы. Самим работникам профсоюз просто необходим как представитель, защитник их интересов и прав, как организатор отдыха, который может помочь в получении материальной помощи, и т.д.

2.2. Международный опыт в регулировании правовой деятельности профсоюзов и его влияние в развитии профсоюзов Таджикистана

Современный институт профсоюзов является самой массовой организацией не только внутри государства, но и на международной арене. Этот институт имеет международно-

правовые основы деятельности, международные структуры в сфере организации защиты трудящихся и трудовых отношений. Поэтому огромное значение в деле реализации задач, стоящих перед профсоюзами, имеет опыт их деятельности в разных странах мира, а также международный опыт регулирования трудовых отношений. Этот опыт обогащает содержание деятельности профсоюзов, а также помогает обосновать новые направления деятельности современного профсоюзного органа.

Ознакомившись с международным опытом регулирования трудовых отношений, можно говорить о том, что он во многом может быть полезным для местных профсоюзов. Исследование профсоюзного движения и его законодательной базы, практики защиты прав и интересов работников будет неполным, если не проанализировать международный опыт в этой сфере, в частности развитие норм МОТ о труде и современную практику их действия.

Для разрешения возникающих противоречий пришлось создавать специальные организации и в странах, и на международной арене, такие, как профессиональные союзы, объединения работодателей, была создана и Международная организация труда (МОТ)³⁹⁵, решения которой после соответствующей ратификации и присоединения обязательны к исполнению и в РТ, потому что республика является участницей МОТ.

Нормы Конституции Республики Таджикистан в частности ст.10, признают приоритет международных нормативно – правовых актов и международных договоров над нормами внутреннего законодательства. К числу международных нормативно-правовых актов в сфере труда относят конвенции Международной Организации Труда, ратифицированные Республикой Таджикистан.

Одним из вопросов регулирования МОТ является вопрос законодательной регламентации деятельности профсоюзов. Важнейшим среди международно – правовых актов является Международный пакт «О гражданских и политических правах», принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. в котором говорится следующее:

1. Каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

³⁹⁵ Авакян К.С. Социальное согласие в современном мире. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2008. – С. 23.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 г. относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям»³⁹⁶.

Другой Международный пакт "Об экономических, социальных и культурных правах", принятый одновременно, устанавливает, что:

«1. Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить:

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности, общественного порядка или для ограничения прав и свобод других;

б) право национальных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

с) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе, в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других»³⁹⁷, а ст. 3 данного пакта полностью воспроизводит нормы ч.3, ст.22 Международного пакта «О гражданских и политических правах».

Таким образом, право граждан на объединения в профессиональные союзы четко закреплено нормами международного права. Согласно установленным правилам в этих международных пактах о правах, создание профессионального союза и вступление в него являются правом,

³⁹⁶ Ст. 22 Международный пакт «О гражданских и политических правах» от 16 декабря 1966 г., принятый Генеральной Ассамблеей ООН. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml(дата обращения: 15.05.2020г.).

³⁹⁷ Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г., принятый Генеральной Ассамблеей ООН. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml(дата обращения: 15.05.2020г.).

реализующимся свободно и по выбору каждого, а создание и деятельность профессиональных союзов не должны подвергаться никаким ограничениям.

Установленные в этих международных пактах правовые нормы являются основой создания и деятельности Международной организации труда, которая специализируется на разработке и принятии международных норм и правил, регламентирующих трудовые отношения, защиту трудовых прав, интересов, охрану труда и т.д. Основные акты, принятые МОТ, называются конвенциями и рекомендациями. МОТ принимает их по результатам исследования и мониторинга актуальных научных и практических проблем в сфере труда и трудовых отношений.

Республикой Таджикистан признаны и ратифицированы более 50 конвенции и 22 рекомендации МОТ³⁹⁸, в частности, Конвенция МОТ: №87 – «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.; Конвенция МОТ №154 – «О содействии коллективным переговорам» 1981 г., которая была дополнена Рекомендацией №163, предусматривающей принятие мер для создания и развития свободных и независимых профсоюзов трудящихся и их признание; Конвенция №87 - предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов; №98 – «О праве на организацию и на ведение коллективных договоров» от 1949 г., №144 – «О трехсторонних консультациях» (международные трудовые нормы) от 1976 г. Эти конвенции устанавливают правила, регламентирующие процессы с образованием ассоциации рабочих, проведение переговоров, в том числе двусторонних и многосторонних с работодателями, государством и иными организациями с целью защиты прав и законных интересов членов профсоюза³⁹⁹.

Международная организация труда, предвидя дальнейшее развитие отношений в сфере труда путем принятия деклараций и конвенций, и далее регулировала многие правовые вопросы трудовой деятельности. Так, были приняты: Конвенция № 87, в которой важное место занимает регулирование свободного «создания ассоциаций и защиты права на организацию; Конвенция № 98 – применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров; Ре-

³⁹⁸ Назаров Д.К. Универсальные международные правовые акты в сфере труда и их имплементация в национальное законодательство. – Душанбе: ТГПУ, 2021. – С.124,126.

³⁹⁹ МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конфедерацией труда, 1919-1966 гг. – Женева: МБТ, 1983; Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 129.

комендации от 1951 г. о коллективных договорах, о добровольном примирении и арбитраже; Конвенция 1978 г. и Рекомендации 1978 г. – о трудовых отношениях на государственной службе и о регулировании вопросов труда»⁴⁰⁰. В целях обеспечения данных конвенций механизмами применения содержащихся в них норм, была принята вышеназванная Конвенция от 19 июня 1981 г. № 154.

Одним из первых нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений стала Конвенция МОТ № 98 – «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» от 1949 г. Она является международно-правовой основой деятельности профсоюзов, защищает права профсоюзов, одновременно предполагает принятие участником государством различных мер в целях «поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями (т.е. работодателями) или их организациями, с одной стороны, и организациями трудящихся – с другой, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров»⁴⁰¹. Вклад МОТ в этом «регулировании и развитие социального партнерства между правительствами, профсоюзами и работодателями весьма значительный»⁴⁰², а принятые ею акты в виде конвенций и рекомендаций способствуют справедливому регулированию трудовых отношений.

С другой стороны, в плане законодательного регулирования деятельности профсоюзов международные организации обращают внимание на то, что оно должна иметь определенные пределы. Международная организация труда неоднократно «обращала внимание на то, что законодательные положения, подробно регламентирующие внутренние дела профсоюзов и других объединений, создают условия и возможность вмешательства со стороны органов государственной власти», поэтому считалось, что «если власти считают такие положения необходимыми, им

⁴⁰⁰ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 129.; О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация: рекомендация МОТ от 26 июня 1978 г. № 158 // Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда. – М., 1957-1990. – С. 1877-1882.

⁴⁰¹ Федуква А.М. История правового регулирования социально-партнерских отношений // Transport business in Russia. – 2012. – №6. – С. 84-85.

⁴⁰² Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 129.

просто следует установить общие рамки, внутри которых организации сохраняли бы максимально возможную самостоятельность при решении своих внутренних дел»⁴⁰³.

Профессиональные союзы и их объединения вправе сотрудничать с международными профсоюзными объединениями, вступать в них, участвовать в их деятельности и осуществлять другие действия, не противоречащие законодательству Республики Таджикистан, согласно ст.14 Закона о профсоюзах РТ⁴⁰⁴. Право ведения международных сношений закреплено в пункте 1.3. Устава профсоюзов Таджикистана.

Профсоюзы Таджикистана сотрудничают с такими международными организациями, как: Международная организация труда МОТ, Всеобщая конфедерация профсоюзов (GTUC), Международная конфедерация свободных профсоюзов (IFTUC), Международная конфедерация профсоюзов (ITUC), ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО изучает их передовой опыт и применяет в своей работе.

С 1993 г. профсоюзы Таджикистана являются членами Международной организации труда и сотрудничают с целью решения трудовых вопросов и изучения передового опыта международных профсоюзов.

При поддержке Международной организации труда таджикские профсоюзы проводили ряд мероприятий по обучению и подготовке руководителей профсоюзов и специалистов способных работать в этой сфере. Представители профсоюзов участвовали в обучающих семинарах в Астане (Казахстан), Баку (Азербайджан), Ереване (Армения), Бишкеке (Кыргызстан), Москве и Сочи (Россия), Тбилиси (Грузия), Черногории, Македонии, Болгарии, Турции, Албании, Бельгии, Испании, Германии, Австрии, Италии, Малайзии, Индонезии, Индии, Японии, Китае и других странах.

Профсоюзы сотрудничают с Международной организацией труда на основе Программ сотрудничества между трехсторонними партнерами Правительства Республики Таджикистан и Международной организацией труда за достойный труд⁴⁰⁵. Первая из таких программ была при-

⁴⁰³ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. – М.: Профиздат, 1996. – С. 6-7.

⁴⁰⁴ Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2011, №6, ст. 611.

⁴⁰⁵ Гойбзода М.А. Общетеоретические проблемы развития социального законодательства в Республике Таджикистан: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2018. – 180 с.

нята на 2015-2017 г. (утверждена Правительством Республики Таджикистан 28 февраля 2015 г., за №103).

С 2011 по 2016 г. сотрудники Федерации и отраслевых комитетов участвовали в семинарах, организованных МОТ и Министерством труда, миграции и занятости, по таким темам как: «Социальная политика», «Защита инвалидов», «Группа профессионального обучения -20», «Международные стандарты труда и социальной защиты», «Достойный труд» и «Комплексная программа сокращения незарегистрированной (неофициальной) занятости в Республике Таджикистан на 2015-2017 годы».

Если обратиться к опыту зарубежных стран, то согласно исследованиям, институт профсоюза развивался и совершенствовался в нескольких моделях в таких развитых странах мира, как США, Япония и др.

Опыт США в этой сфере свидетельствует, что в этой стране профсоюзы сыграли заметную роль от сороковых до семидесятых годов XX столетия, когда «с помощью коллективных переговоров обеспечили значительный рост оплаты труда и защиты работников от произвола администрации предприятий путем установления трудовых правил и процедур урегулирования трудовых споров»⁴⁰⁶. Профсоюзу США присущи как взлеты, так и падения, о чем свидетельствует подсчет исследователями состава членов профсоюзов США. Сегодня профсоюзными членами являются «лишь 9,5% от общего количества работников», а своего пика членство в профсоюзах «за всю историю (США) достигало 2 раза в 1945 и 1955. Общий показатель был равен 35%»⁴⁰⁷.

В новейшее время делается попытка реанимировать профсоюзы США, особенно после того как Джон Свини в 1995 г. стал главой АФТ–КПП (Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов). Проведенные под его руководством глобальные мероприятия, в том числе создание «Комитета 2000», принятие программы «Профсоюзный город» и «новая стратегия развития профсоюзного движения в США способствовали повышению имиджа профсоюзов»⁴⁰⁸.

⁴⁰⁶ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №4(12). – С. 80.

⁴⁰⁷ Там же. – С. 80.

⁴⁰⁸ Вишневская Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 3-26.

Кроме того, профсоюзы добились эффективности в деятельности рабочих. Так, исследования показали на 20-30 % более высокую производительность членов профсоюза.

С течением времени перед профсоюзами «встала задача разработки таких организационных форм, которые бы максимально соответствовали меняющимся структурам в бизнесе. Кроме того, в США накопились проблемы, требующие неотложных мер по их преодолению, и к числу основных можно отнести: 1) возрастание неравенства в оплате труда; 2) снижение возможностей для низкооплачиваемых работников в продвижении по службе и гарантий занятости; 3) сокращение степени охвата медицинским обслуживанием и пенсионными выплатами; 4) нестабильность занятости в целом, что ведёт к нежеланию фирм тратить средства на профессиональную подготовку»⁴⁰⁹.

При этом в стране наметились «две тенденции: одна, в результате развития технологий, возник слой образованных, заботящихся о своей карьере, индивидуалистически настроенных работников, которые менее всего заинтересованы в классовой солидарности. С другой стороны, «появилось избыточное количество малоквалифицированных работников», «увеличился приток на рынок труда женщин и мигрантов»⁴¹⁰, что требует совместной защиты прав и интересов этих работников.

Важнейшей задачей профсоюза в США и в других странах мира, на сегодня остается решение новых социально-экономических проблем общества.

Что касается профсоюза в Японии, то им характерна некоторая специфика, как в механизмах, формах, так и методах работы. Следует отметить, что в Японии, работники вступают в профсоюз не по отраслевому принципу, а в основном являются членами внутрифирменных профсоюзов, независимо от профессии.

В Японии деятельность профсоюзов протекает внутри хорошо отлаженной системы действий, охватывающий такие механизмы как институт коллективных договоров и институт совместных консультаций работодателей и профсоюзов. Профсоюзы Японии смогли наладить тесное сотрудничество с работодателями «с целью улучшения труда работников, повышения их

⁴⁰⁹Нехода Е.В., Чувакин В.С. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №4(12). – С. 82.

⁴¹⁰ Там же. – С. 81.

социально-экономического статуса и уровня организованности, содействуя взаимодействию и взаимоподдержке между ними»⁴¹¹.

Следует отметить, что коллективные переговоры в Японии «распространены на мелких и средних предприятиях (с числом занятых от 30 до 50 человек). Поэтому коллективные договоры, и переговоры для их заключения, могут вестись на каждом предприятии, их заключают особенно в отраслях транспорта, связи, услуг (80%) а в сферах страхования, коммунальных услуг около 50%»⁴¹².

Коллективные переговоры в Японии охватывают: «1) вопросы, связанные с условиями труда, заработной платы, пенсионными выплатами и пособиями при увольнении; с величиной рабочего времени, перемещением персонала, увольнением или переводом на другие работы, или предприятия; 2) вопросы, связанные с наймом, обеспечением безопасности на производстве, уведомлением о забастовках, а также определением отношения к тем работникам, которые в них не принимали участия; 3) вопросы, связанные с условиями профсоюзной деятельности: определение статуса освобождённого профсоюзного активиста на предприятии; использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме; возможности заниматься профсоюзной деятельностью в рабочее время и многие другие вопросы»⁴¹³.

Согласно принятым законам в сфере трудовых отношений в Японии отказ работодателя «от участия в коллективных переговорах без веских на то оснований, игнорировать существование профсоюзов, вести переговоры с отдельными работниками, а также в одностороннем порядке определять или изменять условия труда, запрещается»⁴¹⁴, что положительно сказывается не только в работе профсоюзных институтов, но и на благосостояние работников, опыт которого необходимо внедрить и в таджикское законодательство.

Обычно с целью ведения коллективных переговоров создается комитет - имеющий статус юрлица. Профсоюз фирмы может выступить в качестве такого комитета. В его состав могут входить профсоюзные лидеры, представители вышестоящей организации, рядовые работники – члены профсоюза; со стороны администрации это могут быть менеджеры среднего звена, а также

⁴¹¹ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №4(12). – С. 81.

⁴¹² Ишикава А. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №2. – С. 64.

⁴¹³ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 83.

⁴¹⁴ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 83.

работники, занимающиеся с персоналом»⁴¹⁵. Отраслевые же союзы или их объединения, не будучи таковыми, привлекаются в качестве консультантов, экспертов.

Методом ведения переговоров является «нахождение компромиссов, нахождения решений, приемлемые для всех сторон переговоров»⁴¹⁶. В этом случае, явно прослеживается влияние восточных народных традиций, когда стороны всегда настроены на компромиссы, на дальнейшее сотрудничество.

Наблюдается и другая особенность форм деятельности профсоюзов Японии, «уникальность японской системы социально-трудовых отношений характеризует и такая форма, как «весенние наступления» трудящихся. «Весенние наступления» выполняют функцию системы национальных и отраслевых форумов для ведения переговоров между профсоюзами и предпринимателями. Один из важнейших вопросов, обсуждаемых на форуме, это ежегодное повышение заработной платы в масштабах всей страны. Заметная роль при решении данного вопроса принадлежит отраслевым профсоюзам, роль которых в последние десятилетия, несомненно, возросла»⁴¹⁷. Следовательно, раз в год пересматриваются многие параметры совместной работы, особенно оплаты труда, происходит «совместная индексация» заработной платы, которая не обязательно всякий раз повышается.

Трудовое соглашение в Японии «определяет правила отношений профсоюзов и предпринимателей в сфере управления – совместные консультации, комитеты, советы.

Что касается института совместных консультаций, оно введено в Японии в середине XX в. о значимости данного института говорят факты. Сегодня «в эту систему вовлечено более 80% всех наёмных работников предприятий государственного и частного секторов экономики»⁴¹⁸. Назначение совместных консультаций – это «обсуждение вопросов, связанных с управлением производством», а главная его цель «– это достижение компромиссов и взаимопонимания, а также координация действий участников трудовых отношений»⁴¹⁹.

Предметов обсуждения на совместных консультациях могут стать проблемы рабочего времени, заработная плата и другие социальные вопросы, которые в западноевропейских странах

⁴¹⁵ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 83.

⁴¹⁶ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 83.

⁴¹⁷ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 84.

⁴¹⁸ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 84.

⁴¹⁹ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 84.

регулируются коллективными переговорами. Система совместных консультаций в Японии соответствует интересам бизнеса, способствует снижению трудовых конфликтов, затяжных конфронтаций между наёмными работниками и работодателями»⁴²⁰.

Следует отметить, что механизмы защиты прав работника в Японии многоуровневая, 1) совместные консультации (на фирмах), 2) консультационные советы (состоящие из представителей профсоюзов и предпринимательских организаций - (на уровне отрасли)⁴²¹.

Что касается опыта европейских стран, то им характерен «активность профсоюзного движения, корпоративизм, жёсткая система коллективных договоров и доминирование на уровне компаний такого института, регулирующего социально-трудовые отношения, как производственные (рабочие) советы/комитеты»⁴²². Этот профсоюзный опыт ценна и для Таджикистана и других стран, как в институциональном, практическом, так и в методическом плане, так как показывает в каком направлении могут двигаться профсоюзы, чтобы достичь приемлемого решения в разрешении возникающих проблем.

Сущность европейской системы регулирования этих отношений состоит в том, что: «во-первых, так называемая модель корпоративизма, понимаемая как максимальный учёт интересов основных участников трудовых отношений, наиболее полно проработана концептуально именно в европейских странах. Во-вторых, позволяет глубже понять институциональную среду формирования трудовых отношений и согласования интересов социальных партнёров. В-третьих, корпоративистская модель представляет собой признанный пример наиболее эффективного управления социальными конфликтами на производстве и позволяет понять глубинное значение принципов солидарности, координации и компромисса»⁴²³.

Демократия в управлении предприятием «в рамках которой обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов, является важнейшей составляющей корпорати-

⁴²⁰ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 85.

⁴²¹ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 85.

⁴²² Нехода Е.В., Чувакин В.С. Там же. – С. 87.

⁴²³ Кушнарёва О.С., Матузенко Л.И. Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 37-43; Надель С.Н. Социальные факторы экономического роста // Международная экономика и международные отношения. – 2005. – № 5. – С. 26-33.

вистской модели и важнейшим институциональным механизмом регулирования социально-трудовых отношений»⁴²⁴.

Следует отметить, что европейская практика в вопросе участия работников в управлении «предусматривает две модели производственных советов: немецкую и французскую. Первые системы участия трудящихся в принятии решений на предприятиях в Германии начали формироваться ещё в начале XX в.»⁴²⁵.

Так, в современной Европе участие в управлении производством осуществляется в двух формах: «1) наёмные работники информируются работодателями или их представителями обо всех предстоящих изменениях. При этом не исключается консультирование обеих сторон по наиболее важным аспектам управления; 2) работники имеют своих представителей в управлении, которые оказывают влияние на принятие решений»⁴²⁶.

На ситуацию с функционированием профсоюзов глобализация также вносит свои коррективы, когда профсоюзы объединяют своих членов находящихся в нескольких странах, а также принимают в члены профсоюзов трудовых мигрантов, которых в основном защищают профсоюзы.

Что касается опыта России, то анализ российского законодательства приводит нас к выводу о том, что важнейшей отправной точкой в отношениях государство-профсоюзы-работник является институт социального партнерства, который начал формироваться с изданием Указа Президента РСФСР от 15.11.1991г., № 212 «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)», источником которого стал функционирование данного института в зарубежных странах⁴²⁷.

В целом формирование института социального партнерства и в России, и в других постсоветских республиках было вызвано тем, что либерализм в экономике, изменения в социально-трудовых отношениях, зачатки рыночной экономики привели к кардинальной трансформации общества, снижению уровня доходов, возникновению и росту безработицы. Стабильное разви-

⁴²⁴ См.: Антропов В.В. Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ // Труд за рубежом. – 2001. – № 1. – С. 20-40; Мотов Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 48-68.

⁴²⁵ См.: Антропов В.В. Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ // Труд за рубежом. – 2001. – № 1. – С. 20-40; Мотов Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 48-68.

⁴²⁶ Нехода Е.В., Чувакин В.С. Указ. раб. – С. 89.

⁴²⁷ Федуква А.М. История правового регулирования социально-партнёрских отношений // Transport business in Russia. – 2012. – №6. – С. 84.

тие общества оказалось под угрозой. Так, возникла необходимость поиска способов согласования интересов, решения не только трудовых споров, но и проблем разного характера.

Российские законодатели не остановились на одном указе, а чуть позже приняли Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г., № 2490-1, Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995г., № 175-ФЗ. На основе этих законов с 1993 г. заключаются соглашения - генеральные, отраслевые и иные, договоры, вплоть до районных договоров. Виды соглашения и договором, исследователями считаются как институциональные формы социального партнерства, которые и «определили цели социального партнерства, конкретизировали его уровни по типам (видам) коллективных договоров и соглашений, ввели соответствующую международным нормам процедуру коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений, установили ответственность сторон за выполнение принимаемых договоренностей, заложили принципы партнерских отношений»⁴²⁸.

Авторы исследований, в частности А.В. Карпушкина отмечают три периода в развитии социального партнерства в РФ:

- I – это становление субъектов социального партнерства – объединений предпринимателей и профсоюзов;

- II – это период с середины 1990-х годов по 2002 г.⁴²⁹, характеризующийся укреплением законодательной основы социального партнерства (были приняты Федеральные законы от 12.01.1996г., № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», а также региональные законы о социальном партнерстве)⁴³⁰.

Согласно данным исследователя Карпушкина «договоры, которые были заключены на 4,5 % действовавших предприятий с охватом 49 % работающих в народном хозяйстве страны»⁴³¹, «частично – в 50–60% обследуемых предприятий»⁴³².

⁴²⁸ Карпушкина А. В. Генезис институтов социально-трудовых отношений // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – 34 (241). – С. 37.

⁴²⁹ Шулу А.А. Социальное партнерство – российская модель // Социальное партнерство. – 2007. – № 2. – С. 69-71.

⁴³⁰ С появлением законодательной базы только в 2000 г. в стране было зарегистрировано свыше 300 профсоюзных объединений, наиболее крупным из них являлась Федерация независимых профсоюзов России (47 млн. членов). См.: Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – С. 214.

⁴³¹ См.: Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. – М.: Экзамен, 2001. – С. 142.

III – период развития социального партнерства начинается с принятия Трудового кодекса РФ, в котором был раздел, посвященный социальному партнерству, Федерального закона от 27.11.2002 г. № № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Была провозглашена социальная переориентация государственных приоритетов. В итоге, по мнению А.В. Карпушкиной, социальное партнерство «все в большей степени превращается в трипартизм под патронажем государства»⁴³³.

Следовательно, данный институт в РФ является развивающимся институтом, возможности которого пока до конца не раскрыты. В Республике Таджикистан институт социального партнерства только внедряется, причем здесь страна ориентируется на российскую Федерацию.

Следует отметить, что проблемам социального партнерства в деятельности профсоюзов посвящены и множество международно-правовых актов»⁴³⁴, а важнейшим средством социального партнерства является институт коллективных переговоров как «основа функционирования социального партнерства. Об этом свидетельствуют как международные акты, так и внутреннее законодательство. В конвенциях МОТ эти переговоры рассматриваются как «действия или процесс, ведущие к заключению коллективного соглашения». Первые определения коллективных переговоров были отражены и в Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 1 июля 1949 г. принятое Генеральной конференцией МОТ⁴³⁵. Согласно ей трудящиеся должны пользоваться защитой против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу (ст.1-3).

Принятое позднее Конвенция МОТ № 154, также конкретизирует содержание и субъектов коллективных переговоров, «которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях: определения условий

⁴³² Карпушкина А. В. Генезис институтов социально-трудовых отношений // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – 34 (241). – С. 37; Полтерович В.М. Стратегии институциональных реформ // Экономика и математические методы. – 2006. – № 1. – Т. 42. – С. 144.

⁴³³ Карпушкина А.В. Генезис институтов социально-трудовых отношений // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – 34 (241). – С. 37.

⁴³⁴ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 129.

⁴³⁵ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. 19. – М., 1960. – С. 292-297.

труда и занятости; и (или) регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников»⁴³⁶.

В дополнении к ним МОТ в 1981 г. принял Рекомендация МОТ за № 163, в котором закрепляются «принципы коллективных переговоров, в частности принципы свободы, добровольности, добросовестности»⁴³⁷ и др.

Наряду с вышеуказанными актами «Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда» является важнейшим, так как, предусматривает «обязательность их соблюдения всеми государствами – членами МОТ, даже если они не ратифицировали конвенции, в которых принципы и права получили свое выражение и развитие»⁴³⁸, хотя в основном в МОТ действует норма, согласно которой «Обязательность принципов данной декларации устанавливается фактом членства государства в МОТ»⁴³⁹.

В научной среде также предлагаются собственно научные определения данного понятия, так согласно одной из них коллективные переговоры «← это форма взаимодействия лиц, состоящих в трудовых отношениях, осуществляемую через представителей по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективных договоров и соглашений»⁴⁴⁰.

Расширение договорных начал при регулировании трудовых отношений является требованием времени. В условиях развития новых и новейших отраслей, каждая из которых имеет свои особенности, основные взаимоотношения все же регулируются Трудовым кодексом, но при этом остается широкое поле для регулирования их договорными нормами. Именно отказ от жесткого законодательного регулирования стал основой введения института социального партнерства, где согласие участников имеет решающее значение в сфере труда и трудовых отношений.

Проблемы ведения коллективных переговоров остро стояла и перед европейскими государствами, которую успешно решили принятием Европейской социальной хартией от 3 мая 1996

⁴³⁶ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 131.

⁴³⁷ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 131.

⁴³⁸ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: декларация Междунар. организации труда от 18 июня 1998 г. // Российская газета. – 1998. – № 238. – С. 4.

⁴³⁹ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.129.

⁴⁴⁰ Там же. – С. 134.

г. Согласно ей, при ведении переговоров стороны обязуются: «содействовать проведению совместных консультаций между работниками и работодателями; содействовать, когда это необходимо и целесообразно, созданию механизмов для проведения добровольных переговоров между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников – с другой, с целью регулирования условий занятости посредством заключения коллективных договоров; содействовать созданию и использованию надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров; и признают: право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров»⁴⁴¹.

Новая геополитическая реальность и создание СНГ способствовали тому, что независимые постсоветские республики уделять гораздо больше внимания проблемам развития собственных национальных институтов, а также внедрению местных особенностей в регулирование не только сугубо национальных институтов, но и таких социально-общественных организаций, как профсоюзы.

Необходимо отметить, что положения и нормы МОТ в сфере труда являются основой трудового законодательства стран СНГ.

Нормы, регламентирующие функционирование институтов коллективных переговоров и коллективных договоров отражены также в законодательствах стран СНГ, в которых проблемам, связанным с трудовыми отношениями, придавалась очень большое значение.

Характерная особенность действующего трудового законодательства - это «сочетание централизованного и договорного установления прав и обязанностей субъектов правоотношений в сфере труда», причем законодательство стран СНГ имеет «более широкий перечень вопросов, которые могут быть рассмотрены в ходе коллективных переговоров и в заключаемом коллективном договоре»⁴⁴², так как данные отношения способствуют достижению компромиссов, учету прав и интересов каждой из сторон, и поэтому нормы договора более прочны.

⁴⁴¹ Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4 (апр.). – С. 17-67.

⁴⁴² См.: continent online.com.: Кодекс законов о труде Украины от 10 дек. 1971 г. № 322 VIII (в ред. от 2 июля 2013 г.) (далее – КЗоТ Украины) // Ведомости Верховной Рады (ВВР). 1971. № 50. Ст. 375; Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 1 февр. 1999 г. № 618 IQ (в ред. от 28 дек. 2012 г.) (далее – ТК Азербайджана) // Собр. законодательства Азербайджанской Республики. 1999. № 4; Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296 З (с по состоянию на 05.01.2013 г.) (в

В то же время анализ законодательства стран СНГ показывает, что в них отсутствует определение понятия «коллективные переговоры». Так нет определения коллективных переговоров в Трудовом кодексе РФ⁴⁴³, хотя институт социального партнерства, ведение и заключение коллективных договоров и соглашений входит в предмет его регулирования.

Согласно ст.1 ТК Кыргызской Республики, для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, необходимо создание соответствующих правовых условий. Поэтому в ТК введено институт коллективных переговоров, заключения соглашений и договоров, как основа социального партнерства⁴⁴⁴. Аналогичные нормы мы видим и в Трудовом кодексе Республики Казахстан. На Украине данные отношения регулируются законом «О коллективных договорах и соглашениях»⁴⁴⁵.

Институтам ведения коллективных переговоров и социального партнерства, посвящена гл.4 ТК Азербайджанской Республики, гл.34 ТК Республики Беларусь, гл.4 ТК Республики Молдова⁴⁴⁶. Как и в российском законодательстве, в ТК этих стран легальное определение понятия «коллективные переговоры» отсутствует.

Законодательство Республики Таджикистан в сфере социального партнерства отличается от законодательств бывших советских республик. В 2006 г. был принят Закон республики «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах», где «устанавливались организационные, правовые, экономические основы института социального партнерства как важнейшей формы регулирования социально трудовых и связанных с ними экономических отношений, спо-

ред. от 5 янв. 2013 г.) (далее – ТК Беларуси) // Ведомости Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1999. № 26–27. Ст. 432; Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251 III ЗРК (в ред. от 4 июля 2013 г. № 132 V) (далее – ТК Казахстана) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 9 (2490). Ст. 65; Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. № 154 XV. Промульгирован Указом Президента Республики Молдова от 14 июля 2003 г. № 1368 III (в ред. от 14 июня 2013 г.) (далее – ТК Молдова) // Офиц. монитор Республики Молдова. 2003. № 159 162/648; Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 г. (в ред. от 22 июля 2013 г.) (далее – ТК Таджикистана); Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апр. 2009 г. № 30 IV (в ред. от 4 июля 2013 г.) (далее – ТК Туркменистана) // Ведомость Меджлиса Туркменистана. 2009. № 2 (996), ч. 4. Ст. 30; Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 дек. 1995 г. (далее – ТК РУ) (в ред. от 30 апр. 2013 г.) // Народное слово. 1996. 30 янв.; Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 авг. 2004 г. № 106 (в ред. от 15 июля 2013 г.) (далее – ТК Кыргызстана) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.

⁴⁴³ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197 ФЗ (в ред. от 23 июля 2013 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 3.

⁴⁴⁴ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.134; Ст.1. Трудового кодекса Кыргызской Республики от 4 авг. 2004 г. № 106 (в ред. от 15 июля 2013 г.) (далее – ТК Кыргызстана) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.

⁴⁴⁵ О коллективных договорах и соглашениях: Закон Украины от 1 июля 1993 г. № 3356 XII (в ред. от 2 июля 2013 г.) // Ведомости Верховной Рады Украины. 1993. № 36.

⁴⁴⁶ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 132.

способствующих укреплению социального сотрудничества и общественного согласия».⁴⁴⁷ В нем коллективные переговоры определены как: «способ разработки и принятия совместных решений по вопросам, охватывающим предмет социального партнерства» (ст.1)⁴⁴⁸.

Законодательству стран СНГ характерно нетождественность данное в них определений и принципов социального партнёрства. Так, принципы социального партнерства закреплены в ТК РФ, Беларуси, Молдовы, Туркменистана. Они были установлены ранее в Законе Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах», утратившую силу, сегодня в ТК РТ.

Принципы социального партнерства, установленные ст.353 ТК Беларуси: «равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность принятия обязательств; добровольность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации»⁴⁴⁹, а в ст.17 ТК Молдовы отражено более 13 принципов социального партнерства: «законность; равноправие сторон; паритет представительства сторон; полномочность представителей сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; «соблюдение сторонами норм действующего законодательства; взаимное доверие между сторонами; оценка реальных возможностей выполнения обязательств, взятых на себя сторонами; приоритетность примирительных методов и процедур и обязательность взаимных консультаций сторон по вопросам труда и социальной политики; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности (коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения), и взаимное информирование об изменениях ситуации; принятие решений и осуществление действий в рамках согласованных сторонами правил и процедур»⁴⁵⁰.

⁴⁴⁷ Закон Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах» от 28 июля 2006 г. № 202 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2006. – № 7. Ст. 350

⁴⁴⁸ Закон Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах» от 5 ноября 1992 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=45#A000000011. (дата обращения: 18.02.2022г.).

⁴⁴⁹ Фильчакова С. Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.132.

⁴⁵⁰ Эти же принципы установлены в ТК Туркменистана (ст. 333) и Таджикистане (ст. 4). Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.133.

Узбекский законодатель в ст.30 установил следующие принципы заключения коллективных договоров и соглашений (соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля; неотвратимость ответственности)⁴⁵¹.

В ТК Республики Казахстан установлены как принципы социального партнерства (ст.259 ТК РК), так и ведения коллективных переговоров (ст. 281)⁴⁵², чем отличается от законодательства других стран СНГ.

Сравнительный анализ норм и принципов социального партнерства показывает действенность и практичность законодателя Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Молдовы, которые установили важнейший принцип - обязательности выполнения принятых договоренностей. России и Таджикистану следует тоже принять принцип обязательности принятых решений и норм коллективного договора.

Интересным является определение коллективных переговоров данное отраслевыми специалистами: « - это форма взаимодействия лиц, состоящих в трудовых отношениях, осуществляемого через представителей по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективных договоров или соглашений»⁴⁵³. Таджикский законодатель дает следующее определение: «коллективные переговоры - регламентированный настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан коллективно - договорной процесс между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), обеспечивающий им возможность свободно участвовать в решении вопросов регулирования трудовых отношений и социального партнерства, их обсуждения, подготовки и согласования проекта соглашения и коллективных договоров, их подписание»⁴⁵⁴.

⁴⁵¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 дек. 1995 г. (далее – ТК РУ) (в ред. от 30 апр. 2013 г.) // Народное слово. 1996. 30 янв.

⁴⁵² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251 III ЗРК (в ред. от 4 июля 2013 г. № 132 V) (далее – ТК Казахстана) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 9 (2490). Ст. 65.

⁴⁵³ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.134.

⁴⁵⁴ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

По нашему мнению, авторы слишком много внимания уделяют форме, в которую облечен процесс ведения коллективных переговоров, но здесь, более важной является сущность данного института, которая заключается в согласовании взаимных интересов социальных партнеров. Исходя из этого, мы предлагаем следующее определение коллективных переговоров: «коллективные переговоры - это форма взаимодействия и процесс, имеющий целью определение взаимоприемлемых интересов, прав и обязанностей трудового коллектива и сторон социального партнерства посредством заключения коллективного договора»

Краеугольным камнем в данном определении является категория «интерес», причем «взаимоприемлемый интерес», т.е. интерес, который приемлем для всех участников социального партнерства.

Следует отметить, что подготовка и ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора являются основой, фундаментом и началом в правозащитной деятельности профессионального союза, что предполагает наличие и других процессов в его деятельности.

В законодательствах различных стран перечислены и другие функции профсоюза, в том числе «участие представителей работников в досудебном разрешении трудовых споров; участие сторон в рассмотрении проектов актов и предложений, касающихся проведения социально – экономических реформ, касающихся совершенствования трудового законодательства⁴⁵⁵; участие работников в управлении организацией; совместная работа сторон в комиссиях и других органах», а также можно предложить и функцию медиации в трудовых спорах, в процессе социального партнерства, которая в последнее время становится одним из особенно быстро развивающихся институтов.

В Европейском кодексе поведения, предназначенном для всех видов медиации по гражданским и коммерческим делам, медиация определяется как «любой процесс, при котором две или более стороны соглашаются на привлечение третьей стороны (медиатора) для оказания им помощи при разрешении их спора путем достижения согласия без судебного решения, независимо от того, как этот процесс может называться или характеризоваться в общепринятом смысле в

⁴⁵⁵ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С.134.

каждой из стран-членов»⁴⁵⁶. Несмотря на разнообразие правовых, политических и иных определений посредничества, оно используется в различных сферах деятельности - от решения школьных задач до правовых, в том числе трудовых споров, а также политических дел между определенными группами населения, между гражданами и т.д., весьма важны принципы его осуществления, которыми являются нейтралитет, беспристрастность, добровольность, конфиденциальность, независимость⁴⁵⁷.

Институту посредничества как показывает анализ Постановления Правительства Российской Федерации от 21 сентября 2006 г. «О федеральной целевой программе “Развитие судебной системы России” на 2007–2012 гг.»⁴⁵⁸ и Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации)»⁴⁵⁹, придается очень большое значение.

Данный институт используется при разрешении трудовых споров, да и в других отраслях права и судопроизводстве Республики Таджикистан. Поэтому следует остановиться на этом институте более подробно, потому, что очевидно, что введение процедуры медиации не требует много расходов и много времени.

Как известно, трудовые права реализуются в основном добровольно, и только при возникновении трудового спора возникает необходимость в их защите. По мнению В. А. Чибисова, защита трудовых прав является «комплексной системой мер, совершаемой уполномоченными субъектами и направленной на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения (угрозы нарушения)»⁴⁶⁰, что, по мнению Е.А. Мурзина предполагает в том числе «деятельность медиаторов, являющихся совершенно сторонними для спорящих лиц, но при этом обладающих определенными способностями и навыками по урегулированию споров»⁴⁶¹.

⁴⁵⁶ Цитата по книге: Муродов А.С. Посредничество в конфликтах: история, теория и практика (социально-политических анализ, опыт Дартмутской конференции в Таджикистане. – Душанбе: Дониш, 2017. – С. 28.

⁴⁵⁷ Муродов А.С. Указ. раб. – С. 34-49.

⁴⁵⁸ О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы России» на 2007-2012 гг.: Постановление Правительства РФ от 21 сент. 2006 г. № 583 (ред. от 01.11.2012) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 41. – Ст. 4248.

⁴⁵⁹ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.

⁴⁶⁰ Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 2; Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 47

⁴⁶¹ Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 47.

Понятие «медиатор», «посредник», «примиритель», «примирительные процедуры» используются во многих отраслях права. Медиатор - это посредник, а примирительные процедуры - это добровольные несудебные, досудебные или процедуры, альтернативные судебному разрешению споров. Такие процедуры проводятся с помощью посредника. Конечно, выбор способа защиты своих прав за потерпевшим или спорящими⁴⁶². Поэтому, на основе высказанных исследователями мнений⁴⁶³, считаем необходимым не только законодательное признание посредничества в Трудовом кодексе, что уже сделано, но и подготовку нормативной базы для проведения данной эффективной процедуры.

По мнению Е.И. Носыревой, суть посредничества «... в оказании сторонам конфликта помощи, связанной с ведением переговоров, способствующей достижению компромисса путем использования медиатором специальных знаний, определенной методики, профессионального опыта и психологических приемов»⁴⁶⁴.

В Российском Федеральном законе о медиации, принятом в 2010 г., действующем в настоящее время с внесенными в него в 2013 г. изменениями, дается аналогичное с научными определениями данного института. Это определение вполне можно преемственно использовать и в таджикском законодательстве.

В Трудовом кодексе РТ институт посредничества регулируется ст. 320: «Посредник избирается по согласованию сторон и осуществляет посредничество в проведении переговоров для достижения согласия»⁴⁶⁵. Согласно ч.2 ст. 320, «посредник вправе востребовать от сторон всю необходимую информацию и документы для выполнения своих обязанностей». Процедура посредничества «определяется по согласию сторон, которые могут предварительно заключить и соглашение о выполнении решений посредника. Посредник не имеет права разглашать любую конфиденциальную информацию, полученную им для выполнения своих обязанностей»⁴⁶⁶. Посредник формулирует и передает сторонам «свои рекомендации по урегулированию спора, которые приобретают обязательный характер, если стороны предварительно заключили соглашение

⁴⁶² Головки Л.В. Медиация – понять, принять и применять // Вестник Арбитражного суда г. Москвы. – 2008. – № 5. – С. 28.

⁴⁶³ Яковлев В.Ф. Избранные труды. Т. 2: Гражданское право: история и современность. – М.: Статут, 2012. – Кн. 1. – 976 с.

⁴⁶⁴ Носырева Е.И. Альтернативное разрешение споров в США. – М.: Городец, 2005. – С. 70.

⁴⁶⁵ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

⁴⁶⁶ Муродов А.С. Посредничество в конфликтах: история, теория и практика (социально-политический анализ, опыт Дартмутской конференции в Таджикистане. – Душанбе: Дониш, 2017. – С. 34, 51-57.

об этом», если не было предварительного соглашения, или если «в десятидневный срок не отклонили предложения посредника»⁴⁶⁷.

Институт посредничества имеет две формы: досудебную и судебную, при этом обе эти формы имеют общие черты, характерные данному институту.

По смыслу правил, установленных ст. 320 ТК РТ, институт посредничества используется при разрешении коллективного правового спора, при этом его возможности полностью пока. Мы поддерживаем тех правоведов, которые пишут о необходимости принятия «Закона о посредничестве в трудовых спорах», в котором и должны быть изложены основные положения о посредничестве, его формы, задачи, общие положения, процедуры создания, проведения обсуждения, принятия решения, их исполнение, обжалование и т.д.

В этом законе должны быть закреплены правила, регулирующие обе формы медиации (досудебную и судебную), что предполагает внесение изменений и дополнений в целый ряд нормативно-правовых актов, в том числе и в Трудовой кодекс РТ. Трудовой кодекс, как известно, содержит и нормы процессуального характера, касающиеся порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями, сроки обращения к этой комиссии и т.д. В него можно внести добавления о том, что переговоры могут осуществляться самостоятельно самими спорящими сторонами или с помощью посредника.

Примечательно, что с помощью медиации в РФ⁴⁶⁸ разрешается очень малое количество споров, хотя её применение могло бы дать весьма эффективные результаты.

Заслуживает внимания применение процедуры посредничества по трудовым спорам, согласно Закону «О медиации и арбитраже трудовых споров» от января 2008 г. в Китайской Народной Республике⁴⁶⁹. В нем установлены категории трудовых споров, рассматриваемые институтом медиаторов. Это: «споры, возникающие в результате установления трудовых отношений; изменения, прекращения трудовых договоров; касающиеся вопросов рабочего времени; времени отдыха и отпуска; оплаты труда; субсидий и компенсаций; а также возможных споров между работником и работодателем, по вопросам социального страхования; обучения персонала;

⁴⁶⁷ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

⁴⁶⁸ Филиппова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. – 2016. – № 6. – С. 93-99.

⁴⁶⁹ Музина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 51; Закон КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> (дата обращения: 09.11.2018г.).

медицинских расходов по лечению производственных травм; охраны труда»⁴⁷⁰. Необходимо отметить, что перечень не исчерпывающий, поскольку данный закон может быть применен и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Данный закон в ст. 10 устанавливает принцип добровольности в выборе спорящими сторонами возможности обращения к медиатору, среди перечисленных законом организаций.

Ст.11 устанавливает требования к медиаторам, такие, как, совершеннолетие, порядочность, справедливость, «не оторванность от народных масс», «обладающий определенным уровнем правовых знаний, высоким политическим и культурным уровнем, а также нормы по формированию организаций, которым разрешено, проводит процедуры медиации»⁴⁷¹.

Согласно ст.194-195 ГПК КНР от 1 января 2013 г., к «категории дел особого производства были добавлены дела об утверждении соглашений, заключенных в процессе медиации»⁴⁷².

Таким образом, исследованный материал позволяет заключить, что медиация является достаточно эффективным механизмом разбирательства и разрешения трудовых споров, поэтому необходимо всесторонний анализ процедуры, а также положительные условия его внедрения в Таджикистане.

Как на положительный опыт, можно сослаться на Российскую Федерацию, законодательно расширивший сферы использования медиации при регулировании споров. Так, до 2008г. использовалась внесудебная медиация, с 2008 г. судебная медиация, а в 2010 г. был принят Федеральный закон (от 27 июля, № 193-ФЗ) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»⁴⁷³.

Первый период действия института медиации исследователи оценили негативно, так как отмечали «тенденции ухудшения правового положения посредника, а, следовательно, понижения роли посредничества как самостоятельной стадии разрешения коллективного трудового спора (по сравнению с примирительной комиссией и трудовым арбитражем), что не согласуется с международной практикой, рассматривающей посредничество как достаточно эффективную

⁴⁷⁰ Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 51.

⁴⁷¹ Закон КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> (дата обращения: 09.11.2018г.).

⁴⁷² Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Труд. право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 2-5.

⁴⁷³ Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 115.

процедуру разрешения коллективных трудовых споров»⁴⁷⁴. В научных статьях указаны причины минимального обращения к услугам посредника при решении коллективных споров. Этот неоптимальный опыт показывает, что медиация в решении трудовых споров - это комплексная проблема, которую необходимо решать системно и комплексно. Для этого нужно разработать концепцию, о применении медиации в споре⁴⁷⁵. Все проблемы, возникающие в этом контексте, нужно решать с учетом научного подхода. В частности, это вопросы о правовом статусе медиатора, о механизмах их воспитания, о заработной плате, механизмах исполнения решения и т.д.

Думается, есть резон в использовании данного института, наряду с другими механизмами разрешения трудовых споров в условиях глобализации (миграция трудовых мигрантов, создание транснациональных корпораций и др.) будет возрастать. Развитие сельского хозяйства, промышленности, энергетики и т.д. вовлечение в эти процессы огромного количества трудовых ресурсов и компаний и т.д., конечно, так или иначе, будет сопровождаться трудовыми спорами и конфликтами.

Интересными с точки зрения науки и практики являются опыт функционирования института медиации в США, где она установлена в 1898 г., а в 1947 г. была создана Федеральная служба США по медиации и примирению, финансируемое государством, ежегодно участвующий в решении около 1000 трудовых споров.

От медиаторов требуется знание трудового законодательства, экономику, механизмов разрешения споров, принципы медиации, проблемы не только управления, но и производства, историю рабочего движения и т.д.

Под тем же названием служба медиации функционирует в Канаде, хотя имеет более широкие полномочия, как при разрешении трудовых споров, так и предупреждению их возникновения. Медиаторы назначаются министром труда «может назначить медиатора в любое время по

⁴⁷⁴ Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 115; Абрамова О. В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 39.

⁴⁷⁵ Хотя в РФ процедура посредничества было использовано например в 2016 г. всего четыре раза. См.: Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах. Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 116.

своей инициативе либо по требованию одной или обеих сторон»⁴⁷⁶. Они ведут обучающие тренинги по возникновению и улаживанию конфликтов.

Швеция, которая первым приняла Закон о медиации в 1906 г., и создала службу медиаторов, названное «Национальным бюро медиации». Особенность института в Швеции состоит в том, что она может быть «добровольной, но и обязательной, если велики промышленные риски». Кроме того каждый из восьми районов Швеции имеет своего медиатора, если трудовой спор выходит за пределы региона, то правительство может назначить посредника *ad hoc*»⁴⁷⁷.

Как показал анализ скандинавских стран, медиация широко используется в сфере социального партнерства. Принимая основные положения, касающиеся медиации, каждая страна приняла свои принципы применения. Так, законодательно предусмотрено вмешательство парламента Норвегии и Дании, если «трудовые споры угрожают жизненно важным интересам общества, в случае непринятия решения медиатора». В таком случае Парламент Норвегии устанавливает форму обязательного арбитража. В Дании Парламент утверждает непринятые предложения медиатора. Медиатор в этих странах получает заработную плату от государства. При этом законодательство Швеции дает право приглашать «частных» медиаторов сторонами в случае «урегулирования споров, связанных с реализацией коллективных договоров»⁴⁷⁸.

Медиация в Китае была взята на вооружение к концу 1980-х годов в связи с изменениями в трудовых отношениях и возникновением огромного количества споров.

Анализ деятельности института посредника в различных странах мира, свидетельствует о том, что существует множество моделей этого института, и все они применяются при разрешении трудовых споров. В одних странах посредниками могут выступать представители государственных органов, в других имеется список медиаторов представителей профсоюза и объединения работодателей, в третьих странах посредником может быть любая кандидатура, устраивающая спорящие стороны. Кроме того, в одних странах процедура медиации обязательна, в других странах, несогласие с предложением медиатора влечёт за собой участие в процессе Парламента

⁴⁷⁶ Collective Bargaining, Employment and Social Development Canada // Government of Canada. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.canada.ca/en/employment-socialdevelopment/services/labour-relations/collective-bargaining.html> (дата обращения: 10.07.2017). Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С.117.

⁴⁷⁷ Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности. // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С.118.

⁴⁷⁸ Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности. // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 119.

страны. Таким образом, в мире уже имеется ценный опыт по процедуре медиации, и исходя из условий Таджикистана, мы можем использовать уже проверенные временем многие принципы и положения о медиации и ввести их в таджикское законодательство. Эти нововведения могут значительно усовершенствовать механизм защиты прав и интересов работников.

Введение института посредничества в разрешение трудовых споров является одним из действенных способов разрешения возникшего конфликта. Посредничество можно понимать и как один из способов защиты прав работника, в контексте все более частого обращения граждан к неформальному разрешению споров, к третейским судам и т.д., а также путем использования тех способов, которые предлагает действующее законодательство.

Конечно, трудовые отношения весьма разнообразны, со временем возникают новые формы взаимоотношений, новые механизмы, которые могли бы быть полезны в деле развития социального партнерства.

Исследователями определена польза внедрения института медиации, которые заключаются в следующем: «1) заинтересованность сторон спора в продолжение отношений (в отличие от индивидуального спора, в коллективном споре стороны не могут «избавиться» друг от друга, расторгнув трудовой договор); 2) отсутствие ущемления каких-либо прав сторон спора (приглашение медиатора не ухудшит положения ни одной из сторон); 3) разгрузка государственной инспекции труда; 4) содействие развитию медиации в стране; 5) развитие реального социального партнерства, снятие напряжения в обществе»⁴⁷⁹. Можно добавить простоту, доверительное отношение, бесплатность в иных странах, т.е. экономическую выгодность и т.д.

Конечно, данный институт может быть эффективным и дать предполагаемый результат только тогда, когда медиатор, как квалифицированный специалист, готов к такой деятельности, имеет опыт, знания, хорошо разбирается в механизмах решения споров.

Следовательно, необходимо внесение поправок в ТК РТ, а также принять Закона о медиации.

Кроме вышеуказанных форм, в научной литературе, в которой исследованы проблемы социального партнерства, предлагается ввести в законодательство новые формы социального

⁴⁷⁹ Филиппова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С.121-122.

партнерства: «совместный контроль за состоянием охраны труда; управление средствами социального страхования; совместное проведение мониторинга по важнейшим социальным проблемам и т.п.»⁴⁸⁰.

Суммируя опыт становления и развития института профсоюза в Центральной Азии и на Кавказе, исследователь Б. Эргашев считает, что сегодня профсоюзы должны решать две задачи: 1) предотвратить политизацию движения; 2) обеспечить максимальный охват профсоюзами трудящихся населения посредством широких полномочий, предоставленных законодательством⁴⁸¹. Но к сожалению, как отмечает данный автор «даже в наши дни профсоюзов стран «третьего мира» остаются, как правило, малочисленными и маловлиятельными, а их развитие приходится на новые индустриальные страны (Южная Корея, Бразилия)»⁴⁸².

На современном этапе развития профсоюзов нормы международного права являются одной из важнейших правовых основ совершенствования их деятельности. Как мы убедились, так как деятельность профсоюзов регулируется не только внутригосударственным законодательством, но и нормами международного права. Международные организации труда являются априори более продвинутыми, развитыми и более независимыми органами по защите прав и свобод членов профсоюза в силу специфики их деятельности, масштаба работы, а также по охвату территории государств и практик в этих странах.

Обобщая исторический опыт и современную практику деятельности профсоюзов, международные организации стараются отобрать самые передовые идеи, технологии и виды практик, присущие самым передовым организациям профсоюзов в мире. Они определяют ориентиры для развития профсоюзов в других странах, в том числе в Таджикистане, вооружают передовыми идеями и технологиями членов профсоюза, намечают пути повышения благосостояния членов профсоюза и т.д.

Пути взаимодействия профсоюзов Таджикистана с международными организациями профсоюзов и труда, а также профсоюзами других государств самые разные. Сотрудничество и взаимодействие с ними обогащает деятельность профсоюза, ведет к расширению передового

⁴⁸⁰ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 134.

⁴⁸¹ Эргашев Б. Профессиональные союзы в независимых государствах Центральной Азии и Кавказа: состояние, проблемы, перспективы // Центральная Азия и Кавказ. – 2011. – Т.14. Вып. 3. – С. 123.

⁴⁸² Эрберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика, гл. 13. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.

опыта работы, предоставлению новых видов услуг своим членам. Иногда такое взаимодействие ведет к кооперации и совместной работе по оздоровлению членов профсоюза. Примером может служить международное сотрудничество, установленное профсоюзом работников образования и науки Республики Таджикистан с профсоюзами работников образования и науки РФ и особенно Европейского Союза, на основе которого было спонсировано несколько совместных мероприятий, в том числе конференций, обучающих семинаров, спартакиад на территории Европейского сообщества, в Болгарии, Румынии. Эти мероприятия были полезными с точки зрения близкого знакомства с условиями жизни и деятельности коллег в Европе, деятельности профсоюзов в этих странах.

2.3. Перспективы совершенствования правового регулирования деятельности профессиональных союзов в Республике Таджикистан

Деятельность профсоюзов требует детального правового регулирования. При этом профессиональные союзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Это вытекает из установленных конституционных норм об объединении граждан (ст.28 Конституции РТ), в том числе в профсоюзы. Деятельность профсоюзов основным направлением имеет защиту социально-экономических прав и интересов работников-членов профсоюза.

Как правильно отмечено в научной литературе, «профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление, они представляют многообразную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера»⁴⁸³.

Право на объединение является важнейшим конституционным правом граждан Таджикистана, которое закреплено в ст. 28 Конституции⁴⁸⁴. Это свидетельствует об особой роли и значении профессиональных союзов в социальной жизни общества.

Из всех функций профессиональных союзов особо можно выделить такие, как социальная, защитная, производственная, воспитательная и международная.

⁴⁸³Роль и место профессиональных союзов в общественной жизни[Электронный ресурс]. – Режим доступа: // https://www.minjust.uz/ru/library/own_publications/71316/ (дата обращения: 16.09.2021 г.).

⁴⁸⁴ Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 136 с.

Конечно, вопросы защиты труда и трудовых прав работников – это одна из законных и уставных задач, не только профессиональных союзов, но и множества других государственных органов, и поэтому законодательное регулирование данных отношений необходимо проводить на системной основе. Сегодня, все правозащитные органы и организации должны учитывать необходимость регулирования защиты трудовых прав работников. С одной стороны, при решении этой проблемы следует основываться на системности законодательной базы защиты труда и трудовых прав, что требует четкого определения правовых основ регулирования данных отношений, с другой стороны, нужно установить четкую иерархию государственных и общественных механизмов реализации законодательства.

Нужно отметить тот факт, что, несмотря на положения Конституции РТ, принятие Трудового кодекса, Гражданского, Уголовного, Административного и других кодексов, а также Закона о профсоюзах, граждане страны до сих пор не имеют четкого понимания того, куда должны обращаться для решения трудовых вопросов. Внутри системы органов контроля в сфере труда также нет четкой иерархии или дифференциации полномочий, какой орган, и чем должен заниматься, какие вопросы конкретно должен решать.

Причем эти решения должны приниматься после соответствующих проверок. Получается, что эти вопросы оставлены на произвол проверяющего, и таких проверяющих может быть очень много. Каждое звено - от районное, городское, областное и республиканское может провести проверку, причем не один раз в год. При этом результаты этих проверок не берутся во внимание вышестоящими или нижестоящими органами той же структуры. Иногда какое-либо предприятие, организация целый год или несколько месяцев проверяется разными структурами, разными звеньями одной и той же контролирующей структуры. Работать в таких условиях очень трудно. Но даже моратории, на все эти проверки никак не действует.

Ситуацией с проверками, иногда ненужными и наносящими вред процессу производства и нормальной жизнедеятельности организаций и предприятий озабочены Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон, который каждые два г. продлевает моратории на проверки. В основном мораторий касается предприятий, занимающихся производством. Это, конечно, хорошо, но следует подумать и о других сферах.

С одной стороны, проверки необходимы для диагностики и коррекции деятельности организаций, защиты прав и интересов работников. Новая эпоха, новые условия требуют иных подходов, особенно когда отставание от других государств подобно смерти. Один из таких новых подходов может выражаться в следующем требовании: если предприятие, организация, учреждение работает в соответствии с требованиями закона, налоги и зарплату рабочих платит своевременно, выполняет возложенные на него обязательства, то нет необходимости в их проверке. Проверки таких организаций могут быть проведены только при наличии заявлений, несчастных случаев на производстве или при других серьезных обстоятельствах.

Как известно, полномочным органом в сфере труда является Министерство труда и занятости населения, а основным контролирующим органом в министерстве - Агентство по контролю в сфере труда. Именно полномочный государственный орган в сфере труда должен в сотрудничестве с другими органами, включая прокуратуру, наладить строгий контроль за выполнением трудового законодательства. Данный орган должен взаимодействовать и сотрудничать с профессиональными союзами Таджикистана, которые, согласно законодательству являются общественными контрольными органами в сфере труда.

Необходимо также укрепление сотрудничества профессиональных союзов с государственными органами, работодателями и объединениями (союзами, ассоциациями) на основе «социального партнерства и сотрудничества, а также коллективных договоров и соглашений. Общие рамки взаимоотношений между работодателем и работниками, а также социальными партнерами, помимо других правовых актов, установлены»⁴⁸⁵ и в Трудовом кодексе Республики Таджикистан⁴⁸⁶. Но в таджикском законодательстве, несмотря на постоянное совершенствование правовой базы, остаются все же пробелы, которые должны ликвидированы. Так, весьма актуальной является проблема определения понятия «работодатель». Сегодня немало руководителей особенно частных организаций и предприятий, формально соответствующие понятию «работодатель», фактически ничего не решают, потому, что они не являются собственниками. Поэтому, необходимо внести изменения в понятие «работодатель» путем включения в него понятия соб-

⁴⁸⁵ Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств. // Сибирский юридический вестник. – 2013. – 4(63). – С. 130.

⁴⁸⁶ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

ственника. Это во первых. Во - вторых, и это тоже важно, следует конкретизировать и определение понятия «представитель работников». Понятно, что представителем работников является профсоюз, в отношении компетенции профсоюза вопросов не возникает. Если же работник не член профсоюза, или его хочет представлять другая организация, например, совет молодых ученых, женсовет, или другое лицо, то как решается этот вопрос. В каких случаях, и какие полномочия могут быть у этого представителя? А, если данный представитель причинил ущерб работнику и т.д., то как следует поступать в данном случае? При этом необходимо решать вопрос о соотношении его полномочий с профсоюзом, согласно конвенции МОТ №135, согласно которой они не могут заменить профсоюзы.

Имеет место и проблема распространения норм коллективных договоров на конкретные организации, работников и т.д. Например, если заключен региональное соглашение (например, на уровне области), то согласно ст. 301 ТК РФ, должен ли работодатель, часть предприятия которого работает в этой области подчиняться нормам данного договора? А если договор действует на территории области, то все ли трудовые отношения должны регулироваться этим правовым источником? Эти и другие вопросы в контексте развития экономических отношений ставят перед нами задачу адаптации и совершенствования действующего законодательства, согласно реалиям нового времени.

«Профессиональные союзы через своих полномочных представителей в соответствии с определенным порядком должны активно участвовать в заседаниях коллегий министерств и других центральных органов исполнительной власти (кроме правоохранительных органов и силовых структур), заседаниях местных исполнительных органов государственной власти и органов управления предприятиями»⁴⁸⁷.

Функция защиты интересов работников – членов профсоюза является основой всей деятельности каждого профсоюза, поэтому профсоюзы, отстаивая права и интересы трудящихся, должны учитывать реальное социально-политическое положение в стране, области, городе или районе, организации. При этом профсоюзы всячески должны избегать соглашательства.

⁴⁸⁷ Речь Основателя мира и национального единства, Лидера нации. Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с руководителями и активом Федерации независимых профессиональных союзов Республики Таджикистан, 24.10.2019 г., г. Душанбе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.president.tj/ru/node/27418> (дата обращения: 05.11.2021г.).

«Наиболее распространенная форма защиты профсоюзами экономических интересов трудящихся-наемных работников-регулярное и умелое проведение переговоров с различными органами власти, с работодателями и предпринимателями. На основе переговоров и последующего заключения соответствующих договоров и соглашений, можно решать многие социально-экономические вопросы»⁴⁸⁸.

«Если работодатели, предприниматели в процессе переговоров не идут навстречу требованиям наемных работников (и их представителей – профсоюзов), не заключают приемлемый для работников коллективный договор (или нарушают условия ранее заключенных договоров и соглашений), то трудящиеся и профсоюзы могут использовать такое эффективное оружие защиты, как различные коллективные акции и действия – собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, забастовки и др.»⁴⁸⁹.

Несмотря на наличие прав на коллективные выступления со стороны работников, исследователи считают его как крайнее средство. К нему можно прибегать, когда исчерпаны все другие возможности. В ситуации, в которой находится Таджикистан, все же важнейшим средством достижения целей профсоюзам является социальное партнерство, и многосторонние переговоры.

При этом возникающие проблемы показатель, того, что профсоюзам есть на чем работать. Особенно согласно практике трудовых отношений в РТ, одним из приоритетных направлений работы должно стать проблема индексации заработной платы, пенсий, тарифных ставок. Проблема своевременной выдачи последние годы значительно разрешилось, и каждый месяц оно выдается, хотя ТК РТ предусматривает выдачи зарплаты каждый две недели⁴⁹⁰, что также необходимо индексировать, разработав размер, порядок и форму такой индексации.

Можно перечислить основные проблемы, которые могут стать предметом дальнейших дискуссий социальных партнеров, такие как:

- модернизация переговорного процесса и коллективных переговоров во всех отношениях, когда с момента возникновения проблемы до его решения требуется минимум времени;

⁴⁸⁸ Семенова Е.М., Хачатрян О.А. Институциональные основы социального партнерства в России // *Transport business in Russia*. – 2010. – С. 36.

⁴⁸⁹ Семенова Е.М., Хачатрян О.А. Институциональные основы социального партнерства в России // *Transport business in Russia*. – 2010. – С. 36.

⁴⁹⁰ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

- достижения договорного регулирования всех трудовых отношений путем внедрение более дифференцированных договорных начал в каждой сфере народного хозяйства;
- регулирования вопросов тарифных сеток, заработной платы, других выплат, условий труда, увольнении работников на основе консенсуса социальных партнеров;
- разработка норм сверхурочной работы, общественной и иных не связанных с основной деятельностью работ;
- установление там где возможно свободного графика работы, когда спецификой отрасли не требуется постоянное работника;
- совершенствование законодательства и механизмов защиты трудовых прав⁴⁹¹;
- разработка и внедрение механизмов досудебного разбирательства трудовых споров, такие как медиация, консультации, в которых важную роль могли бы сыграть профсоюзы.

Профсоюзы, являясь важным элементом гражданского общества, имеют, с точки зрения законодательства, достаточно сильную нормативную базу для исполнения их функций.

Федерация профессиональных союзов Таджикистана, руководствуясь указаниями Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона, высказанными на встрече с активом Федерации независимых профсоюзов Таджикистана от 24 октября 2019 г., на основе Национальной стратегии развития Таджикистана до 2030 г., Государственных программ в области социального обеспечения населения, разработала и приняла Программу действий профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 гг. В данной программе ставятся очень важные цели, причем касаются они нескольких направлений деятельности профсоюзов.

Первое направление - постоянное повышение заработной платы, денежных доходов населения, в соответствии с ростом производительности и качества труда. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи: не допустить принятие нормативно-правовых актов, ограничивающих рост заработной платы; поднятие фактической сумм материальной помощи и других выплат до уровня прожиточного минимума; совершенствование соглашений и коллективных договоров, регулировать вопросы заработной платы; внедрить эффективную систему оплаты труда с учетом вклада каждого работника, по итогам деятельности организации, стиму-

⁴⁹¹ Семенова Е.М., Хачатрян О.А. Институциональные основы социального партнерства в России. – 2010. – С. 36.

лирование и результаты труда⁴⁹²; пересмотреть социально-экономические условия жизни работников с учетом изменений условий труда; постоянно совершенствовать структуру заработной платы с учетом сравнения удельного веса заработной платы по отношению к тарифным ставкам и месячной оплате труда.

Здесь добавим, что профсоюзы должны добиваться автоматического повышения заработной платы бюджетных работников в случае роста потребительских цен или тарифов на проезд, роста жилищно-коммунальных услуг на пять и более процентов. Эта норма повышает ответственность Правительства в сфере экономики и защищает интересы рабочих и служащих бюджетной сферы.

Другим направлением развития деятельности профсоюзных организаций в условиях рыночной экономики является развитие рынка труда и содействие занятости населения. Как известно, до недавних пор «на рынке труда Республики Таджикистан монопольное положение в сфере оказания услуг по трудоустройству ... безработных, занимали органы государственной службы занятости населения, деятельность которых регламентируется нормами Закона "О содействии занятости населения" от 1 августа 2003 г., за №44»⁴⁹³.

Сегодня на рынке труда Республики Таджикистан функционирует множества хозяйствующих субъектов, занятых оказанием услуг по трудоустройству лиц, ищущих работу из числа граждан Таджикистана и иностранцев внутри страны и за её пределами.

В Таджикистане имеет место избыток трудовых ресурсов⁴⁹⁴, и для решения данной проблемы было решено стимулировать создание «новых рабочих мест и эффективную защиту работника на рынке труда»⁴⁹⁵.

Программа предлагает разработку различного рода мероприятий, в том числе принятие «государственных и региональных программ содействия занятости, проведение активной политики на рынке труда, предварительное разделение в сфере услуг; выполнение специальных программ создания новых рабочих мест в городах, селах и местах проживания населения; содей-

⁴⁹² Программа действий профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 годы. – Душанбе, 2020. – 52 с.

⁴⁹³ Кабутов Э.Д. Частно-правовое регулирование оказания услуг трудоустройства в Республике Таджикистан. – Душанбе: ЭР-Граф, 2018. – С. 5.

⁴⁹⁴ Программа действий Профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 гг. – Душанбе, 2020. – С. 35.

⁴⁹⁵ Там же. – С. 35.

стве незанятого населения в вопросах выбора профессии с учетом потребностей рынка труда»

496

Ещё одним направлением деятельности профсоюзов на перспективу является обеспечение социальных гарантий работникам в случаях смены собственника, или изменении форм собственности предприятий. В данном случае предполагается эффективное использование имущества и сохранение рабочих мест; улучшение благосостояния работников; непосредственное участие и защита прав и интересов работников в процессе реформы, реорганизации, при смене форм собственности. Все эти изменения должны сопровождаться обеспечением принципа прозрачности процесса приватизации и трансформации организаций, учреждений и предприятий; созданием достаточного количества новых рабочих мест для уволенных работников; обеспечением выполнения соглашений и коллективных договоров, высокого уровня социальной защиты работников и повторного заключения коллективных договоров после завершения процесса реорганизации и учетом защиты прав и интересов работников.

Для защиты трудовых прав и интересов работников следует наладить тесное сотрудничество с государственными органами для продвижения социально-трудовых интересов граждан; усовершенствования коллективных договоров. Профсоюзы должны использовать право на участие в государственной экспертизе проектов нормативно-правовых актов, отражающих интересы и социально-экономические права граждан и профсоюзов⁴⁹⁷.

Следующим направлением совершенствования деятельности профсоюза является эффективное осуществление общественного контроля над соблюдением трудового законодательства, защита нарушенных прав и интересов работников, мониторинг общественного контроля над соблюдением работодателями трудового законодательства, проведение разъяснительной и профилактической работы, предупреждение нарушений в этом направлении. Здесь необходимы совместная работа инспекторов труда, Агентства по надзору в сфере труда, подготовка квалифицированных кадров в этой области. Сегодня на базе Таджикского государственного педагогического университета (г. Душанбе) такие кадры уже готовятся.

⁴⁹⁶ Программа действий Профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 гг. – Душанбе, 2020. – С. 38.

⁴⁹⁷ Там же. – С. 40.

Следующим актуальным на сегодня и на перспективу направлением развития деятельности профсоюзов является охрана труда. Главное внимание здесь уделяется конкретным задачам по модернизации, усовершенствованию технологических процессов⁴⁹⁸.

Конечно, в каждом отраслевом профсоюзе существуют свои специфические проблемы, которые всегда находятся в поле зрения соответствующих комиссий.

Большое значение имеет и такой вопрос, как независимость профсоюзов. Например, в советский период партийность профсоюзов, с одной стороны, была благом. В то время деятельность профсоюза велась под мощным надзором партийного руководства. С другой стороны, деньги работников – членов профсоюза тратились на государственные нужды и идеологическую обработку населения, а не на каждодневную нужду членов профсоюза. Сегодня такая ситуация недопустима.

Между тем в новейшее время о себе заявила организованная преступность, активизировались криминальные структуры, связанные с работодателями, которые могут препятствовать работе профсоюза, и эту серьезнейшую проблему необходимо решать самыми ускоренными темпами.

Что касается конкретных отраслей, например сферы образования и науки в Республике Таджикистан, то проблемы отрасли оперативно решаются на уровне Президента, Правительства, министерств и организаций, которым содействует и профсоюз отрасли. Но пока проблемы только растут. И некоторые из них сегодня не могут быть решены на уровне профсоюза или министерства. Есть кадровые проблемы, которые значительно влияют на трудовые отношения, рабочий климат в коллективе на местах, в организациях и т.д. Например, проблема назначения ректоров, директоров, заведующих управлениями или отделами образования в городах и районах республики. С одной стороны, в городах и районах страны финансирование образования возложено на бюджет города или района. Естественно право назначения глав районов или городов образования должно принадлежать местной власти, которая обеспечивает финансирование образования. С другой стороны, они же должны требовать эффективного использования назначенных сумм. Назначение же чаще происходит со стороны центрального министерства, и оно может иметь положительный эффект, с позиции того, что назначенное лицо будет более квалифицирован-

⁴⁹⁸Программа действий Профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 гг. – Душанбе, 2020. – 52 с.

ным, но человеку со стороны будет очень трудно прижиться в новой среде, и это может привести к возникновению нездоровой конкуренции в коллективе.

Другая проблема, с которой сталкиваются профсоюз и его члены, - постоянное сокращение учебного плана, сокращение предметов в вузах. Отдельным вопросом стоит переводение на часовую оплату преподавание заочникам, второго образования, оплата руководства курсовых и дипломных работ. Преподаватель, чтобы получать полную ставку должен отработать большое количество часов, чего не было даже в советский период. Создается впечатление, что вузы за счет преподавателя хотят решить проблемы финансирования образования и науки. Здесь требуется законодательное решение вопроса. Если это не произойдет, то квалифицированные кадры из образовательной сферы уйдут в другие отрасли народного хозяйства, усилится миграция, особенно молодых кандидатов и докторов наук в другие страны. В вузы придет большое число молодых преподавателей, не имеющих практики и т.д. Все это непременно скажется не только на качестве преподавания, но и на подготовке кадров, на производстве и в целом на уровень развития страны в целом.

По словам основателя мира и национального согласия, Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона, образование является приоритетной отраслью в Таджикистане. От качества образования, образованности, подготовки преподавателей, зависит будущее государственности Таджикистана, поэтому профсоюз работников образования и науки республики стремится сделать всё для того, чтобы улучшить качество жизни работников сферы образования и науки.

Для этого профсоюзы вместе с работниками образования должны решить ещё одну проблему - низкой заработной платы учителей и работников сферы образования и науки. Нельзя сказать, что в этом направлении нет попытки исправления положения. Делается очень многое, в том числе почти ежегодно повышается заработная плата работников бюджетной сферы, в том числе работников сферы образования. Согласно Приказу Президента РТ Эмомали Рахмона от 6 февраля 2023 года, №526 заработная плата работников образования и науки (за исключением Президиума Национальной академии наук Таджикистана и подчиненных ей научно-исследовательских учреждений) повышается на 20 %.

Сопоставление средних зарплат учителей, преподавателей вузов, научных работников показывает, что инфляция, повышение цен на самые необходимые продукты питания, на энергоносители, вообще на всё обесценивает эти повышения до их реального получения. Беда в том, что каждый раз ещё до повышения заработной платы многократно повышаются цены на продукты питания, одежду, услуги, воду, транспорт и т.д. Поэтому для кардинального решения проблемы необходимо повысить заработную плату учителей и работников сферы образования в разы, что может повлиять на качество преподавания, образования и подготовки кадров самым позитивным образом.

В таких случаях обязанность профсоюзов всегда предлагать повышение оплаты труда. Но в современный период развития профсоюзы настаивают на этом из-за существенного падения уровня жизни, экономического кризиса, диспропорций в оплате труда, падения уровня жизни вследствие пандемии, существование «теневых» трудовых отношений⁴⁹⁹, в которых занята молодежь, из-за отсутствия перспективы накопления пенсий и роста стоимости жизни.

Ещё одна проблема возникла с переходом к подушному финансированию в сфере образования, которая внедрена повсеместно. Новая система на сегодня является прогрессивной и направлена на учет работы с каждым учеником. Но анализ её функционирования показал, что она лучше работает там, где школа не требует ремонта, где вся система отопления, холодной воды и канализация функционируют бесперебойно. При этом, если поддерживать заработную плату учителей на требуемом уровне, то от 92 до 96 % отпускаемых по данной системе сумм будет уходить на зарплату учителей. Тогда на ремонт, особенно текущий ремонт, работу кружков, дополнительные занятия, подготовку учеников к олимпиадам, соревнованиям и т.д. и многое другое не останется ничего. Поэтому профсоюз работников сферы образования и науки сегодня занимается поиском решений по этим вопросам.

Что касается научных работников, сфера деятельности которых входит в приоритетные направления и поддерживается Правительством Республики Таджикистан, то их средняя зарплата с сентября 2021 г. была уравнена с зарплатой преподавателей вузов, младший научный сотрудник стал получать 1200 сомони, а главный научный сотрудник около 3200 сомони. Но, тех-

⁴⁹⁹ Черышева Л.Д. Государство, профсоюзы и бизнес: позиции по трудовым отношениям // Социология власти. – 2012. – №2. – С. 174.

нический персонал – простые лаборанты, библиотекари, техники, руководители научно-исследовательских институтов, ученые секретари получают прежнюю низкую зарплату. Повышение зарплат с июля 2023 г. на 20% может помочь работникам науки и образования как-то заместить удорожание основных продуктов питания и повышение цен на многие необходимые товары.

Неудовлетворительная оплата труда научных сотрудников чревата переходом значительного числа научных работников в вузы или, что крайне нежелательно, их переездом в другие страны. Мы считаем, что назрела необходимость в кардинальном изменении положения научно-исследовательских институтов. Требуются новые подходы, изменение статуса институтов, научных работников, прежде всего обеспечение всем необходимым, оснащение места работы, создание благоприятных условий труда, чему должны способствовать и профсоюзы.

Крайне обострились проблемы и с финансированием подписки на зарубежные и отечественные периодические научные журналы, покупки новейшей и необходимой научной литературы, проведения социологических опросов, оснащения новейшей техникой для ведения научных работ, проведения экспериментов и т.д. Для общественных и гуманитарных наук не предусмотрены научные командировки, не оплачиваются (за исключением нескольких отраслей, в том числе медицины) подготовка и защита кандидатских и докторских диссертаций за рубежом, т.е. в тех отраслях, где нет отечественных диссертационных советов.

Отдельного внимания заслуживает система подготовки научных кадров. Национальная академия наук Таджикистана, которая на протяжении многих десятилетий был кузницей научных кадров сегодня не имеет по многим шифрам и специальностям советов. При таком невнимании к научно-исследовательским проблемам развивать науку невозможно.

Возвращаясь к проблемам совершенствования профсоюзного законодательства и перспективных направлений их деятельности, необходимо отметить, что конституционно гарантируемое право на труд сегодня реализуется разными способами и путями, но в последнее время, особую значимость приобретает качество занятости. Оно определяется как суммой заработной платы, так и условиями труда и теми гарантиями, которые установлены для специалистов. При этом, члены социального партнерства должны одинаково ответственно отнестись к этой проблеме, так как для Таджикистана характерны как молодое население, так и сравнительно низкая заработная

плата за труд. Механизм взаимодействия социальных партнеров, обсуждение этих вопросов, сама постановка вопроса и, что важно, оперативное решение возникших проблем, выход к законодателью или Правительству с обоснованными предложениями - все это пока находится на стадии разработки. Решения принимаются с опозданием и чаще всего в контексте принятия нового или изменения действующего нормативно-правового акта.

Права российские исследователи, видевшие в государстве «самого сложного участника»⁵⁰⁰ социального диалога. Государство, как участник социального партнерства играет важнейшую роль в развитии этих отношений, потому что оно не только крупнейший работодатель, но и обладает правом законодательной инициативы, а также распоряжается ресурсами общества. Государство может не только принимать регулирующие нормы, облегчить налоговую нагрузку, но и поддерживать конкретные отрасли и предприятия, от эффективности государственной политики напрямую зависит и социально-экономическое развитие общества.

Трудовой кодекс Республики Таджикистан, по нашему мнению, нуждается в глубокой модернизации. В нем должны быть отражены реалии нового времени, например, работа на «удаленке», удаленные формы занятости и социальные гарантии, защита таких работников, легализация работ в малом и среднем бизнесе, например, работа в частном секторе, создание таких условий труда, при которых предприятия не могли бы скрыть свои прибыли, реальные зарплаты, доходы, от чего зависит эффективность защиты социально-экономических прав работника.

Развивается тенденция снижения уровня защиты прав работника, который сегодня соглашается на работу, сверхработу и общественные работы, субботники по экономическим, политическим и иным причинам, среди которых главная – остаться безработным. Но в то же время бизнес старается вывести деньги в офшоры, снижает зарплаты работникам, не проводит технического переоборудования предприятий и т.д. Каждый раз проверки выявляют недостачу не только на производственных предприятиях, но и в бюджетных организациях, что говорит и о халатности назначенных должностных лиц, и об ущемлении прав работников данных организаций.

Права те авторы, которые виновником неэффективной работы современных профессиональных союзов считают не только «несовершенство трудового законодательства, возможность

⁵⁰⁰ Черышева Л.Д. Государство, профсоюзы и бизнес: позиции по трудовым отношениям. // Социология власти. – 2012. – №2. – С.168.

работодателя и его представителей влиять на деятельность профсоюзов посредством членства в них»⁵⁰¹. Сегодня работники профсоюза и некоторые исследователи считают нежелательным⁵⁰² нахождение в одном профсоюзе и рядовых работников и представителей руководства по причине непосредственного влияния этих лиц через использование административного ресурса на деятельность организации. При этом предлагаются разные пути решения данной проблемы - от исключения руководящего состава - до предложения создания самостоятельного профсоюза.⁵⁰³ При этом предлагается создание «специализированной профсоюзной организации, защищающей интересы руководителей. Права и гарантии данной профсоюзной организации также должны найти свое отражение в коллективном договоре, а в случае, если данный профсоюз меньше по численности, то в дополнительном соглашении»⁵⁰⁴.

Трудной проблемой в работе профсоюзов является и реализация коллективных договоров, потому что заключение договора, отсутствие установленной ответственности за его нарушение указывает на формальный характер договора. Его нарушение не имеет никаких юридических последствий.

Исследователи отмечают практическое отсутствие действенной «системы контроля исполнения коллективно-договорных отношений», «хотя такая проверка возможна по заявлению члена профсоюза или в связи с комплексной проверкой профсоюзной инспекцией соблюдения трудового законодательства на предприятии, что из-за слабой низовой активности членов профсоюза, сращения профсоюзов с работодателем, практически никогда не происходит»⁵⁰⁵.

Было бы полезным в целях решения проблемы предусмотреть ответственность в трудовом законодательстве за неисполнение или нарушение пунктов коллективного договора; во-вторых, нужно предусмотреть административную ответственность за неисполнение требований и правил коллективного договора. В то же время профсоюз и его работники также должны нести персо-

⁵⁰¹ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 20.

⁵⁰² Булатов Е.В., Панина Д.С. Совершенствование системы некоммерческих организаций в российском гражданском праве // Территория науки. – 2016. – № 3. – С. 159-167; Габелко Н.Е. Социальное партнёрство: основной элемент и метод социального управления обществом // Территория науки. – 2015. – № 4. – С. 100-107.

⁵⁰³ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 20.

⁵⁰⁴ Кузнецова С.П. Проблемы взаимодействия административной комиссии с органами власти и пути их решения // Территория науки. – 2016. – № 2. – С. 135-139; Жаренова А.И., Галкин А.А. Возможность использования международного опыта профсоюзного движения в российской экономике // Территория науки. – 2013. – № 6. – С. 51-55.

⁵⁰⁵ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 21.

нальную ответственность за неисполнение или нарушение правил коллективного договора, что повышает и уравнивает стороны социального партнерства.

Предлагается «создание комиссии по установлению фактов нарушения коллективного договора - из членов профсоюза, а при необходимости – из сотрудников вышестоящей профсоюзной трудовой инспекции. Деятельность данной комиссии может повысить мотивацию профсоюзных работников по контролю исполнения коллективно-договорных обязательств»⁵⁰⁶. Кроме того, необходимо установить крайний срок заключения коллективных договоров, что гарантирует их своевременное заключение.

Таким образом, ликвидация пробелов в законодательстве, касающихся деятельности профсоюзов «сводится к решению проблем, связанных с обеспечением условий для их независимости, исключением давления работодателя на профсоюзный актив и председателя первичной профсоюзной организации»⁵⁰⁷.

Учреждение должности освобожденного председателя профсоюза в организации также способствует эффективному решению проблемы. При этом необходимо решить правовые, организационные и финансовые проблемы. Причем именно отсутствие финансовых средств и не позволяет иметь такого руководителя в какой-либо организации или учреждении.

Сегодня профсоюзный работник имеет множество ответственных функций и обязанностей. Наряду с этим у него отсутствуют действенные полномочия, а также какие-либо гарантии. В свою очередь установление действенных гарантий, например от увольнения с работы, только по письменному согласию профсоюзного органа могло бы положительно повлиять на работу профсоюза. Необходимо отметить, что в ст. 291 Трудового кодекса РТ установлены права представителей работников - вплоть до обращения в суд и обжаловать решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан о труде, либо иным образом нарушают права работников, допущенные со стороны работодателя⁵⁰⁸. Данная статья запрещает воспрепятствованию, в какой

⁵⁰⁶ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 21.

⁵⁰⁷ Освобожденный работник профсоюзов, это лицо, который после избрания на выборную должность в профсоюзе и освобождения от работы в организации или у индивидуального предпринимателя «профессионально» занимается профсоюзной деятельностью. См.: Денищик А.Ю. Указ раб. – С. 22.

⁵⁰⁸ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

бы то ни было форме, законной деятельности представителей работников, прекращение деятельности представительных органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц⁵⁰⁹.

Более того, ТК РТ предусматривает: после окончания их выборных полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) в этой же организации» (согласно ч.2. ст.294 ТК РТ) не допускается применение административного наказания или увольнение по инициативе администрации предприятия работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 28 Закона РТ о профсоюзах)⁵¹⁰. Кроме того, при участии работника в работе съезда, конференций и иных мероприятий профсоюза они освобождаются от производственной деятельности, а зарплата им выдается за счет профсоюза организации.

Думается необходимо закрепить и другие гарантии представителям работников, изложенных в научной литературе, например, необходимо законодательно закрепить защиту от преследования работодателем бывших членов выборных коллегиальных органов: «не допускать в течение двух лет после окончания исполнения ими полномочий, связанных с работой в профсоюзах, увольнения, кроме случаев ликвидации предприятия или совершения ими действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения»⁵¹¹.

Вышеуказанные проблемы показывают, что профсоюз является не просто общественной организацией, а имеет свою специфику. Поэтому, необходимо четкое определение статуса профсоюза, отличающиеся от простого общественного объединения, в котором отразить особую цель, особенности функционирования, деятельности и организации, предусматривать юрисдикцию, наложения административного штрафа. Особенно следует обратить внимание на инспекции, создаваемые профсоюзами, трудовую или правовую инспекцию, которые сегодня хотя и имеют право давать предписание, но реально эти предписания не выполняются, потому что за их невыполнение не следует какие-либо негативные последствия. Пришло время принять нормативно-правовой

⁵⁰⁹ Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).

⁵¹⁰ Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2011, №6, ст. 611.

⁵¹¹ См.: Денишик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 23.

акт об этих инспекциях, определить их статус, среди надзорных органов, определить их полномочия дать обязательные предписания, право налагать штрафы, право останавливать производство в крайних случаях и т.д., чтобы эти инспекции работали эффективно, не оставались на бумаге или для принятия в сведении.

Кроме того, профсоюзы должны эффективно использовать все формы социального партнерства, указанные в ТК РТ, так как, кроме заключения соглашений и коллективных договоров, другие формы партнерства редко используются сторонами, что свидетельствует об огромном неиспользованном потенциале социального партнерства. Здесь можно вспомнить опыт Японии и европейских стран, особенно принимаемые решения по результатам консультаций сторон. Исходя из этого следует внести в ст. 2 Закона РТ о профсоюзах понятие «социальное партнерство», а также понятие «соглашение». В научной литературе уже даны такие определения, с которыми можно согласиться: «**социальное партнерство** – сотрудничество участников социально-трудовых отношений, которые направлены на обеспечение гармонизации интересов работников, работодателей и органов исполнительной государственной власти органов»⁵¹², а также «**соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемые на республиканском, областном, городском, районном, отраслевом и региональном уровне».

На наш взгляд, профсоюзы Таджикистана должны в перспективе решить как глобальные стратегические, так и тактические вопросы жизнедеятельности организации. «Наряду с самостоятельностью и независимостью профсоюзы должны наладить тесное сотрудничество с государством, политическими партиями, общественными организациями и движениями, выразителями интересов народа»⁵¹³.

Профсоюзы Таджикистана не только должны тесно взаимодействовать с государством, но и наладить взаимовыгодные отношения с политическими партиями, используя положительный опыт других стран, например Российской Федерации⁵¹⁴. Как известно, Федерация профсоюзов

⁵¹² Бобокалонов Ф.М., Буризода Э.Б. Масъалаҳои ҳуқуқии рушди конунгузорӣ ва таҳкими ҷабҳияти иттифоқи касаба дар Тоҷикистон // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2021. – № 2 (38). – С. 140.

⁵¹³ Барабанов А.А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России // Управленческое консультирование. – 2013. – №2. – С. 34-38.

⁵¹⁴ Примером законодательного установления взаимодействия государства и профсоюза является Указ Президента Российской Федерации о создании федеральных округов постановлением исполкома Генерального Совета «О представителях ФНПР в федеральных округах Российской Федерации» от 12 июля 2000 г. согласно которым вводился институт представи-

Таджикистана и члены профсоюзов Федерации, тесно взаимодействуют с государством. Государство также видит в лице профсоюзов необходимую в данное время организацию, которая участвует в повышении благосостояния населения.

Кроме того, у таджикских профсоюзов налаживаются отношения с народно-демократической партией. И профсоюзы, и НДП взаимовыгодно используют потенциал друг друга в достижении поставленных целей и решении стоящих перед ними задач.

Сегодня позиции власти, политической партии власти и профсоюзов совпадает, что является основой взаимовыгодного сотрудничества в установлении социальной стабильности, социального партнерства, а также уровень благосостояния населения и его поддержка, что является целью государственной политики.

Формой сотрудничества между государством и профсоюзами могло быть трипартизм⁵¹⁵, - модель социального партнерства в Швеции в 30-х годах XX в.⁵¹⁶. В соответствии с данной моделью «профсоюзы представляли интересы наемных рабочих и служащих, а союзы бизнеса – интересы предпринимателей. Государство выступало в качестве «третьей силы», скрепляя достигнутые договоренности законодательными и иными актами, гарантировало своим авторитетом их исполнение»⁵¹⁷.

Действующая на определенных принципах разделения ответственности, трипартистская система, согласно исследованиям, «... снизила конфликтность социально-трудовых отношений, превратив профсоюзы в прямых участников институтов власти. По существу, трипартистская система заняла центральное место в механизме выработки и принятия основных социально-экономических решений»⁵¹⁸.

телей ФНПР в федеральных округах Российской Федерации. См.: более подробно: Курбачких М.С. Организационно-правовые основы и направления деятельности российских профсоюзов // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. – 2012. – № 19 (273). – Вып. 26. – С. 93.

⁵¹⁵ Трипартизм – принцип и практика трехсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трехстороннего соглашения профсоюзов, предпринимателей и представителей государства в лице правительственных организаций. В настоящее время получает распространение во многих странах мира, России, Таджикистане. См.: Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2003. – С. 622; Прасолов В. Проблемы развития института трипартизма в современной России // Власть. – 2011. – №3. – С.38.

⁵¹⁶ Барабанов А.А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России // Управленческое консультирование. – 2013. – №2. – С. 35.

⁵¹⁷ From Collective Bargaining to Social Partnerships: New Roles of the Social Partners in Europe. Copenhagen, 2001. Также: Барабанов А.А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России // Управленческое консультирование. – 2013. – №2. – С. 35.

⁵¹⁸ Перегудов С.П., Лапина Н.Ю., Семененко И.С. Группы интересов и российское государство. – М., 1999. – 352 с.; Также: Барабанов А.А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России. – С. 35.

Анализ формы социального партнерства, установившегося в РФ, показывает, что «это тройственные отношения между государством, профсоюзами и ассоциациями работодателей, которая схожа с трипартизмом»⁵¹⁹, но при этом имеют свои особенности. Исследователи данной модели считают, что, «вновь создаваемая в РФ система ... не являлась трипартизмом в чистом виде»⁵²⁰. Комиссии в РФ на постоянной основе должны «заниматься разработкой и утверждением регулярно возобновляемых трехсторонних договоров», обязательных к исполнению всеми участниками, а отношения должны основываться на конструктивном взаимодействии»⁵²¹.

Если с профсоюзами и государством вопрос более или менее понятен, то в отношении третьего участника – работодателей, представителей бизнеса все не так уж определено. В Таджикистане, с одной стороны, часть работодателей не хочет брать на себя ответственность за улучшение жизни работников, а с другой стороны, множество представителей бизнеса занимаются благотворительностью, в виде участия в создании инфраструктуры, строительства дорог, детских садов, школ, оздоровительных мест, материальной помощи и культурно-просветительских мероприятий. Иногда это происходит в добровольной, а иногда в добровольно – принудительной форме. Это говорит о неравнозначности сторон в социальном партнерстве, особенно как следствие выхода из гражданской войны. Государству и предпринимателям также необходимо время для адаптации к изменяющимся обстоятельствам, переходному периоду и новой социально-политической системе.

При этом глобализационные процессы вызывают повышенный интерес государства, которое в основном занято важнейшими внутренними и внешними проблемами, касающимися в первую очередь безопасности, взаимовыгодного регионального и в мировом масштабе сотрудничества во имя мира и процветания страны. В таких условиях профсоюзам отведена роль активного контрагента в тройственном социальном партнерстве, и основные свои функции в сфере социально-трудовых отношений, защиты прав работника государство делегирует профсоюзу.

⁵¹⁹ Не все исследователи согласны с тем, что РФ имеет другую модель, считая форму социального партнерства в России, трипартизмом. См.: Курбацких М.С. Организационно-правовые основы и направления деятельности российских профсоюзов // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. – 2012. – № 19 (273). – Вып. 26. – С. 92.

⁵²⁰ Барабанов А.А. Указ. раб. – С. 35.

⁵²¹ Либоракина М., Флямец М., Якимец В. Социальное партнерство. – М., 1996. – С. 3-4.

Данная ситуация - это исторический шанс для профсоюза занять свое достойное место в социальном партнерстве, в исполнении своих функций и повышении своего влияния в обществе.

Анализ реальных взаимоотношений социальных партнеров свидетельствует о том, что данная система пока слаба в РФ. Прав В. Прасолов, который отмечает, что «государственные структуры малочисленны, оторваны от «земных» нужд и чаяний работников и работодателей. Профессиональные союзы слабо развиты и не имеют финансовой самостоятельности и авторитета среди чиновников и работодателей. Трудовой арбитраж находится на зачаточном уровне, и его решения не являются обязательными ни для одной из сторон трудовых отношений. Трудящиеся не испытывают доверия ни к одному из институтов»⁵²². Сложную ситуацию можно наблюдать и в нашей республике, но медленно оно меняется. Решение видится «в расширении прав и обязанностей общественного контроля, придании его решениям обязательности исполнения всеми сторонами»⁵²³.

Ещё один вопрос, имеющий очень большое значение для профсоюзов, это пассивность их членов. Его решение требует кропотливой работы, постоянного внимания и финансовых средств. Прав А.А. Барабанов, считающий, что профсоюзам необходимо «превратиться в реальный механизм защиты конституционных прав граждан и тем самым способствовать созданию гражданского общества. В настоящее время это - важнейшая задача профсоюзов»⁵²⁴.

Республика Таджикистан, как и другие государства мирового сообщества, должна создать условия, при которых «профсоюзные организации станут неотъемлемой частью политической культуры и будут использоваться гражданами как инструмент изменения социальной реальности»⁵²⁵.

Профсоюзы должны быть в авангарде изменений улучшения благосостояния работников, используя весь свой авторитет и законные пути и способы принуждения властей к достижению развития. Профсоюзы должны быть поддержаны законодателем, который может законодательно закрепить полномочия профсоюза, расширив их до оптимального состояния, чтобы с их помощью достичь решения стратегических задач общества.

⁵²² Прасолов В. Проблемы развития института трипартизма в современной России // Власть. – 2011. – №3. – С.40.

⁵²³ Прасолов В. Проблемы развития института трипартизма в современной России // Власть. – 2011. – №3. – С. 40.

⁵²⁴ Барабанов А.А. // Управленческое консультирование. – 2013. – №2. – С. 37.

⁵²⁵ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 23.

Законодательная база деятельности профсоюзных организаций должна развиваться в нескольких направлениях: во-первых, совершенствование законодательно закрепленного механизма защиты членов профсоюзного актива от дискриминации; во-вторых, разработка механизма ответственности работодателей за неисполнение коллективно-договорных отношений; в-третьих, организация четкой системы контроля реализации коллективных договоров⁵²⁶; в четвертых, четкое определение места профсоюза в системе социального партнерства; в - пятых, четкое разделение функций и сферы ответственности профсоюза от администрации, в - шестых, законодательное закрепление действенного механизма защиты работника со стороны профсоюза в необходимых случаях, особенно при обращении работника.

Указанные проблемы показывают, что деятельность профсоюзов отличается противоречивостью, а законодательство наличием пробелов. С одной стороны, Это отрицательно влияет на эффективности их деятельности. С другой стороны, необходимо «оживить» и сами профсоюзы. В связи с этим, законодательно необходимо закрепить право членов профсоюзов «обжаловать действия (бездействия) профсоюзных органов в случаях, предусмотренных законом; предоставить право профсоюзным органам обращаться в суд в защиту прав и свобод членов профсоюза; предоставить возможность оспаривания нормативных положений коллективных договоров (соглашений), нарушающих права третьих лиц; распространить действие коллективного договора организации на работников, временно направленных агентством занятости в эту организацию по договору о предоставлении труда персонала»⁵²⁷.

Предлагаем для устранения пробелов в действующем трудовом законодательстве, а также законе о профессиональных союзах внести изменения:

1) закрепить право законодательной инициативы в сфере трудовых и связанных с ними отношений за профсоюзами на конституционном уровне, а также в соответствующих нормативно-правовых актах;

2) внести изменения в подпункт 7 п.1 ст. 32 Закона о профсоюзах, слова «принимает участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия» предлагаем изложить

⁵²⁶ Денищик А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 23.

⁵²⁷ Филющенко Л. И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11 (72) ноябрь. – С.126.

в следующей редакции: «Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с согласия профсоюза или иного представительного органа работников».

При этом необходимо в рамках действующего законодательства, особенно в ГПК и других процессуальных законах окончательно закрепить актуальную проблему судебной защиты профсоюзами прав работников. Законодатель закрепил право обращения в суд от имени работника профсоюзного органа или его представителя. Ч.3, ст. 21 Закона Республики Таджикистан о профсоюзах (в редакции Закона РТ от 02.01.2020г. №1673) гласит: «профсоюзы вправе в случае обращения к ним членов профсоюзов обратиться в суд от их имени с иском с заявлением и защищать в суде их трудовые, экономические, социальные и иные права связанные с трудовыми отношениями»⁵²⁸. Данная норма дает право профсоюзному органу по просьбе члена профсоюза обращаться в суд для защиты трудовых прав работника.

По нашему глубокому убеждению необходимо закрепить за профсоюзом «и по собственной инициативе» обращаться в суд или иные органы для защиты прав работника, тем более, что такое право признается за объединением работодателей.

Речь идет, прежде всего о тех работниках, которые не могут самостоятельно защищать свои трудовые права и интересы, то есть наиболее уязвимых категорий работников, но также всех членов профсоюза по тем или иным причинам не могущих самостоятельно защитить свои права и интересы. Поэтому необходимо наделить профсоюзные органы правом без поступления жалоб от работников защищать их интересы на суде⁵²⁹.

Это важно, потому, что суд всегда придерживается буквы закона. Кроме того, в Таджикистане существует практика, обращения профсоюзного органа в суды для защиты прав конкретного работника, но как показал анализ судебной практики в РФ, суды не принимают такие заявления, под предлогом, что «работники специально не уполномочили представителя профсоюза представлять их интересы»⁵³⁰.

⁵²⁸ Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011, №757 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2011 года, №6, ст. 611.

⁵²⁹ По мнению Т.А. Сошниковой «..норма о праве профсоюзов предъявлять иски в защиту неопределенного круга лиц» необходимо, чтобы стабилизировать ситуацию в судебной практике». См.: Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России. – М., 2014. – 168 с.

⁵³⁰ Филющенко Л.И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11 (72). – С.124.

Таким образом, исследование проблем, связанных с правовым регулированием деятельности института профессиональных союзов в Таджикистане, свидетельствует, с одной стороны, о древнейших гуманистических, правозащитных традициях таджикского общества. Оно помогло нам выявить историко-правовые истоки и основы создания данного института в Таджикистане. В то же время глубокое изучение способствовало познанию богатого зарубежного и отечественного опыта в функционировании данного института, конкретизации этапов развития профсоюзов Таджикистана, а также определению причин появления новых проблем в профсоюзной сфере. решения которых необходимо найти в ближайшей перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации: Научный анализ истории становления и развития института профессиональных союзов, а также идей их формирования на территории Таджикистана свидетельствует о том, что эти процессы имеют глубокие исторические корни. Как известно, возникшим первым социальным общностям, таким как семья, род и племена, были характерны совместные жизнь, труд и они требовали защиты. Совместный труд предполагал защиту каждого и всех от всего иного, от других племен, врагов, голода и холода. И эта необходимость стала основой возникновения некоторых институтов, которые должны были защищать права и интересы людей, руководствуясь разными критериями, в том числе и по профессиональным признакам.

Исследуя глубоко и последовательно этот вопрос, мы пришли к следующим выводам:

1. Предтечей профессионального союза в Таджикистане можно считать земледельческий союз ариев – таджиков ”нафа”, о котором речь идет в работах академика Бободжона Гафурова и других ученых, занимавшихся историей таджикского народа. [9–А]

Средние века стали разрабатываться и нормативные основы защиты представителей отдельных профессий – рисола (трактаты). Законодательную основу имела деятельность многих профессий. В частности были созданы Положения (рисола), посвященные конкретным профессиям - ткачам, сапожникам, мастерам кожных дел и т.д. Можно утверждать, что в таджикском обществе ещё в глубокой древности и в средние века были созданы условия для появления механизмов и организаций, схожих по задачам с современными органами защиты работников и их труда - профессиональными союзами. [1–А]

2. Упомянутые трактаты были своеобразными актами / положениями и которым, были присущи как общие характеристики, так чисто индивидуальные, посвященные той или иной профессии. Профессиональной деятельности, специфика взаимоотношений между обладателями конкретной профессии. В них решались и другие вопросы жизнедеятельности представителей различных профессий – условия их организации, положение работников, регулирование взаимоотношений между ними, а также с представителями отдельных ремесел, с обществом, права и обязанности глав профессий и др. [7–А]

В этих трактатах закреплялись правовое положение мастера(халифа), подмастерья (ученики), объяснялись взаимоотношения с обществом и клиентами, разъяснялись механизмы защиты интересов представителей конкретных профессий. Таким образом, трактаты всесторонне регулировали деятельность представителей различных профессий, предусматривали меры поощрения, а также различные наказания. [2–А]

3. В историческом Таджикистане, как и на всем пространстве Востока, впервые идеи о профессиональном союзе воплотились в виде профессиональных обществ городских ремесленников - ”джавонмандон”, которые разработали для себя нормы взаимоотношений между собой, в отношении подчиненных лиц, в отношении женщин, детей, общества, страны. Они вместе могли принять решение встать на защиту кого - то, помогали друг другу в беде. [2–А]; [7–А]

4. Имея богатую историю идей и механизмов, общественных объединений институт профсоюзов тем не менее обогатился в новое и новейшее время западными и советскими идеями, на основе которых и формировался современный институт профсоюза Таджикистана. [11–А]

5. Историю развития института профсоюза в Таджикистане можно разделить на следующие этапы: I этап – от глубокой древности и до средних веков; возникновение идей создания союза, а также становление и развитие сословного права – привилегий. Это “законодательство”, было направлено на защиту прав и интересов представителей отдельных сословий - профессий; II этап – средние века; создание союзов типа ”джавонмандон”, ”айёрон”, ”фидои”, которые защищали права и интересы разных сословий и членов этих движений, а также появление рисола, посвященных профессиям; III этап – 1907-1917 гг.: практика борьбы за свои права работников разных фабрик и заводов Худжанда и Канибадама; IV этап – 1918-1991 гг.: советский период формирования и развития профессиональных союзов; и V этап – 1991 – до современности: становление и развитие современных профессиональных союзов в Республике Таджикистан (1991 – до современности). [2–А]; [7–А]

6. Советское законодательство о профсоюзах преемственно было заимствовано современной правовой системой Таджикистана. Профсоюзное законодательство возникло как механизм защиты законных интересов работников. С формированием и развитием системы

трудового законодательства в области прав и интересов членов профсоюзов оно все больше и больше соответствовало потребностям общества. Идея перехода государства к коммунистическому этапу развития общества, распространенная в советское время, позволила вывести профсоюзное законодательство, наряду с другими отраслевыми законами, на правовую и политическую арену. Это законодательство декларировало общественный контроль за защитой законных интересов трудящихся в различных областях. Профсоюзы обладали правом законодательной инициативы, что делало их активным элементом политической системы общества. Советские профсоюзы были наделены широкими полномочиями, в основном обязанностями, которые никак не вытекали из тех задач, которые стояли перед ними. **[5–А]**

Профсоюзы в советское время приобрели партийный характер, функционировали под присмотром руководящей партии, приобрели государственный характер, реализуя государственные функции в социально-культурной сфере.

Профсоюзы вели государственный и общественный контроль за трудом, управляли бюджетом социального страхования и т.д. **[5–А]**

7. В первые годы независимости участие профсоюзов в нормотворческой деятельности регламентируется ст. 9 Закона “О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности”. Современное законодательство признает защиту законных интересов работников, соответственно нормативным актам, и делегирует эти полномочия профсоюзам как внутри страны, так и за ее пределами. **[8–А]**

8. С момента обретения независимой государственности профсоюзы также декларировали свою независимость, однако продолжали реализовывать и государственные функции. Сегодня таджикские профсоюзы являются активными акторами в политических проблемах, на выборах и т.д., они могут предлагать кандидатов в президенты, в депутаты, регулярно участвуют в заседаниях правительства, вносят по обсуждаемым проблемам замечания и предложения. Представители Федерации профсоюзов всегда включаются в состав комиссий, создаваемых правительством республики. К примеру, в начале своей независимой деятельности профсоюзы активно участвовали в работе государственной комиссии по введению национальной валюты. **[10–А]**

За период с 1991 – 1996 гг. Совет Федерации профсоюзов Таджикистан внес более 300 предложений, замечаний в законопроекты, подготовленные правительством РТ и другими государственными органами, а также в нормативные акты, обсуждаемые в Парламенте республики. В числе принятых по инициативе Федерации были законопроекты: «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах», «Об охране труда», «Об индексации доходов населения с учетом роста цен на потребительские товары и услуги» и др.

За период с мая 1996 г. по июнь 1998 г. профсоюзы участвовали в рассмотрении более 100 законопроектов и нормативных актов, 75 их которых приобрели статус законов и нормативных актов. [8–А]

9. Профсоюзы радикально изменили свою деятельность, создав правовую основу для защиты законных прав и интересов трудящихся. После принятия Конституции Республики Таджикистан 1994 г. была создана правовая база для деятельности профсоюзов. Позиция профсоюзов также была отражена в законах Республики Таджикистан «О занятости населения», «О пенсиях», «О приватизации жилья». Специалисты профсоюза также внесли предложения по законопроектам «О выплате заработной платы», «О защите прав потребителей». [14–А]; [6–А]

Еще одним достижением специалистов профессиональных союзов стало периодическое заключение Генерального соглашения. Государству удалось сохранить общественный контроль над охраной труда. Согласно Закону Республики Таджикистан «Об охране труда», принятому в 1991 г., Положениям о проверке и регистрации несчастных случаев на производстве, о представителях общественности, об охране труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, о проверках работы, были приняты и утверждены порядок наложения административных взысканий за нарушение закона и правил охраны труда и др. [6–А]

В годы независимости самыми сложными вопросами для страны были социальная защита и поиск достойных рабочих мест и трудоустройства для молодежи и женщин. Ещё одной проблемой было невыполнение пунктов Генерального соглашения правительством и работодателями, а также невыполнение пунктов отраслевых соглашений и коллективных договоров. Профсоюзные деятели представили в парламент полезные предложения по принятию новых законов. В 1997 г. Правительство республики приняло Трудовой кодекс Республики

Таджикистан, который сыграл важную роль в дальнейшем функционировании профсоюзов. [8–
A]; [6–A]

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

По результатам диссертационного исследования представлены следующие научно-практические предложения и рекомендации, касающиеся специфики деятельности профсоюза и правовых норм, регулирующих их деятельность:

- профсоюзам необходимо сделать реальные шаги по реализации социального партнерства с работодателями и государством путем усиления своей позиции на переговорах и при заключении коллективного договора; **[16–А]**

- необходимо начать диалог с партнерами о введении и внедрении такого положения трипартизма в социальном партнерстве, которое сделает соучастником рабочего в управлении и распределении доходов предприятия, гармонизирует взаимоотношение капитала и труда, что ведет к ответственности рабочих за развитие предприятия; следует внедрить модель корпоративизма, которая охватывает максимально интересы всех участников трудовых отношений, что позволяет более глубоко изучать и познать институциональную среду формирования этих отношений и согласовать интересы социальных партнёров. С этой целью в Трудовом кодексе необходимо внести изменения, а также указать конкретные меры ответственности сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, установленных заключенными соглашениями, в том числе обязанность сторон присутствовать во всех мероприятиях по социальному партнерству, консультациях, переговорном процессе, обсуждениях и заключении соглашений; **[12–А]; [8–А]**

- предлагается внедрить опыт проведения совместных консультаций работодателей и профсоюзов по возникшим спорам или проблемам (опыт Японии), до того, как они обострятся и потребуется обращение в суд или иной орган, рассматривающий споры по трудовым отношениям, или приведут к забастовкам. Следует внедрить системы совместных консультаций, целями которых являются обсуждение всех вопросов, касающихся управления, производства, распределения доходов, снижения трудовых конфликтов, достижения компромиссов и взаимопонимания, а также координация действий участников трудовых отношений, от чего выиграли бы работодатели и работники, государство и в целом, общество; **[11–А]**

- необходимо укрепить правовые основы введения института посредничества в решение трудовых споров, более активное использование посредничества как в стадии досудебного, так и судебного рассмотрения трудовых споров. С этой целью нужно принять закон “О медиации”, где наряду с урегулированием процедуры посредничества закрепить основные принципы посредничества, такие, как нейтральность, конфиденциальность, беспристрастность; указать лиц и органы, которые могут заниматься посреднической деятельностью. Анализ показал, что в одних странах посредниками могут выступать представители государственных органов, в других имеется список медиаторов представителей профсоюза и объединения работодателей, в третьих странах, посредником может быть кандидатура, которая устраивает спорящие стороны. Кроме того, есть страны, в которых процедура медиации обязательна, и есть государства, в которых, несогласие с предложением медиатора влечет вмешательство в процесс Парламент. Таким образом, в мире имеется ценный опыт по процедуре медиации в трудовых спорах, который Таджикистана может использовать, исходя из собственных условий и интересов; **[8–А]; [10–А]**

- предлагается усилить защиту трудовых прав и интересов работников и членов их семей (т.е. прием на работу, необоснованный отказ в приеме на работу, необоснованное увольнение, развитие рынка труда и т. д.), путем определения понятий “работник”, “представитель работника” “работодатель”, и т.д.; **[6–А]**

- следует разработать и внедрить институт представительства профсоюза в управленческих структурах предприятий и органов, для облегчения переговорного процесса социальных партнеров, а также добиваться реального выполнения сторонами пунктов генерального или коллективного договора; **[16–А]**

- установить контроль за защитой прав и интересов работников в правоохранительных, судебных и других государственных органах.

- внедрить модель корпоративизма, максимально охватывающую интересы всех участников трудовых отношений, что позволит гораздо лучше познать институциональную среду формирования этих отношений и согласовать интересы социальных партнёров. С этой целью в Трудовой кодекс следует внести необходимые изменения, обязать стороны присутствовать на всех мероприятиях по социальному партнерству, консультациях, переговорном процессе,

обсуждениях и при заключении соглашений, предусмотреть конкретные меры ответственности при неисполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей сторонами; [16–А]

- предлагаем внедрить опыт проведения совместных консультаций работодателей и профсоюзов по возникшим спорам или проблемам (опыт Японии), до того, как они обострятся и потребуют обращения в суд или иной орган, рассматривающий споры по трудовым отношениям, или к забастовкам. От внедрения системы совместных консультаций, целями которых являются обсуждение всех вопросов, касающихся управления, производства, распределения доходов, снижение трудовых конфликтов, достижение компромиссов и взаимопонимания, а также координация действий участников трудовых отношений, от которого выиграли бы и работодатели, и работники, и государство и общество; [11–А]; [12–А]

- подготовить правовые основы ориентации организаций, предприятий и компаний, а также работодателей, работников, государства и профсоюзов на участие на основе компромисса, распределении доходов, принятии решений, учета интересов каждой стороны, солидарности и координации, работников в управлении предприятием. [4–А]; [8–А]

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994. С изменениями и дополнениями от 26 сентября 1999, 22 июня 2003 и от 22 мая 2016 года [Текст]. – Душанбе: Ганч, 2016. – 132 с.
2. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 25.11.2022г.).
3. Закон Республики Таджикистан «Об общественных объединениях» от 12 мая 2007 года, № 258 [Текст] // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. – №5. – Ст. 363.
4. Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, №757 [Текст] // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2011. – №6. – Ст. 611.
5. Конвенция № 158 [Текст] // Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда. – М., 1957-1990. – С. 1877-1882.
6. Международный пакт «О гражданских и политических правах» от 16 декабря 1966 г., принятый Генеральной Ассамблеей ООН. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 15.05.2020г.).
7. МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конфедерацией труда, 1919-1966 гг. – Женева: МБТ, 1983. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 15.05.2020г.).
8. О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация: рекомендация МОТ от 26 июня 1978 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 15.05.2020г.).

9. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года, № 106 [Текст] // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2006. – № 4. – Ст. 392.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, № 197 [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – ч. 1. – Ст. 3.
11. Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апр. 2009 год, № 30 IV [Текст] // Ведомость Меджлиса Туркменистана. – 2009. – № 2 (996), – ч. 4. – Ст. 30.
12. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года, № 618 IQ [Текст] // Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – № 4.
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года, № 296 З [Текст] // Ведымадзі Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. – 1999. – № 26-27. – Ст. 432.
14. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года, № 251 III ЗРК [Текст] // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 2007. – № 9 (2490). – Ст. 65.
15. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года, № 154 XV [Текст]. // Офиц. монитор Республики Молдова. – 2003. – № 159 162/648.
16. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года [Текст] // Народное слово. 1996. 30 янв.
17. Закон КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> (дата обращения: 09.11.2018 г.).
18. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 года, № 3356 XII [Текст] // Ведомости Верховной Рады Украины. – 1993. – № 36.
19. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации)» от 27 июля 2010 года, № 193-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.
20. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 года [Текст] // Российская газета. – 1998. – № 238. – С. 4.
21. Устав профессиональных союзов Таджикистана от 25 мая 2013 года, ШГ № 51/2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fikmt.tj/> (дата обращения: 25.11.2022г.).

22. Устав профессионального союза работников образования и науки Республики Таджикистан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fikmt.tj/> (дата обращения: 25.11.2022г.).

23. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 г. (с последующими изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1936.htm>. (дата обращения: 24.01.2022 г.).

24. Конституция (Основной Закон) Таджикской Советской Социалистической Республики от 1 марта 1937 года [Текст] // Ведомости Верховного Совета СССР 1971 г., 12, ст. 132, ст. 133. / Хрестоматия по истории государства и права Таджикистана (1917-1994 гг.) / Сост. академик Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: ТНУ, 2019. – С. 438-459.

25. Нормальный устав обществ взаимного вспомоществования учащим и учившим в начальных народных училищах Петергофского и Ямбургского уезда Санкт Петербургской губернии [Текст]. – Нарва, 1898. – С. 4.

26. Великая французская революция. Сборник документов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://liberte.newmail.ru>. (дата обращения: 24.01.2022 г.).

27. Документы истории Великой французской революции [Текст]. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – Т.2. – С. 44-45.

28. Закон Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах» от 28 июля 2006 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mmk.tj/> (утратил силу). (дата обращения: 24.01.2022 г.).

29. Именной Высочайший Указ Правительствующему Сенату о временных правилах об обществах и союзах от 4 марта 1906 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/> (дата обращения: 25.07.2022 г.).

30. Исаак Рене, Закон Ле Шапелье - закон о запрете стачек и рабочих коалиций (1754-1794) 14 июня 1791 года.

31. Постановление Правительства РФ О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы России» на 2007-2012 гг. от 21 сентября 2006 года, № 583 [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 41. – Ст. 4248.

32. Общее положение о министерствах СССР от 10 июля 1967 года. Государственный архив Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kosygin.rusarchives.ru/> (дата обращения: 26.07.2022 г.).
33. Охрана труда. Сборник официальных материалов[Текст]. – М.: Профиздат, 1977. – 493 с.
34. Положение Туркестанского Советского Правительства о местных советах рабочих, солдатских и крестьянских депутатов[Текст] // Борьба за установление и упрочение советской власти в Ходжентском уезде(1917-1920гг.). Сборник документов / Сост. Г.Х.Хайдаров, Н.С. Журавлева, В.М. Ионова / Под общ. Ред. Р.Я. Хамидова. –Ленинабад, 1957. – С. 15-17.
35. Постановление Центрального исполнительного комитета Союза ССР, Совета народных комиссаров Союза ССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.06.1933 г. «Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lawrussia.ru/texts/legal346/doc346a242x894.htm> (дата обращения: 27.07.2022 г.).
36. Сборник официальных материалов [Текст]. – М.: Профиздат, 1977. – 495 с.
37. Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1977 года[Текст]. – М.: Профиздат, 1977. – 484 с.
38. Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1978 года[Текст]. – М.: Профиздат, 1978. – 492 с.
39. Устав профессионального союза работников народного образования и науки Таджикской ССР[Текст]. – Душанбе, 1991. – 40 с.
40. Центральный партийный архив ИМЛ. Ф. 62, Оп. 2, д. 1354. – С.4-6; оп. 720. – С. 14-15.
41. Фонд 517 Государственного Архива РФ. Описание 1. Номера дел: 7, 22, 24, 27.
42. Фонд 5462 Государственного Архива РФ. Описание 1. Номер дела 10. Фонд 517

Монографии, учебники, учебные пособия

43. 80 - солагии Иттифоқи касабаи кормандони муассисаҳои давлатӣ, ҷамъиятӣ ва бонкҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон (1937-2017) [Матн]. – Хучанд: «Ношир», 2017. – 196 с.
44. 85 - солагии Иттифоқи касабаи кормандони тандурустӣ ва ҳифзи иҷтимоии Ҷумҳурии Тоҷикистон (1933-2018) [Матн]. – Душанбе: «ПРОИЭКСПО», 2018. – 252 с.
45. Авакян, К.С. Социальное согласие в современном мире [Текст] / К.С. Авакян. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2008. – С. 23.
46. Авзалов, С. Дастур барои кумитаҳои иттифокҳои касаба, корфармоён, мухосибон, муҳандисон ва соҳибкорон [Матн] / С. Афзалов. – Душанбе, 2015. – 147 с.
47. Азизкулова, Г.С., Хакимов Н. История государства и права Таджикистана. В помощь изучающим (от догосударственного общества до 1917 г.) [Текст] / Г.С. Азизкулова, Н. Хакимов. – Душанбе, 2018. Ч.1. – 816 с.
48. Азизов, У.А. Эволюция институтов преступления и наказания на территории исторического и современного Таджикистана: историко-правовое исследование: монография [Текст] / У.А. Азизов, отв. ред. Ф.Т. Тахиров. – Душанбе: Андалеб-Р, 2015. – 368 с.
49. Аюпов, М. Профсоюзы Узбекистана в борьбе за построение коммунизма [Текст] / М. Аюпов. – Ташкент, 1959. – С. 15.
50. Беков, Ҷ. Иттифокҳои касаба ва тарбияи коммунистии меҳнаткашон [Матн] / Ҷ. Беков. – Душанбе: Ирфон, 1981. – 80 с.
51. Бизюков, П.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений [Текст] / П.В. Бизюков. – М.: ИСИТО, 2004. – 146 с.
52. Бобокалонов, Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Республике Таджикистан (1917-1940 годы) [Текст] / Г.М. Бобокалонов. – Душанбе: Сино, 2005.
53. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь [Текст] / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2003. – С. 622.
54. Буриев, И.Б. Действие мусульманского права на территории дореволюционного Таджикистана (У111-нач.ХХ вв.) [Текст] / И.Б. Буриев. – Душанбе, 1999. – 206 с.
55. Буриев, И.Б. История государства и права Таджикистана. Ч.1-4 (от древнейших времен до начала ХХ века) [Текст] / И.Б. Буриев. – Душанбе: КВД «Комбинати полиграфии шаҳри Душанбе», 2016. – 352 с.

56. Буризода, Э.Б. Источники права исламского периода таджикской государственности: Теория и практика [Текст] / Э.Б. Буризода / Отв. ред. академик АН РТ Тахиров. – Душанбе: Ирфон, 2017. – 224 с.
57. Буризода, Э.Б. Масоили назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат [Матн] / Э.Б. Буризода. – Душанбе: Дониш, 2022. – 209 с.
58. Буризода, Э.Б. Таърихи афкори сиёсӣ ва ҳуқуқӣ [Матн] / Э.Б. Буризода. Нашри 3. – Душанбе: «Нашри мубориз», 2021. – 288 с.
59. Буризода, Э.Б., Одиназода, Р.С. Судебные и квазисудебные институты в истории таджикской государственности [Текст] / Э.Б. Буризода, Р.С. Одиназода, отв. ред. проф. В.Е. Чиркин. – Душанбе: Ирфон, 2018. – С. 147.
60. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства [Текст] / О.Н. Волкова. – М.: ВЮЗИ, 1986. – 62 с.
61. Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) Википедия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 26.07.2022 г.).
62. Гареев, Ф.А. Очерки истории профсоюзов Узбекистана [Текст] / Ф.А. Гареев. – Ташкент, 1967. – 428 с.
63. Фафуров, Б.Ф. Тоҷикон. Таърихи қадимтарин, қадим, асрҳои миёна ва давраи нав [Матн] / Б.Ф. Фафуров. – Душанбе: Ирфон, 2020. – С. 5, 759.
64. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. – М., 1999. – С. 462.
65. Давидюк, П.Г. История профсоюзного движения: курс лекций / П. Г. Давидюк // Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». – Минск, 2017. – С. 14-16.
66. Давлатбеков, Н., Курбонова, Ш. Таърихи сиёсии халқи тоҷик (Маводи таълимӣ) [Текст] / Н. Давлатбеков, Ш. Курбонова. – Душанбе: Маориф ва фарҳанг, 2008. – С. 254-256.
67. Диноршоев, А.М., Саъдизода, Ҷ., Имомова, З.Б. Андешаҳои ҳуқуқи инсон: нигоҳе ба сарчашма, дин ва афкори донишмандон [Матн]: монография / М.А. Диноршоев, Ҷ. Саъдизода, З.Б. Имомова. – Душанбе: ЭР-граф, 2016. – 164 с.

68. Диноршоев, М. Аз таърихи фалсафаи тоҷик [Матн] / М. Диноршоев. – Душанбе: Ирфон, 1988. – 224 с.
69. Жаров, С. А. Примирительно - третейский порядок разрешения трудовых конфликтов [Текст] / С.А. Жаров. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. – 68 с.
70. Зоиров, Дж.М. Таджики: от государства Саманидов до суверенной государственности (историко-правовой анализ) [Текст] / Дж.М. Зоиров. – СПб.: Реноме, 2014. – 287 с.
71. Зокиров, Г.Н. Донишномаи сиёсӣ [Матн] / Г.Н. Зокиров. – Душанбе, 2007. – 602 с.
72. Икрами, З.А. Правовые аспекты трудовой миграции в Российской Федерации и в Республике Таджикистан (сравнительная характеристика) [Текст] / З. Икрами. – Душанбе: Эҷод, 2007. – 136 с.
73. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право [Текст]. – М.: Изд-во «Статут», 2009. – С. 84.
74. Иркаев, М.Э., Николаев, Ю., Шарипов, Я. Очерки истории Советского Таджикистана. 1917-1957 гг. [Текст] / М.Э. Иркаев, Ю. Николаев, Я. Шарипов. – Душанбе, 1957. – С. 11.
75. История профсоюзов России: этапы, события, люди [Текст]. – М.: Акад. труда и соц. отношений, 1999. – 156 с.
76. История профсоюзов Узбекистана [Текст] / Л. В. Гентшке., В. Л. Гентшке., К. Ф. Фазылходжаев и др. – Ташкент: Узбекистан, 1978. – 360 с.
77. История таджикского народа [Текст]. – Душанбе, 1960. – С. 160.
78. Кабутов, Э.Д. Частно-правовое регулирование оказания услуг трудоустройства в Республике Таджикистан [Текст] / Э.Д. Кабутов. – Душанбе: ЭР-Граф, 2018. – 192 с.
79. Каминская, П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями [Текст] / П.Д. Каминская / под ред. Ю.П. Мазуренко. 2-е изд., испр. и доп. – Харьков, 1927. – 472 с.
80. Каримов Т.Р. Союз «Рабземлес» - защитник экономических интересов батрачества в Таджикистане [Текст] / Т.Р. Каримов // Уч. зап. Куляб. гос. пед. ин-та. – 1966. – Вып. 5.

81. Комилов, Р.С. Аз таърихи фалсафаи ҳуқуқ [Матн] / Р.С. Комилов. – Душанбе: Ирфон, 2013. – 640 с.
82. Крылов, К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты [Текст] / К.Д. Крылов. – М.: Профиздат, 1996. – С. 6-7.
83. Ленин, В.И. Очередные задачи Советской власти [Текст] / В.И. Ленин // Теория насилия. – М.: Алгоритм, 2007. – С. 198.
84. Ленин В.И. Полное собрание сочинений[Текст] / В.И. Ленин. – Т. 42. – М., 1921. – С. 203.
85. Ленин В.И. Полное собрание сочинений[Текст] / В.И. Ленин. – Т. 41. – М., 1920. – С. 34.
86. Ленин В.И. Полное собрание сочинений[Текст] / В.И. Ленин. – Т. 38. – М., 1919. – С. 97.
87. Либоракина, М., Флямер, М., Якимец, В. Социальное партнерство [Текст] / М.Либоракина, М. Флямер, В Якимец. – М., 1996. – С. 3-4.
88. Махмадуллозода, Н.Р. Ташаккули ҳуқуқи муҳоҷирати Ҷумҳурии Тоҷикистон: масъалаҳои назариявӣ ва амалӣ [Матн] / Н.Р. Махмадуллозода. – Душанбе: ҶДДМ «Контраст», 2022. – 296 с.
89. Мароми мо - Истиқлолияти давлатии Тоҷикистон [Матн]. – Душанбе: «Авасто», 2011. – 308 с.
90. Меркулова, Г.И., Куприянова, Т.В., Спорыхина, М.В., Юдин, В.П. Страницы истории профсоюзного движения в системе образования России [Текст] / Г.И. Меркулова, Т.В. Куприянова, М.В. Спорыхина, В.П. Юдин, учебное пособие. – М.: Изд-во МГОУ, 2006. – С. 5,15.
91. Милонов, Ю.К. Как возникли профессиональные союзы в России [Текст] / Ю. Милонов. – М.: Ленинград: Гудок, 1926. – 171 с.
92. Михайловская, О.Ф. Профессиональные союзы в СССР: защита прав работников промышленных предприятий Челябинской области в 60-е - 70-е гг. XX в. [Текст] / О.Ф. Михайловская. – Челябинск, 2010. – 192 с.

93. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] / В.А. Михеев. учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – С. 214.
94. Муллоджонов, М., Набиев, Б. Профсоюзы Таджикистана [Текст] / М. Муллоджонов, Б. Набиев. – Душанбе, 2006. – 60 с.
95. Муродов, А.С. Посредничество в конфликтах: история, теория и практика (социально-политических анализ, опыт Дартмутской конференции в Таджикистане) [Текст] / А.С. Муродов. – Душанбе: Дониш, 2017. – 140 с.
96. Мухаммад, А.Н. Донишномаи мухтасари сиёсӣ [Матн] / А.Н. Мухаммад. – Душанбе: ЭР-граф, 2016. – 350 с.
97. Набиева Р. Зикриёев Ф., Зикриёева М. Таърихи халки тоҷик. Нашри дуюм. – Душанбе: Собириён, 2010. – С. 19.
98. Назаров, Д.К. Универсальные международные правовые акты в сфере труда и их имплементация в национальное законодательство [Текст] / Д.К. Назаров. – Душанбе: ТГПУ, 2021. – 168 с.
99. Наршахӣ, М. Таърихи Бухоро [Матн] / М. Наршахӣ. – Душанбе: Дониш, 1979. – С. 19-20.
100. Насриддинзода, Э.С. Назарияи давлат ва ҳуқуқ (васоити таълимӣ) [Матн] / Э.С. Насриддинзода. – Душанбе: Мехрона - 2017, 2019. – 204 с.
101. Ноджи, М. Фарҳанг ва тамаддуни исломӣ дар қаламрави Сомониён [Текст] / М. Ноджи / баргардони Л. Бойматов. – Душанбе: ЭР-Граф, 2011. – С. 482, 505.
102. Носырева, Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. – М.: Городец, 2005. – 320 с.
103. Нурматов, М. Ҳаракати рационализаторӣ ва ташкилотҳои иттифоқҳои касабии Тоҷикистон [Матн] / М. Нурматов. – Душанбе: Нашриёти давлатии Тоҷикистон, 1959. – 56 с.
104. Устав профсоюзов СССР. Организационная работа профсоюзов [Текст]. – М.: Профиздат, 1988 – С.78.
105. Охрана труда. Сборник официальных материалов [Текст]. – М.: Проф. Изд., 1977. – 493 с.

106. Перегудов, С.П., Лапина, Н.Ю., Семенов, И.С. Группы интересов и российское государство [Текст]/С.П. Перегудов, Н.Ю. Лапина, И.С. Семенов. – М., 1999. – 352 с.
107. Прасолов, В. Проблемы развития института трипартизма в современной России [Текст]/ В. Прасолов // Власть. – 2011. – №3. – С. 38-41.
108. Программа действий Профессиональных союзов Таджикистана на 2020-2027 годы [Текст]. – Душанбе, 2020. – 52 с.
109. Профсоюзные организации в Таджикистане [Текст]. – Душанбе, SIAB, 2005. – С. 3, 5.
110. Профсоюзы России: современный этап. 1990-2005 годы [Текст] под ред. Н. Н. Гриценко. – М.: Изд-во АТиСО, 2005. – С. 6.
111. Пятая Всероссийская конференция профессиональных союзов (3-7 ноября 1920 г.) [Текст] Стенографический отчет. – М., 1921. – С. 177-178.
112. Раджабов, С., Шукуров, М. Профсоюзы Советского Таджикистана [Текст] / С. Раджабов, М. Шукуров. – М.: Профиздат, 1964. – 76 с.
113. Раҳматуллоев А., Мухторов, С. Очеркҳои таърихи Тоҷикистони советӣ [Матн] / А. Раҳматуллоев, С. Мухторов. – Душанбе: «Маориф», 1989. – С. 65.
114. Раҳмонов, Э. Тоҷикистон: даҳ соли истиқлолият, ваҳдати миллӣ ва бунёдкорӣ [Матн] / Э. Раҳмонов. – Душанбе: Ирфон, 2001. – Ҷ. 2. – С. 9.
115. Раҷабов, С., Шукуров, М. Иттифоқҳои касабии Тоҷикистон [Матн] / С. Раҷабов, М. Шукуров. – М.: Профиздат, 1964. – С. 40-41.
116. Россия и Бухарский эмират в начале XX века [Текст]. – Душанбе: «Ирфон», 1977. – С. 133, 201, 207.
117. Сафаров, Б.А. Формирование раннего исламского государства [Текст] / Б.А. Сафаров. – Душанбе, 2011. – 200 с.
118. Семенова, Е.М., Хачатрян, О.А. Институциональные основы социального партнерства в России [Текст] / Е.М. Семенова, О.А. Хачатрян // Transport business in Russia. 2010. – С. 36.
119. Скобелкин, В.Н. Порядок рассмотрения трудовых споров [Текст] / В.Н. Скобелкин. – М.: Знание, 1959. – 32 с.

120. Смолярчук, В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих [Текст] / В.И. Смолярчук. – М.: Юрид. лит., 1966. – 228 с.
121. Сошникова, Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России [Текст] / Т.А. Сошникова. – М., 2014. – 168 с.
122. Кукушкин, Ю.С., Чистяков, О.И. Очерк истории Советской Конституции [Текст] / Ю.С. Кукушкин, О.И. Чистяков. – М.: Политиздат, 1987. – С. 307.
123. Трудовое право [Текст] / Под ред. профессора О.В. Смирнова. 3-е изд. – М.: Проспект, 1999. – 512 с.
124. Турсунова, С.Н. «Иттифоки камбағалон» - опора коммунистической партии в социалистическом преобразовании таджикского кишлака [Текст] / С.Н. Турсунова. – Душанбе: Ирфон, 1965. – 60 с.
125. Фабрично-заводские комитеты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://determiner.ru/termin/fabrichno-zavodskie-komitety.html> (дата обращения: 27.07.2022г.).
126. Фарҳанги истилохоти ҳуқуқӣ [Матн]. – Душанбе, 1999. – С. 50.
127. Фарҳанги тафсирии забони тоҷикӣ [Матн]. – Душанбе: ҶДММ «Шуҷоатиён», 2010. Ҷ.1. – 996 с.
128. Фатуев, А. А. Трудовое право в жизни человека [Текст] / А.А. Фатуев. – М.: Юридическая литература, 1991. – С. 60.
129. Филлоценко, Л. И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов [Текст] / Л.И. Филлоценко // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11 (72). – С. 121-128.
130. Холиқов, А.Ф. Таърихи давлат ва ҳуқуқи Тоҷикистон [Матн] / А.Ф. Холиқов. – Душанбе, 2002. – Ҷ.1. – 380 с.
131. Ҳотамов, Н. Таърихи халқи тоҷик (аз солҳои 60-уми асри XIX то соли 1924) [Матн] / Н. Ҳотамов. – Душанбе, 2007. – С. 146.
132. Чекин, А. (В. Яроцкий). Происхождение и развитие профдвижения в России [Текст] / А. Чекин (В. Яроцкий). – М., 1926. – С. 17.
133. Шестой пленум ВЦСПС: стеногр. отчет [Текст]. – М.: Профиздат, 1989. – С. 7.

134. Шонасриддинов, Н., Бобокалонов, Ф.М., Махмадуллозода, Н.Р. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон[Матн] / Н. Шонасриддинов, Ф.М. Бобокалонов, Н.Р. Махмадуллозода, нашри 4./ Мухаррири масъул н.и.х., дотсент Н. Шонасриддинов. – Душанбе: «Мастер Принт», 2022. – 876 с.

135. Эрберг, Р.Дж., Смит, Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика[Текст]/Р.Дж. Эрберг, Р.С. Смит, гл. 13. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.

136. Юсупов, М.С. Суд в Бухаре. Судостроительство и судопроизводство в Бухарском эмирате в конце XIX – начале XX в. [Текст] / М.С. Юсупов. – Ташкент, Вена, 2016. – С. 39-41.

137. Яковлев, В.Ф. Избранные труды. Т. 2: Гражданское право: история и современность[Текст]/ В.Ф. Яковлев. – М.: Статут, 2012. – Кн.1. – 976 с.

Статьи и доклады

138. Абрамова, О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров [Текст] / О.В. Абрамова // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 38-40.

139. Ализода, З. Хукуку озоидҳои инсон-меҳвари сиёсати хукукии Ҷумҳурии Тоҷикистон[Матн] / З. Ализода // Сиёсати хукукии Ҷумҳурии Тоҷикистон: рушд ва мушкилот (Маводҳои конфренсияи илмӣ - амалии ҷумҳуриявӣ, Душанбе, 17 март 2014). – Душанбе: “Имперал-Групп”, 2014. – С. 32-34.

140. Антонова, Л.И. Революционная кодификация законодательства РСФСР (1920-1930-е гг.) [Текст] / Л.И. Антонова // Управленческое консультирование. – 2008. – № 4. – С. 136-155.

141. Антропов, В.В. Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ [Текст] / В.В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – № 1. – С. 20-40.

142. Асанова, Е.Н. Социальные проблемы профсоюзов и их решение [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.psu.ru/psu/files/4802/asanova.doc> (дата обращения: 8.08.2022 г.).

143. Салимова, М.М., Абдурашидова, М.А. Приоритеты налоговой политики и основные направления снижения налоговой нагрузки в условиях влияния мирового финан-

сового кризиса [Текст] / М.М. Салимова, М.А. Абдурашидова // Ахбори ДДБХТ. – 2016. – №4 (69). – С. 5-13.

144. Бабаджанова, М.М. Изучение истории и проблем рабочего класса Таджикистана в трудах М. Алиджанова [Текст] / М.М. Бабаджанова // Вестник КРСУ. – 2015. – Том 15. – № 6. – С. 62-65.

145. Барабанов, А. А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России [Текст] / А.А. Барабанов // Управленческое консультирование. – 2013. – №2. – С. 34-38.

146. Барабанов, А. А. Профсоюзы России в условиях политического и социально-экономического реформирования [Текст] / А.А. Барабанов // Научные труды Северо-Западного института управления. – 2010. – Т.1. – № 1. – С. 127.

147. Бобокалонов Ф.М., Буризода Э.Б. Масъалаҳои ҳуқуқии рӯшди қонунгузорӣ ва таҳкими ҷаъолияти иттифоқи касаба дар Тоҷикистон [Матн] / Ф.М. Бобокалонов, Э.Б. Буризода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2021. – №2 (38). – С. 136-140.

148. Булатов, Е.В., Панина, Д.С. Совершенствование системы некоммерческих организаций в российском гражданском праве [Текст] / Е.В. Булатов, Д.С. Панина // Территория науки. – 2016. – № 3. – С. 159-167.

149. Булюлина, Е.В. Управление продовольственным делом и продовольственными заготовками в Нижнем Поволжье в 1917-1924 гг. [Текст] / Е.В. Булюлина // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2010. – № 13 (84). – Вып. 15. – С. 182-186.

150. Буризода, Э.Б. Давлат ва ҳуқуқи марҳилаи гузариш (гузориши масъала ва масоили мубрами он) [Текст] / Э.Б. Буризода // Академический юридический журнал. – 2021. – №3(39). – С. 17-24.

151. Бюллетень международных договоров [Текст]. – 2010. – № 4 (апр.). – С. 17-67.

152. Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России [Текст] / О.А. Виноградова // Управленческое консультирование. – 2013. – №3. – С. 95-105.

153. Вишневская, Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции [Текст] / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 3-26.

154. Бюллетень международных договоров [Текст]. – 2010. – № 4 (апр.). – С. 17-67.
155. Возникновение и укрепление профсоюзов в Таджикистане (1925-1938 гг.) [Текст] // Очерки по истории Таджикистана. – Сталинабад, 1957. – Т. II. – С. 96.
156. Габелко, Н.Е. Социальное партнёрство: основной элемент и метод социального управления обществом [Текст] / Н.Е. Габелко // Территория науки. – 2015. – № 4. – С. 100-107.
157. Гадоев, Б.С. Арзишҳои демократии интихобот [Матн] / Б.С. Гадоев // Маҷалаи академии ҳуқуқ. – 2020. – 1(33). – С. 67-71.
158. Гильминтинов, Р.Р. Институционализация испрофов в структуре советских профсоюзов [Текст] / Р.Р. Гильминтов // Вестник Брянского государственного университета. – 2018. – № 3. – С. 28-36.
159. Головкин, Л. В. Медиация - понять, принять и применять [Текст] / Л.В. Головкин // Вестник Арбитражного суда г. Москвы. – 2008. – № 5. – С. 10-28.
160. Денищик, А.Ю. Обеспечение благоприятных нормативных правовых условий деятельности профсоюзных организаций в РФ [Текст] / А.Ю. Денищик // Синергия. – 2016. – № 5. – С. 19-25.
161. Дербин, В.Г. Профсоюзы как важнейший элемент гражданского общества [Текст] / В.Г. Дербин // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли): материалы Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 г. / Ред колл. Б.П. Белозеров, П.П. Глущенко, Д.В. Лобок, А.В. Стремоухов. – СПб: Изд. СПбГУП, 2005. – С. 15.
162. Жаренова, А.И., Галкин, А.А. Возможность использования международного опыта профсоюзного движения в российской экономике [Текст] / А.И. Жаренова, А.А. Галкин // Территория науки. – 2013. – № 6. – С. 51-55.
163. Ишикава, А. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации [Текст] / А. Ишикава // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 2. – С. 64.
164. Карпушкина, А. В. Генезис институтов социально-трудовых отношений [Текст] / А.В. Карпушкина // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – 34 (241). – С. 33-42.

165. Конституцияи кафолати таъмини ҳуқуқ, озодӣ, манфиатҳои қонунии шахс, давлат ва ҷомеа [Матн] (маводи конфронси илмӣ-назариявии баҳшида ба 21 солагии қабули Конституцияи (Сарқонуни) Ҷумҳурии Тоҷикистон, Хоча Оби Гарм, 3 ноябри соли 2015) / Зери назари д.и.х. Буриев И.Б., н.и.х. Одинаев Р.С. – Душанбе: ҶДММ «Душанбе Принт», 2016. – 144 с.
166. Кузнецова, С.П. Проблемы взаимодействия административной комиссии с органами власти и пути их решения[Текст] / С.П. Кузнецова // Территория науки. – 2016. – № 2. – С. 135-139.
167. Курбацких, М. С. Организационно-правовые основы и направления деятельности российских профсоюзов [Текст] / М.С. Курбацких // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. – 2012. – № 19 (273). – Вып. 26. – С. 91-94.
168. Курбацких, М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект[Текст] / М.С. Курбацких // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. Вып. 26. – С. 95-98.
169. Кушнарёва, О.С., Матузенко, Л.И. Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России[Текст] / О.С. Кушнарёва, Л.И. Матузенко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 37-43.
170. Қодирзода, С.М., Абдулхонов, Ф.М. Таълимоти Мискавайҳ оиди идораи давлат ва мансабдорони давлатӣ [Матн] / Ф.М. Абдулхонов, С.М. Қодирзода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. Иқтисодиёт, ҳуқуқшиносӣ, сиёсатшиносӣ. – Душанбе, 2019. – №1. – Қ.1. – С. 226-229.
171. Макарова, В. А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества[Текст] / В.А. Макарова // Научный журнал КубГАУ, 2016. – №121(07). – С. 3-14.
172. Макарова, В.А., Гончаров, М.А. Проблемы и перспективы развития профсоюзов в России [Текст] / В.А. Макарова, М.А. Гончаров // Сборник статей международной научно-практической конференции 15 августа 2015 г. «Наука: прошлое, настоящее, будущее» в ч. 2. Ч. 2 / отв. ред. А.А. Сукиасян. – Уфа: АЭТЕРНА, 2015. – С. 78-84.

173. Махмудзода, М.А. Ҳифзи ҳуқуқҳои инсон ва шаҳрвандӣ дар қонунгузории Рим (баъзе масъалаҳои қабули қонунҳои Рим) [Матн] / М.А. Махмудзода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2020. – №4(36). – С. 152-157.

174. Малюк, С.Н. Проблемы применения норм трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах [Текст] / С.Н. Малюк // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2009. – № 3 (20). – С. 102-105.

175. Морозов, В.Б. Образование профсоюзов России и их борьба за экономические интересы трудящихся [Текст] / В.Б. Морозов // Вестник Санкт-Петербургского Университета. – 2006. – Серия 2. – Вып. 4. – С. 144-154.

176. Мотов, Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) [Текст] / Н.Л. Мотов // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 48-68.

177. Мурзина, Е. А. Медиация как способ защиты трудовых прав [Текст] / Е.А. Мурзина // Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 47-52.

178. Надель, С.Н. Социальные факторы экономического роста [Текст] / С.Н. Надель // Международная экономика и международные отношения. – 2005. – № 5. – С. 26-33.

179. Нематов, А.Р., Гоибова М.А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства // Евразийский юридический журнал. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razvitii-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>. (дата обращения: 20.09.2021г.).

180. Нехода, Е.В., Чувакин, В.С. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра [Текст] / Е.В. Нехода, В.С. Чувакин // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №4 (12). – С. 77-96.

181. Опеен, В.О. История изучения профсоюзного движения в XX веке к вопросу историографии [Текст] / В.О. Опеен // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2014. – №4 (84). – С. 3.

182. Орешников, И. М., Сунарчина, М.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников [Текст] / И.М. Орешников, М.М. Сунарчина // Социально-политические науки. – 2014. – №1. – 37-39.

183. Орлов, В. Н. Историческое развитие института разрешения трудовых споров [Текст] / В.Н. Орлов // Современное право. – 2007. – №9. – С.103-106.

184. Рахматов, Ҳ. Дар бораи татбиқи меъёрҳои Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон ва назорати ҷамъиятии он аз тарафи иттифокҳои касаба [Матн] / Ҳ. Рахматов // Конституцияи ҷаҳлати таъмини ҳуқуқ, озодӣ, манфиатҳои қонунии шахс, давлат ва ҷомеа. – Душанбе: ҶДММ «Душанбе Принт», 2016. – С.121-130.

185. Стремоухов, А.В. Профсоюзное право: место в системе российского права [Текст] / А.В. Стремоухов // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли): материалы Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 г. / Ред колл. Б.П. Белозеров, П.П. Глущенко, Д.В. Лобок, А.В Стремоухов. – СПб: Изд. СПбГУП, 2005. – С. 25-31.

186. Сунарчина, М.М. О модернизации профсоюзов как института регулирования социально-трудовых отношений и социальной защиты [Текст] / М.М. Сунарчина // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 109-112.

187. Суриков, А.И. Правовые основы существования и деятельности профсоюзов в Российском обществе [Текст] / А.И. Суриков // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли): материалы Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 г. / Ред колл. Б.П. Белозеров, П.П. Глущенко, Д.В. Лобок, А.В Стремоухов. – СПб: Изд. СПбГУП, 2005. – С.5.

188. Тахиров, Ф.Т. Становление советского трудового права в Ходжентском уезде (1917-1924 гг.) [Текст] / Ф.Т. Тахиров // Изв. АН Тадж ССР. Сер.: Философия, экономика, правоведение. – 1987. – №1. – С. 60-66.

189. Тохчуков, М.О. Основные механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса [Текст] / М.О. Тохчуков // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 3 (58). – С. 208-209.

190. Тохчуков, М.О. Роль инноваций в развитии корпоративной культуры как элемента социально-трудовых отношений (теоретические аспекты) [Текст] / М.О. Тохчуков // Вестник Академии права и управления. – 2015. – №38. – С. 196-202.

191. Федукова, А.М. История правового регулирования социально-партнёрских отношений [Текст] / А.М. Федукова // Transport business in Russia. – 2012. – №6. – С. 84-87.

192. Филипова, И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) [Текст] / И.А. Филипова // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 113-124.
193. Филипова, И. А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития [Текст] / И.А. Филипова // Журнал российского права. – 2016. – № 6. – С. 93-99.
194. Фильчакова, С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве Содружества Независимых Государств [Текст] / С.Ю. Фильчакова // Сибирский юридический вестник. – 2013. – №4(63). – С. 129-135.
195. Черышева, Л.Д. Государство, профсоюзы и бизнес: позиции по трудовым отношениям [Текст] / Л.Д. Черышева // Социология власти. – 2012. – №2. – С. 168-174.
196. Чибисов, В. А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод [Текст] / В.А. Чибисов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 2-5.
197. Чупрынников, С.А. Политика советского государства по укреплению трудовой дисциплины и улучшению качества продукции накануне Великой Отечественной войны [Текст] / С.А. Чупрынников // Известия вузов. Северо-кавказский регион. Общественные науки. – 2013. – №2. – С. 60.
198. Шоғузанфаров, С. Нақши иттифоқи касаба оид ба баланд бардоштани сатҳи иқтисодӣ – иҷтимоӣ касбии кормандон [Текст] / С. Шоғузанфаров // Конститутсияи кафолати таъмини ҳуқуқ, озодӣ, манфиатҳои қонунии шахс, давлат ва ҷомеа. – Душанбе: ҶДММ «Душанбе Принт», 2016. – С. 112-118.
199. Шоев, Ф.М. Учение персидско-таджикских мыслителей о права человека [Текст] / Ф.М Шоев // Давлатшиносӣ ва ҳуқуқи инсон. – 2019. – №1(13). – С. 25-30.
200. Хьюс, Э. Развитие профсоюзов в Советской России [Текст] / Э. Хьюс // Американская экономическая ассоциация. – 1923. Vol. 13. декабрь – С. 618-637.
201. Эргашев, Б. Профессиональные союзы в независимых государствах Центральной Азии и Кавказа: состояние, проблемы, перспективы [Текст] / Б. Эргашев // Центральная Азия и Кавказ. – 2011. – Т.14. – Вып. 3. – С. 120-13.

Диссертации и авторефераты

202. Бобокалонов, Г.М.. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане: 1917-1940 годы [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Бобокалонов Гоиб Мерганович. – Душанбе, 2004. – 198 с.

203. Дзуцев, З.Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / З.Г. Дзуцев. – Владикавказ, 2009. – С. 8.

204. Кулбаев, Т.С. Профессиональные союзы республик Средней Азии и Казахстана в годы Великой Отечественной войны (1941-1945 гг.) [Текст] : автореф. дис. ... д-ра ист. наук: 07.00.08 / Т.С. Кулбаев. – Алматы, 1994. – 60 с.

205. Нозимов, С.С. Консультативный совет как институт государственности на территории Таджикистана: историко-правовой анализ [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нозимов Сахоби Сунатуллоевич. – Душанбе, 2011. – 157 с.

206. Одиназода, Р.С. Пайдоиш ва рушди ниҳодҳои адолати судии маъмурӣ дар Тоҷикистон (таҳқиқоти таърихӣ-ҳуқуқӣ) [Матн]: дис. ... д-ри илмҳои ҳуқуқшиносӣ: 12.00.01 / Одиназода Рамазон Сафар. – Душанбе, 2021. – 404 с.

207. Раҳмон, Д.С. Ҳуқуқи инсон дар шароити ҷаҳонишавӣ ва тақвиятёбии тафовутҳои фарҳангӣ-тамаддунӣ: масъалаҳои назарӣ, усулӣ ва амалӣ-ҳуқуқӣ [Матн] : дис. ... д-ри илмҳои ҳуқуқшиносӣ: 12.00.01 / Раҳмон Дилшод Сафарбек. – Душанбе, 2019. – 479 с.

208. Холджураев, Х. Возрастание авангардной роли рабочего класса в строительстве коммунизма (1959-1970 гг.) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра ист. наук: 07.00.08 / Х. Холджураев. – М., 1971. – 129 с.

Литература на иностранных языках

209. Collective Bargaining, Employment and Social Development Canada // Government of Canada. URL: [https:// www.canada.ca/en/employment-socialdevelopment/ services/labour-relations/ collective-bargaining.html](https://www.canada.ca/en/employment-socialdevelopment/services/labour-relations/collective-bargaining.html) (дата обращения: 10.07.2017 г.).

210. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives. – Geneva, 2007.

211. From Collective Bargaining to Social Partnerships: New Roles of the Social Partners in Europe. – Copenhagen, 2001.

212. The Combination Act 1799'. (39 Geo. III, c. 81) «Великая французская революция» <http://liberte.newmail.ru>.

213. Zhuang W. Can the Strategy of “Mediate First” Reduce Collective Labor Disputes? An Empirical Test Based on ProvinceLevel Panel Data From 1999 to 2011 // The Journal of Chinese Sociology. – 2015. – No. 2.

Электронные ресурсы

214. Речь Основателя мира и национального единства, Лидера нации. Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с руководителями и активом Федерации независимых профессиональных союзов Республики Таджикистан, 24.10.2019 г., г. Душанбе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.president.tj/ru/node/27418> (дата обращения: 05.11.2021г.).

215. Роль и место профессиональных союзов в общественной жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // https://www.minjust.uz/ru/library/own_publications/71316/ (дата обращения: 16.09.2021 г.).

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

I. Статьи, опубликованные в рецензируемых и рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан журналах:

[1–А]. Нозакова, З.З. История развития профсоюзов, правозащитная деятельность профсоюзов [Текст] / З.З. Нозакова // Академический юридический журнал. – 2017. – №3/4 (23-24). – С. 50-59. ISSN 2305-0535

[2–А]. Нозакова, З.З. Таърихи таҳаввули Иттифокҳои касбаи қормандони маориф ва илми Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / З.З. Нозакова // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2018. – №3 (27). – С. 43-46. ISSN 2305-0535

[3–А]. Нозакова, З.З. Гендерное равенство и его национальный механизм в Республике Таджикистан [Текст] / З.З. Нозакова // Академический юридический журнал. – 2018. – №4 (28). – С. 124-127. ISSN 2305-0535

[4–А]. Нозакова, З.З. Общественный контроль реализации нормативно-правовых актов как полномочие профсоюзов [Текст] / З.З. Нозакова, Э.Б. Буризода, Р.С. Одиназода // Академический юридический журнал. – 2019. – №1 (29). – С. 104-110. ISSN 2305-0535

[5–А]. Нозакова, З.З. Становление законодательства о профсоюзах СССР и в Советском Таджикистане 1917-1936 гг. [Текст] / З.З. Нозакова // Академический юридический журнал. – 2020. – №3 (35). – С. 152-158. ISSN 2305-0535

[6–А]. Нозакова, З.З., Умарахунов И.М. Роль профессиональных союзов в защите трудовых прав работников [Текст] / З.З. Нозакова, И.М. Умарахунов // Академический юридический журнал. – 2020. – №4 (36). – С. 110-115. ISSN 2305-0535

[7–А]. Нозакова, З.З. Генезис идей об институте профессиональных союзов в историческом Таджикистане [Текст] / З.З. Нозакова, Э.Б. Буризода, Р.С. Одиназода // Академический юридический журнал. – 2021. – №3 (39). – С. 133-138. ISSN 2305-0535

[8–А]. Нозакзода, З.З. Совершенствование нормативно-правовых актов профсоюзов в годы государственной независимости [Текст] / З.З. Нозакзода // Академический юридический журнал. – 2022. – №1 (41). – С. 18-21. ISSN 2305-0535

[9–А]. Нозакзода, З.З. Понятие института профессиональных союзов [Текст] / З.З. Нозакзода // Академический юридический журнал. – 2022. – №3 (43). – С. 80-84. ISSN 2305-0535

[10–А]. Нозакзода, З.З. Эволюция содержания функции профсоюза в новой и новейшей истории Таджикистана [Текст] / З.З. Нозакзода, Р.С. Одиназода // Академический юридический журнал. – 2022. – №3 (43). – С. 149-154. ISSN 2305-0535

[11–А]. Нозакзода, З.З. Сравнительно-правовой анализ профсоюза и института медиации (посредничество) в трудовых отношениях [Текст] / З.З. Нозакзода, Э.Б. Буризода // Труды Академии МВД РТ. – 2022. – №4 (56). – С. 20-30. ISSN 2412-141X

[12–А]. 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. ISSN 2305-0535

[13–А]. Нозакзода, З.З. Баъзе масъалаҳои ташкилӣ-ҳуқуқии таъсиси ҷамъияти «Ғарбияи атфол» дар «Таърихи Бухоро»-и Садриддин Айнӣ [Матн] / З.З. Нозакзода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2023. – №1 (45). – С. 48-51. ISSN 2305-0535

II. Научные статьи, опубликованные в сборниках и других научно-практических изданиях:

[14–А]. Нозакова, З.З. Нақши конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон дар бунёди давлати иҷтимоӣ [Текст]. З.З. Нозакова // Материалы республиканской научно-теоретической конференции «Конститутсия, қафолати таъмини ҳуқуқ, озодӣ, манфиатҳои қонунии шахс, давлат ва ҷомеа». – Душанбе, 2016. – С. 106-112.

[15–А]. Нозакзода, З.З. Некоторые проблемы развития института профсоюза в СНГ [Текст] / З.З. Нозакзода // Права человека и глобализация: материалы V-ой международной научно-теоретической конференции, посвященной Дню прав человека // Под общ. ред. д.ю.н., доцента Ф.Р. Шарифзода. – Душанбе: Типография МВД Республики Таджикистан, 2023. – С. 177-183.

[16–А]. Нозакзода, З.З. Шарикии иҷтимоӣ: мафҳум, субъектҳо ва таҷрибаи байналмилалӣ[Матн] / З.З. Нозакзода // Маҷмуаи маводи II-умин конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ дар мавзӯи «Илм ва амалияи ҳуқуқшиносӣ» бахшида ба Рӯзи илми тоҷик. – Душанбе, 2023. – С. 161-167.