



ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВООПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация

Настоящий отчет содержит анализ международных и национальных норм по соблюдению права на труд и благоприятные и справедливые условия труда, а также судебную практику по результатам опроса адвокатов

Александрова Лариса

Душанбе – апрель 2021г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| Список сокращений | 2 |
| Введение | 3 |
| Методология, цель и задачи исследования | 4 |
| Выводы и рекомендации | 7 |
| I. Международные стандарты по соблюдению права на труд и права на справедливые и благоприятные условия труда. | 15 |
| 1. Международные стандарты | 15 |
| 2. Заключительные замечания Комитетов ООН в сфере труда и занятости Таджикистану | 21 |
| II. Национальная политика Таджикистана в сфере труда и занятости | 23 |
| III. Законодательство Таджикистана в сфере труда и занятости | 27 |
| 3.1. Дискриминация в сфере труда. | 27 |
| 3.2. Виды трудовых договоров, их содержание. Порядок заключения трудового договора | 29 |
| 3.3. Справедливые и благоприятные условия труда | 32 |
| 3.3.1. Справедливые заработные платы | 33 |
| 3.3.2. Принудительный труд | 36 |
| 3.3.3. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. | 37 |
| 3.3.4. Список запрещенных профессий для женщин в Таджикистане. | 45 |
| 3.3.5. Отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни | 47 |
| 3.3.6. Свобода от притеснений, включая сексуальные домогательства | 51 |
| 3.3.7. Профессиональные союзы и иные представители работников | 53 |
| 3.3.8. Прекращение трудовых отношений | 58 |
| IV. Защита трудовых прав и судебная практика | 62 |

Список сокращений

| | |
|--------|---|
| ВИЧ | Вирус иммунодефицита человека |
| ВС | Верховный суд |
| КобАП | Кодекс об административных правонарушениях |
| КЗ | Кодекс о здравоохранении |
| КЛДЖ | Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин |
| КЛДЖ | Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин |
| КПР | Конвенция ООН по правам ребенка |
| КПЧ | Комитет ООН по правам человека |
| КЭСКИ | Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам |
| МЗСЗН | Министерство здравоохранения и социальной защиты населения |
| МНМО | Маджлиси Намояндагон Маджлиси Оли |
| МО | Международные организации |
| МОТ | Международная организация труда |
| МПЭСКИ | Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах |
| МТМЗН | Министерство труда, миграции и занятости населения |
| МЮ | Министерство юстиции |
| НПО | Неправительственные организации |
| НСР | Национальная стратегия развития |
| ООН | Организация Объединенных наций |
| ПРООН | Программа развития ООН |
| ПШРТ | Постановление Правительства Республики Таджикистан |
| РТ | Республика Таджикистан |
| СК | Семейный кодекс |
| СМИ | Средства массовой информации |
| СПИД | Синдром приобретенного иммунодефицита |
| ТЗ | Техническое задание |
| ТК | Трудовой кодекс |
| УК | Уголовный кодекс |
| УПК | Уголовно-процессуальный кодекс |
| ЦУР | Цели устойчивого развития |

Введение

Право на труд отражено в ст. 35 Конституции РТ. Таджикистан признает, уважает и обязуется соблюдать право на труд каждого человека.

Основополагающее право, каковым является право на труд, признано в целом ряде международно-правовых актов. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП), в частности его статья 6, раскрывает это право полнее, чем любой другой международный договор. Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства.

В Таджикистане найти работу, которая бы обеспечивала достойную жизнь за последнее время является очень сложно. Так, официальная минимальная заработная плата составляет 400 сомони. В СМИ еще в мае 2020г. писали, что цена на 50-килограммовый мешок муки местного производства достигла 240 сомони, килограмм риса стоит 11-18 сомони (в зависимости от сорта) картошка стоит 2,5-3 сомони за килограмм, сахарный песок – 8 сомони, цена на литр импортного растительного масла достигает 15 сомони. За килограмм помидоров, которые, еще неделю назад стоили 2-3 сомони, продавцы на рынках просят 4-5 сомони¹. Причем в данном списке нет еще мяса, рыбы, молочных продуктов, которые также необходимы человеческому организму для здорового полноценного питания.

Среднемесячная номинальная заработная плата по Таджикистану в июне 2020 года составила 1 тыс. 447 (\$140) и снизилась по сравнению с аналогичным периодом 2019 года, на 3,4%, сообщает Агентство по статистике республики².

В 2015 г. Комитет ООН по социальным и экономическим правам отмечал, об общей слабости рынка труда в государстве-участнике, который характеризуется высокой безработицей, в особенности среди женщин, молодежи и инвалидов; недостаточностью мер по обеспечению соответствия политики занятости быстрому росту населения трудоспособного возраста; высокой долей низкооплачиваемых работников, чья заработная плата ниже прожиточного минимума; а также нехваткой квалифицированных работников³.

В альтернативном докладе Коалиции ОО «От равенства юридического к равенству фактическому» в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин отмечается: «Большая часть женщин трудится в низкооплачиваемых сферах труда: сельское хозяйство, образование, здравоохранение и др. В силу сложившейся профессиональной сегрегации на рынке труда заработная плата женщин в целом ниже, чем у мужчин во всех отраслях. На конец 2015 года заработная плата женщин составила 61,1% заработной платы мужчин.⁴ При этом отмечается ухудшение ситуации для женщин. Если в 2010 году

¹ <http://avesta.tj/2020/10/05/tseny-na-produkty-pitaniya-v-tadzhikistane-zametno-vyrosl/> просмотрено 5 февраля 2021г.

² <http://avesta.tj/2020/08/25/razmer-srednemesyachnoj-nominalnoj-zarplaty-v-tadzhikistane-v-iyune-snizilsya-na-3-4/> просмотрено 5 февраля 2021г.

³ Заключительные замечания по объединенным второму и третьему периодическим докладам Таджикистана, принятые на Комитетом на его пятьдесят четвертой сессии (23 февраля – 6 марта 2015 года).

⁴ См.: Агентство по статистике при Президенте РТ. Таджикистан: 25 лет государственной независимости. Статистический сборник Душанбе. 2016. с.137-138.

среднемесячная зарплата женщин к зарплате мужчин составляла 64,6%, то в 2015 году 61,1%. Почти на 20% снизилось соотношение зарплаты женщин к зарплате мужчин в реальном секторе. Определяющую роль в расширении возможностей и конкурентоспособности женщин на рынке труда играет наличие профессионального образования и специальности. По данным переписи населения, 2010 года доля женщин среди занятого населения с профессиональным образованием почти в два раза ниже, по сравнению с мужчинами.⁵

По данным Агентства по статистике при Президенте РТ в целом на конец 2017г. общая трудовая миграция населения составила 487757 человек, когда как численность постоянного населения на конец года составляла 8 миллионов 931 тыс. человек. Официальная статистика Таджикистана показывает, что у нас в стране 5,5 % населения составляют трудовые мигранты. Хотя российские источники заявляют о в несколько раз превышающем потоке трудовых мигрантов из Таджикистана в Российскую Федерацию. Ранее Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС сообщил о количестве таджикистанцев в России. Согласно опубликованным данным, на 1 мая 2019-го количество таджикистанцев в России выросло до одного миллиона 255 тысяч человек⁶.

Неформальная занятость, безработица, трудовая внутренняя и внешняя миграция населения, гендерное неравенство в трудовом секторе в частности, и в целом по стране – все эти проблемы отрицательно влияют на соблюдение права на труд в Таджикистане.

Методология, цель и задачи исследования

Цель.

Основная цель исследования – выявить несоответствия трудового законодательства и судебной практики международным стандартам по праву на труд и праву на справедливые и благоприятные условия труда на основе доступных данных и представить соответствующие рекомендации по совершенствованию, как законодательства, так и судебной практики.

Задачи.

1. Изучение национального законодательства в сфере труда и судебной практики по трудовым спорам.
2. Анализ СМИ по вопросам реализации трудовых прав в Таджикистане.
3. Проведение анализа национального законодательства РТ на соответствие международным стандартам в сфере права на труд
4. Подготовка окончательного отчета о проведенном анализе
5. Выработка рекомендаций с целью внедрения их в национальное законодательство.

Методология

⁵ См.: Агентство по статистике при Президенте РТ. Положение на рынке труда в РТ. По результатам обследования рабочей силы, июнь-июль 2009 г., с.114

⁶<https://tj.sputniknews.ru/migration/20190725/1029490147/mintruda-tajikistan-statistika-migranty.html>

Исследование будет проведено с использованием качественных методов сбора и анализа информации – кабинетное исследование, изучение нескольких судебных решений по трудовым спорам, доступным исследователю и проведение интервью с не менее 10 адвокатами, имевшими опыт по защите трудовых прав в судах РТ.

В рамках данного технического задания во всех запланированных мероприятиях использован гендерный подход и подход, основанный на правах человека.

Кабинетное исследование

➤ Обзор нормативно-правовых актов и программ /стратегий в области занятости и труда. (Подробный список документов для изучения приложен к данной методологии).

Обзор предполагает следующие нормативные акты и программы:

- Конституция РТ;
- Трудовой Кодекс РТ;
- Уголовный кодекс РТ;
- Гражданско-процессуальный кодекс РТ;
- Закон РТ «О профессиональных союзах»;
- Закон РТ «Об объединениях работодателей»;
- подзаконные нормативные акты Правительства в сфере труда;
- Стратегия развития РТ до 2030 года и другие национальные программы, затрагивающие вопросы сферы труда и занятости.

➤ Обзор Конвенций МОТ и других международных документов в сфере прав человека, ратифицированных РТ, а также тех международных конвенций, хотя и не ратифицированных РТ, но демонстрируют передовой опыт по соблюдению права на труд;

В частности, в обзор вошли следующие международные договоры:

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Конвенция МОТ 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда;
- Конвенция МОТ 111 о дискриминации в области труда и занятий;
- Конвенция МОТ № 155 от 1981 года о безопасности и гигиене труда и другие Конвенции МОТ

➤ Обзор исследований /докладов международных и неправительственных организаций, работающих по вопросам прав человека, прав уязвимых групп населения, в частности женщин, лиц с инвалидностью и других. Обзор охватит исследования, проведенные за последние 3 года.

➤ Обзор рекомендаций международных органов ООН по правам человека, по правам человека женщин, предоставленные Таджикистану за последние 3 года в сфере соблюдения права на труд;

➤ Обзор общих замечаний Комитета ООН по социальным и экономическим правам, а также других Комитетов ООН по правам человека в вопросах соблюдения права на труд с учетом недискриминации определенных групп, а также соблюдения гендерного равенства.

➤ Обзор СМИ по освещению проблем, связанных с реализацией права на труд за 2019 – 2020 годы;

Обзор судебной практики РТ по трудовым спорам.

Будут изучены судебные решения, предоставленные для изучения адвокатами, защищавшими граждан в трудовых спорах в судах. При анализе данных судебных решений не указываются персональные данные истцов и ответчиков, а также данные судей. В основном проанализированы судебные решения с точки зрения обоснования резолютивной части судебных решений по национальному законодательству РТ, использования норм международного права.

Проведение углубленного интервью с адвокатами.

После проведенного анализа национального законодательства на соответствие международным стандартам в сфере соблюдения права на труд будут составлены опросники для адвокатов, имеющих опыт защиты по трудовым спорам в судах РТ.

Предполагается, что будет опрошено около 10 адвокатов. Цель проведения опросов с адвокатами определить, исходя из их опыта определить:

- существуют ли недостатки в трудовом законодательстве, которые необходимо реформировать;
- насколько судьи применяют международные стандарты по праву труд в своих судебных решениях;
- какие имеются проблемы у работников при обращении в суд за защитой своих трудовых прав.

В связи с тем, что ресурсы на проведение опроса по соблюдению права на труд в трудовых спорах ограничены, то не ставится целью показать количественные данные по нарушениям права на труд в определенных сферах или по определенным категориям лиц. Цель опроса выявить определенные тенденции, которые могут показать проблемные области при соблюдении права на труд через обращения в суды РТ, на которые в последующем необходимо обратить более детальное внимание, возможно провести масштабное исследование.

Также при анализе законодательных актов РТ на соответствие международным документам, рекомендациям договорных и уставных органов ООН будет использован метод сравнительного-правового анализа.

При разработке рекомендаций по реформированию, изменению и отмене соответствующих законодательных актов, положений и планов действий для более эффективной защиты права на труд будет использован также метод законодательной техники, который требует Закон РТ «О нормативных правовых актах» при разработке проектов законов и подзаконных нормативных актов.

Выводы и рекомендации

Таджикистан является государством-участником Международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международной организации труда. МПЭСКП предусматривает статьи 6, 7 и 8, которые затрагивают вопросы права на труд, права на справедливые и благоприятные условия труда, право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору. МОТ приняла около 190 Конвенций в сфере труда и занятости. Таджикистан ратифицировал 48 Конвенций МОТ, 8 из них являются основополагающими – это Конвенция № 29 о принудительном труде, Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенция № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, Конвенция № 100 о праве на равное вознаграждение, Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция № 138 о минимальном возрасте, Конвенция № 182 о наихудших формах детского труда. 7 Конвенций МОТ находятся в перспективе ратификации в будущем - Конвенция № 129 от 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, Конвенция № 144 от 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы), Конвенция № 150 от 1978 года о регулировании вопросов труда, Конвенция № 168 от 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы, Конвенция № 183 от 2000 года об охране материнства, Конвенция № 184 от 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве, Конвенция № 187 от 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

Таджикистан разрабатывает и принимает национальные стратегии и программы, как общего, так и специального регулирования в сфере труда. Так, в Национальной стратегии развития до 2030г. вопросы продуктивной занятости рассмотрены в разделе 5.2. раздела 5 «Качество экономического роста и эффективность реального сектора экономики». НСР -2030 учитывает и гендерную составляющую рынка труда, а также проблемы детского труда. К сожалению, не учитываются такие факторы, как сексуальные домогательства на рабочих местах и насилие, неоплаченный домашний труд женщин, а также различные дискриминационные практики к другим уязвимым группам населения, таким, например, как ЛСИ, лица, живущие с ВИЧ и другие. Возможно, это связано и с тем, что не было проведено глубоких исследований в данных вопросах. Определены ожидаемые результаты. Не все результаты имеют реальные показатели, которые можно оценить, в особенности в отношении уязвимых групп населения. Но по занятости и профессиональному образованию в НСР – 2030 представлены результаты, по которым возможно определить достижение РТ в вопросах соблюдения права на труд.

Принята Государственная программа содействия занятости населения на 2020-2022 годы, утверждённая ППРТ № 644 от 30.12.2019г. К сожалению, данного документа нет в свободном доступе. На сайте МЮРТ в разделе «правовой портал» имеется электронный реестр законодательной базы РТ. В базе размещена программа только в виде заголовка, сама

программа не найдена⁷. Сайт Министерства труда, занятости и миграции населения РТ находится на техническом обслуживании⁸.

В Таджикистане принята отдельная Программа по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019 - 2023 годы, утвержденная ППРТ 30 августа 2019г., № 439. Программа не содержит цифровых показателей, ее достаточно сложно оценить, если нет данных сколько выделялось государственных бюджетных средств до принятия данной программы или как указано конкретных программ по улучшению благосостояния гражданам и не указано на сколько необходимо их увеличить.

Отсутствует в стране программа по предотвращению несчастных случаев на рабочем месте и программа в сфере труда, что рекомендуют принимать государствам участникам МПЭСКИ Комитет по ЭСКП.

Анализ национального законодательства в сфере труда, а именно ТК РТ показал, что в большинстве своем нормы ТК РТ соответствуют международным стандартам. Необходимо отметить также и определенные пробелы либо отсутствие правовых механизмов, которые закреплены как требования или принципы в ТК РТ. Так, в вопросе права на труд, одним из основополагающих принципов, который должен быть соблюден государством участником МПЭСКИ является принцип не дискриминации. И комитет отмечает, что в данном вопросе важно уделяет внимание уязвимым группам работников. ТК РТ содержит нормы, которые поддерживает уязвимые категории групп работников. Так это женщины, лица с инвалидностью, несовершеннолетние с 14 по 18 лет, лица, совмещающие учебу с работой (в основном молодежь), лица с семейными обязанностями. Но при этом, такая поддержка со стороны законодательства, ложится финансовым бременем на работодателей, и на практике может привести к дискриминации. ТК РТ и другое законодательство не предусматривают мотивирующих норм, для трудоустройства указанной категории групп работников и не нарушения их прав со стороны работодателей.

Перечень оснований для запрета дискриминации права на труд не должен быть исчерпывающим, что не соблюдается в ст. 7 ТК РТ. ТКРТ не разъясняет понятие прямой и косвенной дискриминации на рабочем месте. В целом на практике данный вопрос не исследован и в том, как возможно применяется данная норма в судах, и применяется ли вообще. Опрос адвокатов по данной норме ничего не выявил. Кроме того, отсутствуют реальные правовые механизмы, которые бы способствовали эффективной правовой защите от дискриминации на рабочем месте.

Определенные гарантии содержатся в ст. 23 ТКРТ при приеме на работу лиц, направленных по квоте, беременных женщин, лиц моложе 18 лет и других, и необоснованный отказ в данном случае запрещается. Но, как отмечалось выше, ТКРТ не учитывает в данном вопросе, что может быть косвенная дискриминация, которую сложно доказывать.

⁷ http://portali-huquqi.tj/publicadliya/tmp_docsd000002807.doc(просмотрено 28.12.2021г.)

⁸ <http://mehnat.tj/mehnat/ru/page/37/?start=3&lang=ru> (просмотрено 28.12.2021г.)

Заключение трудового договора и его оформление определено в ст. 26 ТК РТ. В части 1 ст. 26 ТК РТ определено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Ранее в ТКРТ от 1994г. предусматривалось, что трудовой договор может быть заключен и в устной форме. В настоящий момент, чтобы признать трудовые отношения работнику обязательно необходимо обратиться в суд о признании трудового договора заключенным. Ранее достаточно было приказа и /или зарплатной ведомости. Данный вопрос мог разрешиться службой по надзору в сфере труда. Для обращения же в суд работнику потребуется профессиональная юридическая помощь. Не все работнику владеют правовыми знаниями. Все это приводит к ограничению прав работников.

Следующим аспектом, который может привести к нарушению трудовых прав работников являются срочные трудовые договоры. ТК РТ предусматривает несколько видов трудовых договоров, предусмотренные в ст.25 ТКРТ. ТКРТ отдает предпочтение заключению трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок с целью сохранения постоянной занятости работников. Запрещается работодателю заключать срочные трудовые договора, с целью непредставления гарантий и компенсация, предусмотренных ТКРТ. Но при этом на практике данные нормы игнорируются работодателями. Даже в системе государственной службы ввели порядок заключения ежегодных трудовых контрактов.

Для срочных трудовых договоров ТКРТ не предусматривает обязательное предварительное письменное уведомление работника со стороны работодателя о досрочном прекращении срочного трудового договора или о не продлении с работником трудового договора, что противоречит п. 11 Конвенции МОТ №158. К сожалению, Таджикистан не ратифицировал данную Конвенцию.

По вопросам заработной платы трудовое законодательство отстает в определенных аспектах от рекомендаций КЭСКП и Конвенций МОТ. Не все Конвенции МОТ Таджикистан ратифицировал в данной сфере. Так, не ратифицированы Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 29 апреля 1972 года, Конвенции № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы (1928), Конвенции № 99 о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (1951).

Комитет отмечает, минимальные зарплаты могут быть эффективными только в том случае, если они соответствуют целям, определенным в статье 7 МПЭСКП. Минимальная зарплата должна признаваться в законодательстве, фиксироваться с учетом требований удовлетворительного существования и применяться последовательно.

В ТКРТ данное требование указано. Но при этом минимальная заработная плата устанавливается Указом Президента РТ. Принят Закон РТ «О прожиточном минимуме», в котором указано, что понимается под прожиточным минимумом, для чего необходима данная категория, на основе чего исчисляется величина прожиточного минимума и кто ее определяет. К сожалению, в РТ не утверждена величина прожиточного минимума. Размер минимальной заработной платы не менялся с 2016г. Кроме того, из размера минимальной заработной платы удерживают подоходный и социальный налог согласно требованию НК РТ, в связи с чем размер

ее становится еще меньше. Рост цен происходит достаточно стремительно⁹. Из этого следует вывод, что в настоящее время Правительство РТ не выполняет обязательство по поэтапному пересмотру размера минимальной заработной платы в соответствии с экономической ситуацией в стране.

Справедливые и благоприятные условия труда предусматривают запрет на принудительный труд. ТК РТ соответствует в данном вопросе международным нормам и рекомендациям КЭСКП. Статья 8 ТК РТ предусматривает запрет на применение принудительного труда. Но ст. 8 ТК РТ не включает такие работы, как мелкие работы общинного характера. Также в Таджикистане существует такая практика, как привлечение студентов и школьников в участии различных публичных мероприятий как на национальном, так и на региональном уровне, так называемые маршировки. И это носит принудительно-добровольный характер, уклонение от таких маршировок неформально карается неудовлетворительными оценками для учащихся. Но при этом официально министр культуры Шамсиддин Орунбекзода отметил, что участие студентов в праздничных шествиях и маршировках должно быть добровольным, а не принудительным¹⁰. Данная практика является нарушением права на труд и ее необходимо исключить.

Относительно предоставление условий труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены ТК РТ отражены в разделе 5. «Безопасность и охрана труда» ТК РТ. Данный раздел включает в себя следующие главы 34-38 – государственное управление охраной труда, безопасность и охрана труда, гарантии прав работника и работодателя в области безопасности и охраны труда, права и обязанности работника и работодателя в области безопасности и охраны труда, обеспечение охраны труда. Принято достаточное количество подзаконных актов в данной сфере. В ст. 19 ТКРТ работодателя обязали страховать всех работников от несчастных случаев на рабочем месте. В Таджикистане созданы основные международные стандарты по соблюдению требований о безопасности и гигиене труда в производственной сфере на уровне законодательства и управления государственной политикой. Но вопрос реализации не входит в данное техническое задание и подлежит отдельному полномасштабному исследованию.

Статья 216 ТК РТ запрещает применение труда женщин на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда. Перечень таких работ достаточной длинный и установлен он Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 31 декабря 2002 г. № 521. Данный запрет лишает женщину прав самостоятельно решать выбор своей профессии и занятости. Кроме того, данные работы оплачиваются намного выше, чем те профессии, где женщины обычно трудятся. Государство, обосновывает данный запрет репродуктивными функциями женщин, но данные профессии также отрицательно влияют и на репродуктивное здоровье мужчин. В силу этого запрета женщины на рынке труда менее конкурентоспособны, и это существенно влияет на их экономическую зависимость от членов своих семей, что только

⁹ <http://avesta.tj/2020/10/05/tseny-na-produkty-pitaniya-v-tadzhikistane-zametno-vyrosli/> просмотрено 5 февраля 2021г.

¹⁰ <https://m.tj.sputniknews.ru/culture/20190727/1029508370/uchastie-prazdnik-marshirovka-tajikistan.html>

способствует росту гендерного неравенства. Следуя, рекомендациям Комитета CEDAW для Таджикистана в 2018г, его необходимо отметить либо значительно сократить.

В вопросах отдыха, режима рабочего времени ТК РТ полностью соответствует и рекомендациям КЭСКП и Конвенциям МОТ. Таджикистан ратифицировал Конвенцию МОТ № 47 о сорокачасовой рабочей неделе и соблюдает ее. ТК РТ предусматривает различные режимы рабочего времени, и в необходимых обстоятельствах работник и работодатель могут согласовать удобный для обоих режим работы. Для кормящих женщин после родов предусмотрено сокращение рабочего дня без изменения заработной платы. Предусмотрены сокращенные режимы для ЛСИ, подростков, для молодых лиц, совмещающих учебу с работой. Несмотря на то, что Таджикистан не ратифицировал пока Конвенцию МОТ о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156), в ТКРТ содержится отдельная глава 16, посвященная данным лицам.

В вопросах сексуального домогательства определенным прогрессом в сфере продвижения гендерного равенства на международном уровне стало принятие Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, которая была принята 10 июня 2019г. Таджикистан ни в сфере труда, ни в уголовном законодательстве не дает понятие сексуального домогательства, включая на рабочем месте, не предусмотрено и наказание за него. Поэтому данная тема требует отдельного внимания и адвокации реформ как в законодательстве, так и в национальных политиках, тем более имеются рекомендации КЛДЖ в данном вопросе.

Таджикистан, являясь участником МОТ, ратифицировал Конвенцию № 87 от 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенцию № 98 от 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и Конвенция № 144 от 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) находится в перспективе на ратификацию. В Таджикистане нормы Конвенции № 87 и Конвенции № 98 МОТ, а также ст. 8 МПЭСКП имплементированы в ТК РТ, Законе РТ «О профессиональных союзах», принятого 21 июля 2011 года №205, с изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 02.01.2020г.№1673, Законе РТ «Об объединении работодателей», принятого 17 мая 2004 года № 32, с изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 02.01.2020г.№1673.

Нормы ТКРТ и законы, регулирующие вопросы деятельности профессиональных союзов и объединения работодателей соответствуют международным стандартам. Единственным пробелом является регулирование вопроса, когда трудовой коллектив доверяет представлять его интересы не профессиональному союзу, а иному представителю работников, кто именно это может быть, ТК РТ не устанавливает. Это должно быть физическое или юридическое лицо, если физическое лицо, то обязательно ли оно должно являться членом данного трудового коллектива или нет. Об этом ТК РТ и иные законодательные акты умалчивают.

Учитывая, что законодательство РТ по принципиальным позициям соответствует Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», а ее ратификация будет способствовать дальнейшему совершенствованию трудового законодательства РТ, в т.ч. с точки зрения предотвращения или сведения к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, ратификации

данной Конвенции Республикой Таджикистан целесообразна. Она представляется целесообразной и с учетом последующего за этим развития и совершенствования национального законодательства, регулирующего прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя в Республике Таджикистан.

При прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя ТК РТ ставит одно важное условие, которое на практике не всегда реализуемо. Так, ст. 44 ТК РТ предусматривает обязательное согласование расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Профсоюзным комитетом или иными представителями работников. Но на практике часто эта норма бывает невыполнима, так как на предприятиях нет представителей работников.

Опрос адвокатов и некоторая судебная практика, представленная адвокатами показали следующее:

- в судах роль представителей работников в организациях, где они функционируют является номинальной и реально не влияет на защиту прав работников.
- в современных условиях работодатели используют новые правовые модели заключения трудовых договоров с работниками во избежание дополнительных социальных выплат работникам и предоставления иных трудовых гарантий. Постановление Пленума ВС РТ О применении судами Республики Таджикистан законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта) от 25 июня 2004 года №5 устарело не только потому что принять новый ТКРТ в 2016г., но также и потому что не учитывает такие отношения как трудоустройство через трудовые агентства.
- Новый ТК РТ не дает возможность работнику восстановить пропущенный по уважительным причинам срок исковой давности, тем самым нарушается право на защиту трудовых прав.
- в ТК РТ и в Законе РТ «Об исполнительном производстве» нет правовых механизмов, в случае возникновения проблем, связанных с исполнением решения суда о восстановлении на прежнюю должность, когда должности уже в штатном расписании нет.
- при защите трудовых прав судьи при удовлетворении иска работника о восстановлении на работу и возмещении вынужденного прогула, чаще отказывают в требованиях о возмещении морального вреда, при этом данный отказ не обосновывается. Если требование о возмещении морального вреда и удовлетворяется судом, то данная сумма является очень малой, практически формальной.
- в стране был единственный судебный процесс, где была поднята тема сексуального домогательства на рабочем месте, но результат дела показал, что судья не имеет представления о данном явлении и опыта рассмотрения таких дел, является гендерно-нечувствительной. Данный кейс показал, что внешний вид жертвы имеет для судей и правоохранительных органов решающее значение.

Рекомендации

Рекомендуется ратифицировать следующие Конвенций МОТ:

Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 29 апреля 1972 года;

Конвенция № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы (1928);

Конвенции № 99 о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (1951);

Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»;

Конвенция № 144 от 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы);

Конвенция № 121 (Вместе с "Перечнем профессиональных заболеваний", "Периодическими выплатами типовым получателям" и "Международной стандартной промышленной классификацией всех отраслей хозяйственной деятельности") 1964г.;

Конвенцию о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156);

Конвенции № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда от 10 июня 2019г.

Национальная политика

Разработать и принять программы в сфере развития и регулирования труда и программу в сфере охраны труда.

Национальные политики в сфере труда и занятости должны содержать реальные цифровые показатели, результаты с индикаторами их измерения, бюджетное финансирование.

Законодательство

В ст. 7 ТКРТ перечень запретов на дискриминации не должен быть исчерпывающим. Включить понятие прямой и косвенной дискриминации в трудовых отношениях

Заимствовать норму ст. 64 ТК РФ: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 162-ФЗ)¹¹».

исключить из п. 10 ст. 26 ТК РТ словосочетание «по вине работодателя»;

предусмотреть также легитимность заключения трудовых договоров в устной форме, предусмотренной в ТК РТ в редакции 1994г.;

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f9ccec223c774c4895b03311bcd7eb355ef9d78f/

в вопросах установления минимальной заработной платы пересмотреть ее размер с учетом реального размера потребительской корзины, учитывая удержание из нее подоходного и социального налога;

ежегодно устанавливать размер потребительской корзины и прожиточного минимума;

отменить запрет применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. Список запрещенных профессий для женщин существенно сократить;

внести в ТК РТ понятие сексуального домогательства на рабочем месте, в том числе признать это как факт дискриминации. Предусмотреть в УКРТ наказание за данное деяние.

В ТКРТ внести изменения по регулированию вопроса о представлении интересов трудового коллектива не профсоюзами, а иными представителями работников (выбор, оформление выбора, количество и другие);

Предусмотреть административную ответственность представителей профсоюзных организаций за сговор с работодателями при незаконном увольнении работников либо нарушении иных прав, где необходимо вмешательство либо согласование профсоюзного органа.

В ТКРТ предусмотреть обязательное письменное предупреждение при прекращении трудовых договоров по инициативе работодателя заключенных на определенный срок;

Практика

Укрепить роль профессиональных союзов. Проводить образовательные мероприятия;

- на системной основе проводить обучение судей по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте и иным гендерным аспектам в правосудии, повышать их гендерную чувствительность;

- Разработать эффективный механизм своевременного исполнения судебных решений по восстановлению на рабочем месте на прежнюю должность

- Принять новое Постановление Пленума ВС РТ о рассмотрении трудовых споров с учетом нового ТКРТ и актуальной трудовой практики;

- провести исследование по вопросам соблюдения норм безопасности и охраны труда на рабочем месте.

I. Международные стандарты по соблюдению права на труд и права на справедливые и благоприятные условия труда.

1. Международные стандарты

Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства. Право на труд является основополагающим экономическим правом человека, которое тесно взаимосвязано и с другими социально-экономическими правами, такими как право на образование, на достойный уровень жизни, на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья. Нарушение права на труд и принудительный труд могут также являться элементами рабства, что запрещается в ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах. Неэффективная защита права на труд приводит и к нарушению права на справедливое и публичное разбирательство дела компетентным, независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона. Как социально-экономические права, так и гражданские и политические права взаимосвязаны и соблюдение их влияет друг на друга.

Право на труд наиболее полно раскрыто в ст. 6 МПЭСКП. Так, данная статья гласит, что право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, государства-участники Пакта предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права. Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

МПЭСКП провозглашает право на труд в общем плане в статье 6 и подробно раскрывает индивидуальный аспект права на труд в статье 7, где признается право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, в частности право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности. Коллективный аспект права на труд рассматривается в статье 8, где закрепляются право каждого человека создавать профессиональные союзы и вступать в таковые по его выбору, а также право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно. В связи с этим в настоящем анализе мы будем рассматривать все эти права и статьи МПЭСКП в совокупности, а также отражения их принципиальных положений в национальном законодательстве в РТ и соблюдении их в судебной практике.

Право на труд, гарантируемое в МПЭСКП, закрепляет обязательство государств-участников обеспечивать их гражданам право на труд, который они свободно выбирают или на который они свободно соглашаются, включая право не подвергаться необоснованным увольнениям. Для правильного понимания и толкования государствами, ратифицировавшими и признающими для

своего законодательства и практики нормы МПЭСМП, Комитет по социальным и экономическим правам принимает замечания общего порядка, которые являются своего рода обязательным толкованием международных норм в сфере соблюдения прав человека. В Таджикистане такую функцию выполняют Постановления Пленумов ВС РТ для судов РТ по правоприменительной практике, так как судебная система Таджикистана строится не на прецедентном праве, а на норме закона. В аспекте соблюдения государствами участниками МПЭСМП Комитет принял Замечание общего порядка №18 (Право на труд (статья 6) на своей тридцать пятой сессии в 2005 году. Кроме замечаний КЭСМП общего порядка, мы также будем руководствоваться Конвенциями МОТ. Таджикистан на сегодня подписал 49 Конвенций МОТ, но не все они являются актуальными для Таджикистана. Некоторые Конвенции МОТ, которые существенно могут влиять на трудовое законодательство и практику Таджикистана необходимы, но, к сожалению, пока не ратифицированы государством. Мы их также будем указывать при анализе.

Право на труд является индивидуальным правом, которым наделен каждый человек, и одновременно представляет собой коллективное право. Оно охватывает все виды трудовой деятельности, будь то независимая трудовая деятельность или оплачиваемая работа по найму.

Комитет также отмечает, что право на труд не является абсолютным и безоговорочным правом, но государства-участники должны предпринять все надлежащие меры, чтобы это право человек мог реализовать свободно. Свобода выбора труда предполагает отсутствие какого бы то ни было принуждения как при трудоустройстве, так и при выполнении трудовой деятельности. Это также предполагает право не подвергаться несправедливым увольнениям и право доступа к системе защиты, гарантирующей каждому трудящемуся доступ к занятости¹².

КЭСМП также уделяет внимание на неформальный сектор занятости. Он указывает на то, что государства-участники следует предпринимать меры, чтобы число лиц, занятых в неформальном секторе сокращалось, а работодатели соблюдали трудовое законодательство и регистрировали своих работников. Комитет также указывает на труд домашней прислуги, которая часто является неоформленной.

Для того, чтобы определить выполнение со стороны государства участника права на труд, КЭСМП указывает на то, что необходимо анализировать выполнение всех взаимозависимых и основополагающих элементов, реализация которых будет зависеть от условий, сложившихся в каждом государстве-участнике:

- а) *Наличие*. Государства-участники должны располагать специальными службами для оказания заинтересованным лицам помощи и поддержки в выявлении и нахождении имеющихся в наличии возможностей трудоустройства;
- б) *Доступность*. Рынок труда должен быть открыт для каждого, на кого распространяется юрисдикция государств-участников. Доступность включает три аспекта:
 - і) в соответствии с пунктом 2 статьи 2 и статьей 3 Пакта запрещается любая дискриминация в отношении доступа к занятости и сохранения рабочего места по признакам расы, цвета кожи, пола, языка, религии, этических или иных убеждений, национального или социального

¹² П. 6 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КЭСМП. 35-я сессия. 2005г.

происхождения, общественного положения, рождения, физических или психических недостатков, состояния здоровья (включая ВИЧ/СПИД), сексуальной ориентации, гражданского, политического, социального или иного положения, которая осуществляется с целью ограничить или сделать невозможным осуществление на равной основе права на труд или приводит к этому. В соответствии со статьей 2 Конвенции МОТ № 111 государствам-участникам надлежит "определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых"...

ii) физическая доступность является одним из аспектов доступности занятости, о чем говорится в пункте 22 Замечания общего порядка № 5 о лицах с какой-либо формой инвалидности;

iii) доступность включает право искать, получать и распространять информацию о способах трудоустройства посредством создания информационных сетей о рынке труда на местном, региональном, национальном и международном уровнях;

c) *Доступность и качество.* Защита права на труд имеет несколько компонентов, а именно право трудящихся на справедливые и благоприятные условия труда, в частности на условия работы, отвечающие требованиям безопасности, право создавать профессиональные союзы и право свободно выбирать вид трудовой деятельности и свободно на него соглашаться¹³.

Как и все другие права человека, право на труд налагает на государства-участники три категории или уровня обязательств: обязательства, касающиеся *уважения, защиты и осуществления*. Обязательство уважать право на труд требует, чтобы государства-участники воздерживались от действий, прямо или косвенно препятствующих осуществлению этого права. Обязательство защищать требует, чтобы государства-участники принимали меры, которые предотвращают вмешательство третьих сторон в осуществление права на труд. Обязательство осуществлять включает обязательство обеспечивать, содействовать осуществлению и поощрять право на труд. Из него вытекает, что государствам-участникам необходимо принимать надлежащие законодательные, административные, бюджетные, судебные и иные меры для обеспечения полного осуществления права на труд¹⁴.

Обязательство уважения выражается в запрете принудительного и обязательного труда и отказа от непредоставления или ограничения равного доступа к достойному труду для всех, особенно для лиц и групп, находящихся в неблагоприятном и маргинальном положении, включая заключенных и лиц, содержащихся под стражей¹⁵, представителей меньшинств и трудящихся-мигрантов. Так, государства-участники связаны обязательством уважать право женщин и молодежи на доступ к достойному труду и соответственно принимать меры по борьбе с дискриминацией и по поощрению равного доступа и возможностей. Также в аспекте уважения права на труд КЭСКП рекомендует рассматривать вопрос запрещения детского труда, которое предусмотрено в ч. 1 ст. 32 Конвенции о правах ребенка.

¹³ П. 12 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КСЭКП. 35-я сессия. 2005г.

¹⁴ П. 22 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КСЭП. 35-я сессия. 2005г.

¹⁵ Если предоставляется на добровольной основе. О труде заключенных см. также Минимальные стандартные правила обращения с заключенными и статью 2 Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде.

МОТ приняло Конвенцию №138 о минимальном возрасте для приема на работу. В ст. 1 данной Конвенции отмечается, что Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков. Сам минимальный возраст определен в п.3 ст. 2 Конвенции №138, в которой указано, что минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет. Но предполагаются также и исключения, которые установлены в п. 4 ст. 2 Конвенции №138 и указано, что независимо от положений параграфа 3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный.

За последнее время во всем мире активизировалось движение в вопросах борьбы с гендерным насилием и сексуальными домогательствами. Конкретные вопросы ликвидации гендерного насилия как одной из задач отражены в Повестке дня на XXI век и Целях устойчивого развития (ЦУР), одобренным 70-й сессией Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2015 года. Так, в ЦУР 5 указана задача 5.2. ликвидировать все формы насилия в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах, включая торговлю людьми и сексуальную и иные формы эксплуатации. В 2019г. МОТ на своей 108-й сессии 10 июня 2019 года принял Конвенцию 190 об искоренении насилия и домогательств на рабочем месте и дополненную Рекомендацию № 206. Новый трудовой стандарт назвали историческим по своему значению и ожидаемым правовым последствиям. Конвенция стала первым международным договором, призванным положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Кроме того, это первая конвенция, принятая МОТ с 2011 года¹⁶. Настоящая Конвенция вступает в силу спустя двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным директором Международного бюро труда грамот о ратификации двух государств-членов. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты¹⁷.

Новый трудовой стандарт назвали историческим по своему значению и ожидаемым правовым последствиям. Конвенция стала первым международным договором, призванным положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Кроме того, это первая конвенция, принятая МОТ с 2011 года.

Безопасность рабочих мест является основой равенства, достойной жизни, социальной справедливости и благополучия общества. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) полагает, что с домогательствами в мире сталкиваются в среднем 40-50% работников. При этом, по оценкам Всемирного банка, около 500 млн женщин трудоспособного возраста живут в

¹⁶ <https://legal-dialogue.org/ru/>

¹⁷ П.п. 2 и 3 ст.14 Конвенции №190 МОТ об искоренении насилия и домогательств на рабочем месте от 10 июня 2019г.

странах, где отсутствует какая-либо правовая защита от харассмента и домогательств на работе: в 59 странах женщины не защищены законом от сексуальных домогательств на рабочем месте. Отсутствие правовой защиты наблюдается в 70% экономик на Ближнем Востоке и в Северной Африке, 50% в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе и в трети (33,3%) экономик Латинской Америки и Карибского бассейна.

Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 МОТ в значительной степени устраняют глобальный нормативный пробел в отношении харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте путем принятия наиболее широкого спектра и более существенных мер защиты от различных видов насилия, предусматривая все предсказуемые изменения условий занятости в современном мире, и обеспечивая значительно более высокий уровень защиты, чем более общие положения уже существующих документов: Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)¹⁸.

Конвенция дает определение терминам «насилие» и «домогательства» предлагает меры по предотвращению и противодействию этим неприемлемым видам поведения. В соответствии с текстом Конвенции, термин *«насилие и домогательства»* в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых — будь то единичный или повторный случай, — целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Особо выделяется гендерно обусловленное насилие. Термин *«гендерное насилие и домогательства»* означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Конвенция потенциально охватывает среди прочего: физическое насилие, словесные оскорбления, запугивание и моббинг, сексуальные домогательства, угрозы и преследование. Она признает и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Основываясь на принципе инклюзивности, документ учитывает всех участников сферы труда: работников и других лиц в сфере труда, включая наемных работников, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.

Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, в формальной и неформальной экономике, в городских или сельских районах. Документ также учитывает, что в современном мире работа не всегда ограничена физически рабочим местом; так, например, он

¹⁸ <https://legal-dialogue.org/ru/>

охватывает коммуникации, связанные с работой, в том числе с использованием интернета и других технологий.

Конвенцию дополняет Рекомендация №206, в которой изложены практические меры по приведению национальной практики в соответствие с положениями Конвенции.

Относительно обязательства государств-участников МПЭСМП защищать и осуществлять право на труд Комитет по экономическим и социальным правам отмечает: «Обязательства *защищать* право на труд включают, в частности, обязанности государств-участников принимать законодательство или осуществлять иные меры, обеспечивающие равный доступ к труду и профессиональной подготовке, а также обеспечивать, чтобы меры в рамках приватизации не ущемляли права трудящихся. Особые меры, направленные на повышение гибкости рынков труда, не должны негативно влиять на стабильность рабочих мест или снижать уровень социальной защиты трудящихся. Обязательство защищать право на труд возлагает на государства-участники ответственность за запрещение использования принудительного или обязательного труда негосударственными субъектами.

Обязательство *осуществлять (обеспечивать)* право на труд включает, в частности, обязательство признать право на труд в национальных правовых системах и разработать национальную политику в области права на труд, а также подробный план по его осуществлению. Право на труд требует разработки и осуществления государствами-участниками политики в области занятости в целях "стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости"¹⁹. Именно в этом контексте государствам-участникам надлежит принимать

эффективные меры по увеличению объема средств, выделяемых на снижение уровня безработицы, в частности среди женщин, а также лиц, находящихся в неблагоприятном и маргинальном положении. Комитет подчеркивает необходимость создания механизма компенсации в случае потери работы, а также обязательство принимать надлежащие меры для создания (государственных или частных) служб занятости на национальном и местном уровнях²⁰. Кроме того, обязательство *осуществлять (обеспечивать)* право на труд предусматривает реализацию государствами-участниками планов по борьбе с безработицей²¹»²².

КЭСМП также отмечает, что для осуществления права на труд государство-участник МПЭСМП должно принять конкретные законодательные меры, в частности к ним относятся: а) создать национальные механизмы по контролю за осуществлением стратегий и национальных планов действий в области занятости; б) принять положения о цифровых целевых показателях и сроках их достижения; с) выделить средства на обеспечение выполнения ориентиров, определенных на

¹⁹ См. Конвенцию МОТ № 122 о политике в области занятости 1964 года, пункт 1 статьи 1.

²⁰ См. Конвенцию МОТ № 88 об организации службы занятости 1948 года.

²¹ См. Конвенцию МОТ № 88, а также Конвенцию МОТ № 2 о безработице 1919 года. См. также Конвенцию МОТ № 168 о содействии занятости и защите от безработицы 1988 года.

²² П.п. 25, 26 22 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КСЭП. 35-я сессия. 2005г.

национальном уровне; и d) привлечь к участию гражданское общество, включая экспертов по вопросам труда, частный сектор и международные организации. При контроле за ходом осуществления права на труд государствам-участникам надлежит определить факторы и трудности, влияющие на выполнение их обязательств.

Важно отметить, что при разработке национальных стратегий должен учитываться принцип не дискриминации и равного участия всех, данный принцип должен быть обеспечен государствами во всех компонентах обязательств государства по праву на труд: уважении, защите и осуществлении. Также Комитет указывает на то, чтобы политика в области занятости была прозрачна, доступна для принятия участия при ее разработке для всех и имела реальные индикаторы оценки, по которым необходимо измерять прогресс в сфере достижения полной занятости. Полная занятость – это то, к чему должны стремиться страны участницы МПЭСКП. Также важно указать, что несмотря на то, что обязательство уважать, соблюдать право на труд относится к государству-участнику, оно также распространяется и на третьих лиц, профсоюзы, местные общины, государственные и частные работодатели, транснациональные компании и международные организации. Они должны осуществлять свою деятельность на основе положений законодательства, административных мер, кодексов поведения и других надлежащих механизмов, поощряющих уважение права на труд, которые были согласованы правительством и гражданским обществом. Такие механизмы должны признавать разработанные МОТ нормы в области труда и быть направлены на повышение уровня информированности и ответственности предприятий в том, что касается осуществления права на труд²³.

При соблюдении права на труд важная роль уделяется профсоюзам. Комитет отмечает, что их роль является основополагающей и Комитет при докладах государств участников по ст. 6 МПЭСКП всегда оценивает активное либо пассивное участие профсоюзов в отстаивании прав трудящихся.

Следует отметить, что в рамках настоящего труда мы не ставим цель провести анализ соблюдения Таджикистаном в целом права на труд по всем факторам. Мы затронем лишь сферу трудового законодательства, и частично судебной практики только по имеющимся доступным данным, такие как опрос адвокатов и анализ Постановления Пленума ВС РТ.

2. Заключительные замечания Комитетов ООН в сфере труда и занятости Таджикистану.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам в 2015г. предоставил Заключительные замечания по объединенным второму и третьему периодическим докладам Таджикистана, принятые Комитетом на его пятьдесят четвертой сессии (23 февраля – 6 марта 2015 года)²⁴. Рекомендации был по следующим блокам вопросов:

Безработица:

²³ П. 52 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КСЭП. 35-я сессия. 2005г.

²⁴ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fTJK%2fCO%2f2-3&Lang=ru

Комитет настоятельно призывает государство-участник повысить качество своих данных и информации о занятости, обеспечивая их систематический и объективный характер, а также постоянное обновление.

Комитет рекомендует государству-участнику активизировать свои усилия по снижению безработицы, в частности безработицы среди женщин, молодежи и инвалидов, в том числе на основе следующего:

- a) обеспечения стимулов для создания работодателями новых рабочих мест в государственном и частном секторах, в особенности для женщин и молодежи;
- b) пересмотра программ профессионально-технического обучения и подготовки для удовлетворения нынешних запросов рынка труда;
- c) принятия мер, конкретно направленных на снижение уровня безработицы среди молодежи и женщин;
- d) обеспечения действенного соблюдения работодателями с числом работников свыше 20 человек 5-процентной квоты для инвалидов, в том числе на основе введения санкций в отношении не соблюдающих ее работодателей.

Неформальный сектор экономики:

Принять необходимые меры для определения в своем законодательстве понятия "неформальный сектор экономики" и обеспечить, чтобы работники, занятые в неформальном секторе экономики, не подвергались дискриминации при пользовании ими своими экономическими, социальными и культурными правами.

Систематически включать неформальный сектор экономики в деятельность служб инспекции труда, рассматривать регулятивные препятствия для создания занятости в формальной экономике, а также повышать осознание общественностью того, что трудовые и профсоюзные права, как и социальная защита, применяются и в неформальном секторе экономики.

Минимальная заработная плата:

Комитет рекомендует государству-участнику продолжить свои усилия по повышению минимальной заработной платы до уровня, который обеспечивает трудящимся и членам их семей достойные условия жизни в соответствии с подпунктом ii) пункта а) статьи 7 Пакта.

Дискриминация в отношении женщин в сфере занятости

Комитет рекомендует государству-участнику принять все необходимые меры для:

- a) изучения всех препятствий для женщин в сфере занятости и принятия временных специальных мер по поощрению доступа женщин ко всем видам занятости и занятий;
- b) принятия законодательных и политических мер по обеспечению равной оплаты для женщин и мужчин за труд равной ценности и одинакового пенсионного возраста;
- c) расширения возможностей профессионально-технического обучения, обучения без отрыва от производства и переподготовки для безработных женщин и женщин, занятых на низкооплачиваемой работе;
- d) пересмотра списка отраслей, производств, профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, в которых запрещается использование женского труда.

В 2018г. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин предоставил Таджикистану свои заключительные замечания по шестому периодическому докладу

Таджикистана, принятых Комитетом на его семьдесят первой сессии (22 октября — 9 ноября 2018 года)²⁵:

- а) рассмотреть ход осуществления нынешней государственной стратегии развития рынка труда с гендерной точки зрения и проанализировать ее последствия, в том числе то, как она способствовала преодолению гендерного неравенства в сфере занятости и расширению возможностей женщин в сфере занятости;
- б) на основе вышеупомянутого обзора принять и осуществить целенаправленные меры с установленными сроками исполнения, включая временные специальные меры, с тем чтобы создать дополнительные возможности для доступа женщин к официальным, более высокооплачиваемым секторам, в которых доминируют мужчины, в том числе путем обеспечения более широкого доступа к профессионально-техническому образованию и подготовке, укрепления и диверсифицирования учебной программы для профессионально-технических учебных заведений, введения переходных программ для средних школ и профессионально-технических учебных заведений и создания стимулов для государственных и частных работодателей в традиционно мужских областях для найма женщин;
- в) отменить статьи 160, 161 и 216 Трудового кодекса и перечень профессий, в отношении которых занятость женщин ограничена или запрещена, для обеспечения того, чтобы любые ограничения применялись не к женщинам в целом, а на основе индивидуальных способностей;
- г) эффективно применять принцип равной оплаты за труд равной ценности путем регулярного пересмотра размеров оплаты труда и принятия мер по ликвидации гендерного разрыва в оплате труда;
- д) ввести гибкий график работы для женщин и мужчин, увеличить количество и улучшить качество государственных детских учреждений и повысить уровень осведомленности о равном распределении семейных и домашних обязанностей между женщинами и мужчинами;
- е) облегчить доступ к занятости для женщин с ограниченной конкурентной способностью, включая женщин-инвалидов, матерей с несколькими детьми, женщин, возглавляющих неполные семьи, беременных женщин и женщин, которых покинули мужчины-мигранты;
- ж) ратифицировать Конвенцию об охране материнства, 2000 год, (№ 183) и Конвенцию о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год, (№ 156) Международной организации труда, с тем чтобы обеспечить доступ к охране материнства для всех работающих женщин и баланс между работой и семейными обязанностями.

Данные замечания также учитывались при анализе национального законодательства и политики РТ.

II. Национальная политика Таджикистана в сфере труда и занятости

Национальная политика в сфере труда и занятости любого государства определяется его законодательством и принятыми программными и/или стратегическими документами в данном вопросе. Мы рассмотрим обе эти сферы отдельно. Первоначально проведем обзор стратегических и программных документов РТ по вопросам труда и занятости.

²⁵https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTJK%2fCO%2f6&Lang=ru

Таджикистан, как и многие страны мира поддержал глобальную инициативу - Повестку дня на XXI век и Цели устойчивого развития (ЦУР), одобренные на 70-й сессией Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2015 года. С учетом данных целей была разработана и принята Постановлением МНМО 1 декабря 2016 года за №636 Национальная стратегия развития Таджикистана до 2030г. Вопросы продуктивной занятости в НСР- 2030 рассмотрены в разделе 5.2. раздела 5 «Качество экономического роста и эффективность реального сектора экономики».

НСР-2030 определяет следующие основные проблемы в сфере занятости:

- несоответствие между высокими темпами роста трудоспособного населения и недостаточными темпами создания достойных рабочих мест;
- большой объем занятости в неформальном секторе и низкий уровень заработной платы в формальном секторе;
- диспропорции гендерного характера в сфере занятости и увеличение объемов применения детского труда;
- несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда;
- низкое качество образования и навыков рабочей силы, особенно женской части и сельского населения;
- высокая зависимость от состояния рынка труда одной или двух зарубежных стран;
- высокая внешняя трудовая миграция «вымывает» из страны квалифицированные кадры и специалистов.

Как мы можем заметить, НСР -2030 также учитывает и гендерную составляющую рынка труда, а также проблемы детского труда. К сожалению, не учитываются такие факторы, как сексуальные домогательства на рабочих местах и насилие, нецененный домашний труд женщин, а также различные дискриминационные практики к другим уязвимым группам населения, таким, например, как ЛСИ, лица, живущие с ВИЧ и другие. Возможно, это связано и с тем, что не было проведено глубоких исследований в данных вопросах.

Определены также ожидаемые результаты. Не все результаты имеют реальные показатели, которые можно оценить. Но по занятости и профессиональному образованию в НСР – 2030 представлены результаты, по которым возможно определить достижение РТ в вопросах соблюдения права на труд:

- обеспечено последовательное сокращение неформальной занятости, с доведением доли формальной занятости до не менее 70% от общей численности занятых;
- в 2030 году в составе занятых не менее 50% мужчин и женщин будут иметь профессиональное образование;
- уровень работающих людей с инвалидностью к общему количеству людей с инвалидностью к 2030 году составит не менее 15%.

По другим результатам, в особенности реализации права на труд среди уязвимых и маргинальных групп результаты неконкретные. Так, отмечено, что будет улучшена занятость людей со специальными проблемами трудоустройства (люди с инвалидностью, родители, имеющие детей с инвалидностью, одинокие матери, лица предпенсионного возраста, одинокие матери, возвращающиеся малоквалифицированные мигранты и другие) и снижен уровень молодежной безработицы. Программные документы должны определять более конкретные показатели, на которые необходимо ориентироваться. Занятость может быть улучшена и на

0,5% и на 20% - и все это считается улучшена. Среди уязвимых групп населения у каждой группы имеется свой процент занятости и это также важно учитывать.

НСР-2030 является стратегически документом, которая определяет План развития страны во многих сферах общественной жизни, в связи с этим принимаются для ее реализации Программы среднесрочного развития, а также программы по различным отраслям экономики, социальной сферы. Так, Постановлением МНМО 28 декабря 2016 года за № 678 утверждена была Программа среднесрочного развития на 2016-2020г. На последующие пять лет развития Таджикистана Программа пока не принята. Но, к сожалению, нет информации ни в СМИ о проекте данной программы, ни на сайтах министерств и ведомств. Что указывает на отсутствие принципа прозрачности и участия при разработке национальных политик в государстве.

Следующим уже отраслевым документом является Государственная программа содействия занятости населения на 2020-2022 годы, утверждённая ППРТ № 644 от 30.12.2019г. К сожалению, данного документа нет в свободном доступе. На сайте МЮРТ в разделе «правовой портал» имеется электронный реестр законодательной базы РТ. В базе размещена программа только в виде заголовка, сама программа не найдена²⁶. Сайт Министерства труда, занятости и миграции населения РТ находится на техническом обслуживании²⁷, и мы не имели возможность ознакомиться с наличие программных документов на официально сайте отраслевого государственного ведомства, которое отвечает за политику в сфере труда и занятости.

Данная ситуация с доступом к официальным правовым документам в вопросах национальной политики в сфере труда и занятости отрицательно сказывается на обязательствах государства по осуществлению права на труд. Комитет отмечает, что при разработке и осуществлении национальной стратегии в области занятости следует всесторонне соблюдать принципы отчетности, транспарентности и участия заинтересованных групп. Право отдельных лиц и групп на участие в процессе принятия решений должно быть неотъемлемым элементом любой политики, программ и стратегий, направленных на осуществление обязательств государств-участников по статье 6. Поощрение занятости также требует эффективного участия населения и, более конкретно, ассоциаций по защите и поощрению прав трудящихся и профессиональных союзов в определении приоритетов, принятии решений, планировании, осуществлении и оценке стратегии по поощрению занятости²⁸. Если мы не можем ознакомиться с программным документом в сфере занятости, то мы и не можем в целом оценить ситуации не только с его реализацией, но и оценить сам документ с точки зрения цифровых показателей, как минимум.

²⁶ http://portali-huquqi.tj/publicadliya/tmp_docsd000002807.doc(просмотрено 28.12.2021г.)

²⁷ <http://mehnat.tj/mehnat/ru/page/37/?start=3&lang=ru> (просмотрено 28.12.2021г.)

²⁸ П. 42 Замечания общего порядка №18 (Право на труд (статья 6). КСЭП. 35-я сессия. 2005г.

В Таджикистане принята отдельная Программа по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019 - 2023 годы, утвержденная ППРТ 30 августа 2019г., № 439. В программе приводятся результаты обследования рабочей силы, проводимые в 2004, 2009 и 2016 годах. В 2004 году среди населения было 46% занято в неформальном секторе, из них женщины составляли 42,3% населения. В 2009г. рост неформальной занятости увеличился до 49% и это было критической ситуацией. Ситуация с неформальной занятостью женщин улучшается и становится -37,4%. В то же время 420,0 тысяч или 9,4%) от общего числа работающих заняты неформально (без письменного заключения трудовых договоров) в формальном секторе экономики. Учитывая эту ситуацию, в рамках результатов данного обследования в целом уровень неформальной занятости (без сельскохозяйственного сектора) в стране составляет 53,8% (470,6 тысяч человек). В 2016г. В числе занятого населения в неформальном секторе экономики более 77% населения составляют самозанятые граждане. уровень неформальной занятости в стране составил 29,4%, который снизился на 24,4% по сравнению с 2009 годом (53,8%). Это уже положительная тенденция.

В п. 5 данной программы указаны ее цели:

- организация и проведение мер по выявлению, предупреждению и сокращению незарегистрированной (неформальной) занятости на рынке труда;
- усиление координации деятельности государственных структур, негосударственных учреждений и социальных партнеров в сфере реализации мероприятия по сокращению незарегистрированной (неформальной занятости);
- совершенствование системы регулирования рынка труда, а также его институциональное развитие;
- создание системы стимулирования формализации трудовых отношений;
- усиление надзора за обеспечением соблюдением трудового законодательства;
- организация проведения пропагандистских мероприятий для информирования населения о негативном воздействии незарегистрированной (неформальной занятости), повышение информированности населения в этом направлении.

Программа предусматривает достижение следующих результатов:

- сокращение незарегистрированной (неформальной) занятости;
- официальное трудоустройство компетентных трудоспособных граждан;
- увеличение средств государственного бюджета на реализацию конкретных программ по улучшению благосостояния гражданам;
- дополнительное финансирование бюджетных средств бюджета социального страхования;
- сокращение дополнительного финансирования бюджетных средств в бюджете социального страхования;
- увеличение новых налогооблагаемых источников в государственном бюджете и бюджете социального страхования;

- обеспечение граждан ценным социальным обеспечением в контексте преклонного возраста, инвалидности и других случаев, определенных законодательством;
- разработка механизма фактического учета рабочих мест и порядка ликвидации рабочих мест.

Как мы можем наблюдать Программа не содержит цифровых показателей, ее достаточно сложно оценить, если нет данных сколько выделялось государственных бюджетных средств до принятия данной программы или как указано конкретных программ по улучшению благосостояния гражданам и не указано на сколько необходимо их увеличить. А два результата вообще один другому противоречит- это «- дополнительное финансирование бюджетных средств бюджета социального страхования» - «сокращение дополнительного финансирования бюджетных средств в бюджете социального страхования».

Также следует отметить, что программа не имеет конкретных выделенных бюджетных средств (ассигнований, как отмечается КЭСП). В п.38 данной программы указано, что финансирование данной Программы осуществляется в рамках государственного бюджета и других внебюджетных источников. Следует отметить, что в целом многие программные документы не имеют четких цифровых показателей, отсутствуют разделы о мониторинге и оценке, отсутствие разграничения целей, задач, мероприятий и результатов по уровню реализации: национальный и местный, чего нет также в и Программе по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019 - 2023 годы, отсутствие программного финансирования, что делает сложным их реализацию. И в данном направлении необходимо существенно менять технику разработки, принятия и реализации таких национальных политик.

III. Законодательство Таджикистана в сфере труда и занятости

3.1. Дискриминация в сфере труда.

Статья 7 Трудового Кодекса РТ предусматривает запрещение дискриминации в трудовых отношениях. Часть 1 ст. 7 ТК РТ гласит: «Все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены.»

Необходимо отметить, что ч.1 ст. 7 ТК РТ соответствует п. а ст. 1 Конвенции №111 МОТ о дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 года. Но если мы обратим внимание на ч. 2 ст. 2 МПЭСКП, то в ней перечисляются запрещенные основания для дискриминации, предусмотренных в МПСЭКП и эти основания не являются исчерпывающими. В ч. 2 ст. 2 МПЭСКП кроме тех запрещенных оснований, которые перечисляет ст. 7 ТК РТ, также указывается «и иное обстоятельство». КЭСКП указывает, что «Недискриминация является прямой и всеобъемлющей обязанностью, содержащейся в Пакте. Пункт 2 статьи 2 обязывает государства гарантировать недискриминацию при пользовании каждым экономическим, социальным и культурным правом, закрепленным в Пакте, и может применяться только в сочетании с этими правами»²⁹.

²⁹ П. 7 Замечания общего порядка № 20. Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Комитет по

П. а. ст. 1 Конвенция №111 МОТ и ст. 7 ТК РТ указывают на недопущение дискриминации в сфере труда, которое приводит к нарушению равенства возможностей, и это является верным определением. Не всегда провозглашенное равенство прав, приводит к равенству возможностей. Возможности у всех могут быть разные. Но при этом ТК РТ, а также иное законодательство РТ не содержит понятие прямой и косвенной дискриминации. На практике доказать дискриминацию в трудовых отношениях достаточно сложно и суды не имеют практических дел рассмотрения таковых заявлений. Лицам, которые были дискриминированы в трудовых отношениях зачастую невозможно доказать, что была дискриминация в отношении них. Кроме того, абз. б) ст. 1 Конвенции №111 МОТ признает под дискриминацией в сфере труда следующее: «всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.» Это означает, что не должно быть дискриминации также и при участии работников профессиональных союзов и других представительных органов работников, определяемых законодательству РТ. При анализе закона РТ «О профессиональных союзах»³⁰ и Закона РТ «Об объединениях работодателей»³¹ было выявлено отсутствие закрепления принципа недискриминации при вступлении в членство в представительные органы работников или при создании объединений работодателей, в том числе и при участии в этих общественных организациях. А также нет норм, регулирующих механизм реализации принципа недискриминации участия членов в представительных органах работников.

Ст. 3 Конвенции №111 МОТ указывает, что Каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется методами, соответствующими национальным условиям и практике:

- a) стремиться обеспечить сотрудничество организаций предпринимателей и трудящихся, а также других надлежащих органов в деле содействия принятию и соблюдению этой политики;
- b) ввести такое законодательство и поощрять такие образовательные программы, которые смогут обеспечить принятие и соблюдение этой политики;
- c) отменять всякие законодательные положения и изменять всякие административные инструкции или практику, несовместимые с этой политикой;
- d) проводить установленную политику в области труда под непосредственным контролем государственной власти;

экономическим, социальным и культурным правам. Сорок вторая сессия. Женева, 4-22 мая 2009 года. Пункт 3 повестки дня.

³⁰ Закон РТ «О профессиональных союзах» принят МНМО РТ 21 июля 2011 года №205 с последующими изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 02.01.2020г. [№1673](#).

³¹ Закон РТ «Об объединениях работодателей» принят 17 мая 2004 года № 32 с последующими изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 25.03.2011г. [№696](#)

е) обеспечивать соблюдение установленной политики в деятельности учреждений по профессиональному ориентированию, профессиональному обучению и трудоустройству под руководством государственной власти;

ф) указывать в своем ежегодном докладе о применении Конвенции на мероприятия, проведенные согласно упомянутой политике, и на достигнутые с помощью этих мероприятий результаты.

В ч. 2 ст. 1 Конвенции № 111 МОТ отмечается, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией. А также в ст. 5 данной Конвенции указано, что «Каждый член Организации может по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, установить, что другие особые мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не считаются дискриминацией». Об этом указано в ч. 2 ст. 7 ТК РТ, что соответствует нормам Конвенции №111 МОТ.

КЭСКП в своих замечаниях общего порядка уделяет внимание на соблюдение прав МПСЭКП уязвимых групп населения и отмечает: «на практике для ликвидации дискриминации необходимо уделять достаточное внимание группам лиц, которые страдают от исторических или сохраняющихся предрассудков, а не просто сравнивать порядок формального обращения с лицами, находящимися в аналогичных ситуациях. Поэтому государства-участники должны незамедлительно принять необходимые меры по недопущению создания, ограничению и ликвидации условий и взглядов, которые вызывают или способствуют сохранению дискриминации по существу или фактической дискриминации»³².

И в этом вопросе ТК РТ содержит отдельные специальные нормы по защите определенных лиц в силу их возраста, физических недостатков или пола, семейных обязанностей, но на практике именно из-за законодательной защищенности таких категорий работников, как лица с инвалидностью, несовершеннолетние, беременные женщины и другие, многие работодатели не желают принимать на работу, но ссылаются при этом на иные основания, такие, например, как отсутствие рабочих мест или специфика работы. Как уже отмечалось доказать это является проблематичным.

3.2. Виды трудовых договоров, их содержание. Порядок заключения трудового договора

Другой немаловажной проблемой в трудовых отношениях являются срочные трудовые контракты.

Статьей 25 частью 1 ТК РТ установлено, что Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок - не менее одного года, за исключением случаев, предусмотренных абзацами третьим, четвертым и пятым данной части;

³² Абз. в) П. 8 Замечания общего порядка № 20. Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. Сорок вторая сессия. Женева, 4-22 мая 2009 года. Пункт 3 повестки дня.

- для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;
- на время выполнения определенной работы;
- для выполнения сезонных работ.

При этом в части 5 данной статьи отмечается, что трудовой договор на определённый срок заключается в случаях, когда договор на неопределённый срок не может быть заключен с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан. Часть 6 ст. 25 устанавливает, что запрещается заключение трудового договора на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределённый срок. Но при этом на практике части 5 и 6 ст. 25 ТК РТ игнорируются работодателями. Даже в системе государственной службы ввели порядок заключения ежегодных трудовых контрактов. Так, например, согласно *Положению аттестационной комиссии Управления актов гражданского состояния Министерства юстиции Республики, Таджикистан заведующие органов ЗАГС раз в три года проходят квалификационный экзамен, а на практике трудовой договор с ними заключается ежегодно*³³. Такая практика существует как в частном, так и в государственном секторе.

В соответствии с ч. 1 ст. 46 ТК РТ срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока. Эта практика не позволяет работникам чувствовать себя более уверенно и не опасаться, что в конце года с ним могут не продлить трудовые отношения без объяснения причин. В ТКРТ необходимо определить лиц, с которыми необходимо заключать срочные трудовые договоры и перечень сфер трудовой деятельности, в которых также возможно заключение срочных трудовых контрактов, а в других сферах требуется заключение контрактов на неопределённый срок.

ТК РТ провозглашает ряд принципов при заключении трудового договора – свободное заключение трудового договора, запрет на принуждение к заключению трудового договора и запрет дискриминации при приеме на работу. Ст. 23 ТК РТ предусматривает гарантии при приеме на работу для определенных уязвимых групп населения и механизмы, по которым возможно в последующем доказать, что были допущены нарушения прав при приеме на работу со стороны работодателя.

Так, предусмотрено, что считается незаконным принятие на работу следующих лиц: лиц, с которыми работодатель в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан обязан заключить трудовой договор (инвалиды и лица, моложе восемнадцати лет, направленные на работу в счет установленной квоты, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей).

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника, работодатель обязан в трехдневный срок дать письменные обоснования причин отказа в приеме на работу, подписанные должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Такой отказ может быть обжалован в суд.

Но как мы указывали выше, сложно доказать дискриминацию, если она носит косвенный характер, это не предусматривает ТК РТ. В контексте полноты раскрытия принципа

³³ Отчет о ходе выполнения консультаций с заинтересованными сторонами, Министерство юстиции ZAGS, органы джамоата, Министерство иностранных дел и учреждений-партнеров ПРООН. Лариса Александрова. Душанбе, 2017г.

недискриминации при приеме на работу привлекательным является ТК РФ, в ст. 64 которого указано: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ)³⁴».

Кроме того, в ТК РТ не указано, что при срочных трудовых договорах работодатель должен оповещать работника о том, что с ним контракт прекращается или продлеваться не будет. В п. 11 Конвенции МОТ №158 «О прекращении трудовых договоров по инициативе работодателя» отмечается, что работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения. В Конвенции не указано, что это срочные трудовые отношения или бессрочные, соответственно данное правило должно распространяться на все трудовые отношения. В ТК РТ данное правило не предусмотрено для срочных трудовых отношений, а также не предусмотрена денежная компенсация в такой ситуации. Кроме того, Таджикистан не ратифицировал данную Конвенцию МОТ.

Заключение трудового договора и его оформление определено в ст. 26 ТК РТ. В части 1 ст. 26 ТК РТ определено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. В связи с этим возникает вопрос, а если трудовой договор не был заключен в письменной форме, а трудовые отношения имеются, то как они должны регулироваться и защищаться в случае нарушения трудовых прав. В данной ситуации новый ТК РТ, к сожалению, имеет соответствующий пробел. С одной стороны, ясен мотив законодателя об указании письменной формы договора в ТКРТ, тем самым, предупреждается неформальная занятость и с письменным трудовым договором у работника больше вероятности для защиты своих трудовых прав. Но нельзя отрицать и тот факт, что существуют работники, которые имеют устные договоренности с работодателем о работе. Работодатели не оформляют часто таких работников, но при этом им выдают заработную плату, которая может проходить и по бухгалтерской ведомости. О статистике по неформальной занятости указано в разделе «Национальная политика Таджикистана в сфере труда и занятости».

Так, в ТК РТ от 1994г. в версии до 2011г. (утратил силу с принятием нового ТК РТ в июле 2016г.) было предусмотрено две формы трудового договора письменная и устная. Предусматривался также порядок, при котором можно было доказать наличие трудовых отношений при заключении устного трудового договора, устанавливался момент, с которого трудовой договор в устной форме считался заключенным. В настоящей редакции ТК РТ от

³⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f9ccec223c774c4895b03311bcd7eb355ef9d78f/

2016г. в п. 9 ст. 26 также устанавливается, что действие трудового договора начинается со дня фактического начала работы, если в договоре не оговорено иное. Далее в п. 10 указано, что если трудовой договор по вине работодателя не заключен или не оформлен, но работник приступил к работе, в этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе. В данной формулировке присутствует понятие «вина», по нашему мнению, это может поставить работника в зависящее положение, и в суде либо иной государственном органе, работнику придется доказывать, что это была именно вина работодателя, чтобы восстановиться на работу, в случае незаконного увольнения. Так, в гражданском процессе действует принцип равноправия сторон в процессе. Это означает, что суд решает судьбу дела, исходя из тех доказательств, которые предоставили ему обе стороны. Поэтому рекомендуется исключить из п. 10 ст. 26 словосочетание «по вине работодателя».

В статье 24 ТК РТ урегулирован вопрос содержания трудового договора. По сравнению с ТК РТ 1994г. данная норма более подробно указывает, что должен содержать трудовой договор. Так, согласно ч. 2 ст. 24 ТК РТ предусматриваются обязательные пункты трудового договора:

- реквизиты работодателя, являющегося юридическим лицом;
- фамилия, имя, отчество, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, адрес, постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика;
- фамилия, имя, отчество, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, адрес постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика, если работодатель является физическим лицом;
- место работы (организации или определенного подразделения);
- занимаемая должность работника;
- характеристика условий труда, гарантии и льготы, если выполняемая работа относится к тяжелым работам, вредным или опасным условиям;
- дата начала работы;
- срок трудового договора;
- режим и график рабочего времени;
- время отдыха и длительность ежегодного трудового отпуска работника;
- размер и иные условия оплаты труда;
- права и обязанности работодателя;
- права и обязанности работника;
- порядок изменения и прекращения трудового договора;
- гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- условия страхования;
- ответственность сторон;
- дата заключения трудового договора и порядковый номер.

Кроме указанных пунктов, стороны трудового договора могут включать и иные обстоятельства, о которых они договорились, но данные обстоятельства не должны ухудшать положение работника и трудовое законодательство РТ³⁵.

3.3. Справедливые и благоприятные условия труда

Статья 7 МПЭСКП устанавливает международные стандарты по праву человека на справедливые и благоприятные условия труда. Государства, ратифицировавшие МПЭСКП признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

³⁵ Пункты 3 и 7 статьи 24 ТК РТ от 23 июля 2016 года, № 1329

i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

b) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

c) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Кроме того, КЭСЭП подготовил Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27.04.2016г, где более подробно разъясняет каким образом должно соблюдаться, обеспечиваться и защищаться данное право со стороны государств. Комитет подчеркивает, что статья 7 содержит исчерпывающий перечень фундаментальных элементов с целью гарантировать справедливые и благоприятные условия труда. Слова «в частности» указывают на то, что другие элементы, которые не упомянуты в перечне, также имеют значение. В этом контексте Комитет систематически подчеркивает такие факторы, как запрещение принудительного труда и социальной и экономической эксплуатации детей и молодежи, свобода от насилия и притеснений, включая сексуальные домогательства, а также оплачиваемый материнский, отцовский и родительский отпуск³⁶.

Очень важным, как и в праве на труд является соблюдения принципа равенства и недискриминации.

3.3.1. Справедливые заработные платы.

КЭСЭП отмечает, что трудящиеся должны иметь равное вознаграждение не только тогда, когда они выполняют одни и те же или аналогичные работы; их вознаграждение должно быть равным даже тогда, когда их работа совершенно различна, но, тем не менее, имеет равную ценность при оценке по объективным критериям. Такое требование выходит за рамки одних лишь зарплат или выплат и включает другие платежи или пособия, выплачиваемые трудящимся прямо или косвенно. Хотя равенство между мужчинами и женщинами особенно важно в этом контексте и даже заслуживает конкретного упоминания в статье 7 а) i), Комитет напоминает о том, что равенство применяется ко всем трудящимся без различия по признаку расы, этнического происхождения, гражданства, статуса мигранта или состояния здоровья, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или по любому другому признаку³⁷.

Далее КЭСЭП отмечает, что Государствам-участникам следует принимать законодательство и другие меры, с тем чтобы способствовать равному вознаграждению за труд равной ценности, в том числе в частной сфере, например путем поощрения разработки классификации работ вне зависимости от пола; установления рассчитанных на конкретный срок целей достижения равенства и введения требований в отношении отчетности для оценки достижения целей; и требования постепенного сокращения различий в ставках вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности³⁸.

³⁶ П. 6 Замечания общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27.04.2016г. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам.

³⁷ См. статью 2 (2) Пакта, а также Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 20 (2009) о недискриминации в области экономических, социальных и культурных прав.

³⁸ См. Рекомендацию МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 90), пункты 4 и 5.

Таджикистан в вопросах заработной платы на сегодня ратифицировал Конвенции МОТ № 95 от 1949 года об охране заработной платы и Конвенцию МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951г. По вопросам размеров оплаты труда МОТ принял Конвенцию № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 29 апреля 1972 года. Конвенция посвящена вопросам установления минимальной заработной платы и связанных с этих проблем с особым учетом развивающихся стран. Нормы Конвенции дополняют положения Конвенции № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы (1928), Конвенции № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951), а также Конвенции № 99 о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (1951). Целью рассматриваемой Конвенции является защита работающих по найму лиц от неоправданно низкой заработной платы. Таджикистан ни одну из указанных конвенций пока не ратифицировал. Но при этом ТК РТ определяет в ч. 2 ст. 139 ТК РТ, что оплата труда не может быть ниже установленного государством минимального размера заработной платы и не ограничивается каким-либо максимумом. В ст. 140 ТК РТ предусматриваются гарантии оплаты труд: «Дискриминация в оплате труда запрещается. Работодатель обязан выплачивать работникам одну и ту же оплату за выполнение равноценной работы. Изменение условий оплаты труда в ущерб работнику запрещается. Размеры оплаты труда, определяемого соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного минимального размера заработной платы.» Обратим внимание, что ТК РТ соответствует рекомендация МПЭСКИП и признает равную оплату труда за равноценную работу. Но каким образом исчисляется равноценная работа не очень понятно. В ч. 2 ст. 141 ТК РТ указано, что сложность выполнения работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий работников и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и государственных служащих, утверждаемых Правительством Республики Таджикистан. Вопрос доступа к данному справочнику остается открытым, как уже отмечалось выше сайт Министерства труда, миграции и занятости населения РТ находится на техническом обслуживании. Других доступных данных нет.

Кроме подсчета равноценного труда другой сложностью является величина минимальной заработной платы. КЭСКИП разъясняет, что Государствам-участникам следует в приоритетном порядке утверждать размер периодически пересматриваемой минимальной зарплаты, индексируемой по меньшей мере с учетом стоимости жизни, и для этого обеспечивать функционирование соответствующего механизма. Трудящиеся, работодатели и их представительные организации должны непосредственно участвовать в работе такого механизма.

Минимальные зарплаты могут быть эффективными только в том случае, если они соответствуют целям, определенным в статье 7 МПЭСКИП. Минимальная зарплата должна признаваться в законодательстве, фиксироваться с учетом требований удовлетворительного существования и применяться последовательно. Элементы, которые надлежит принимать во внимание при фиксировании минимальной зарплаты, носят гибкий характер, хотя они должны быть технически рациональными, включая общий уровень зарплат в стране, стоимость жизни, взносы и пособия по линии социального обеспечения и относительные уровни жизни. Минимальная заработная плата могла бы представлять собой определенную долю от средней заработной платы при условии, что эта доля является достаточной для обеспечения трудящимся и их семьям удовлетворительного существования^{39 40}.

³⁹Как указывает Европейский комитет по социальным правам, чтобы вознаграждение было справедливым, оно должно быть в любом случае выше порога бедности в стране, т.е. 50% средней зарплаты.

В Таджикистане принят Закона РТ «О прожиточном минимуме» от 19 мая 2009г. Статья 1 Закона РТ «О прожиточном минимуме» определяет под прожиточным минимумом стоимость потребительской корзины и суммы обязательных платежей. Потребительская корзина состоит из:

- набора продуктов питания;
- набора непродовольственных товаров;
- комплекса услуг. (ч. 1 ст. 5 Закона РТ «О прожиточном минимуме»).

Согласно ст. 3 данного закона одной из целей устанавливаемого прожиточного минимума является поэтапного сближения устанавливаемых минимальных размеров заработной платы, пенсии, пособий и иных социальных выплат. Величина прожиточного минимума на душу населения и по социально-демографическим группам населения рассчитывается ежеквартально на основании потребительской корзины и статистических данных об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги, с учетом всех видов товарооборота и расходов по государственным сборам и обязательным платежам.

Величина прожиточного минимума является ориентиром при установлении минимальных размеров оплаты труда и пенсий, а также размеров стипендий, пособий и других социальных выплат, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Величина прожиточного минимума, правило установления и периодичность её пересмотра определяются Правительством Республики Таджикистан.

Сведения о величине прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по республике публикуются ежеквартально в официальных статистических изданиях Республики Таджикистан⁴¹.

Если исходить из требований международных стандартов, то законодательство РТ в данном вопросе соответствует международным документам в данной сфере. Но механизм реализации данных норм не выполняется. Так, нет доступной информации о том, сколько на 2020 - 2021 год составляет размер потребительской корзины. По данным СМИ от 2015г. размер потребительской корзины составлял 435 сомони⁴². С 1 июля 2016г. ППРТ от 21 июня 2016 года, №259 размер минимальной заработной платы установлен 400 сомони. При этом ни в ТК РТ, ни в указанном ППРТ не определено, в данный размер входят обязательные налоговые платежи или нет, так как ст. 104 НКРТ минимальная заработная плата не освобождается от подоходного налога и соответственно от социального налога. Исходя из логической последовательности, если работодатель устанавливает размер заработной платы в 400 сомони, он обязуется удержать у работника подоходный и социальный налог. Следовательно, сумма реальной минимальной заработной платы, получаемой работником становится еще меньше.

За период с 2016 года по настоящее время минимальная заработная плата не менялась. А рост цен происходит достаточно стремительно⁴³. Из этого следует вывод, что в настоящее время Правительство РТ не выполняет обязательство по поэтапному пересмотру размера минимальной заработной платы в соответствии с экономической ситуацией в стране.

⁴⁰ Пункты 20-21 Замечания общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27.04.2016г. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам.

⁴¹ Статьи 7, 8 и 9 Закона РТ «О прожиточном минимуме» от 19 мая 2009г.

⁴² Прожиточный минимум как грань выживания. <https://vecherka.tj/archives/20464>. 27 мая 2015г.

⁴³ ⁴³ <http://avesta.tj/2020/10/05/tseny-na-produkty-pitaniya-v-tadzhikistane-zametno-vyrosli/> просмотрено 5 февраля 2021г.

3.3.2. Принудительный труд.

Конституция РТ признает право на труд и запрещает применение принудительного труда за исключением случаев, установленных законом (ст. 35 Конституции РТ). Принудительный труд запрещен, за исключением случаев, определенных законодательством Республики Таджикистан.

2. Принудительным трудом не считается:

- работа, требуемая на основании законодательства Республики Таджикистан о военной службе;

- работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье населения;

- работа, требуемая вследствие вступившего в законную силу обвинительного приговора суда и выполняемая под надзором уполномоченных государственных органов, ответственных за соблюдение законности при выполнении судебных приговоров.

3. В случаях, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, работник не может быть передан в распоряжение отдельных лиц и негосударственных организаций. (ст. 8 ТК РТ).

Любая другая работа, которую принуждают осуществлять является незаконной. Таджикистан ратифицировал Конвенцию МОТ № 29 от 1930г. О принудительном труде. Ст. 2 данной конвенции гласит:

1. Для целей настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

2. Однако термин «принудительный или обязательный труд» для целей настоящей Конвенции не включает в себя:

а) любую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной воинской службе и применяемую для работ чисто военного характера;

б) любую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;

в) любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

г) любую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия животных, насекомых или паразитов растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

е) мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Ст. 8 ТК РТ не включает такие работы, как мелкие работы общинного характера. Но в Таджикистане существует такая практика, как привлечение студентов и школьников в участии

различных публичных мероприятий как на национальном, так и на региональном уровне, так называемые маршировки. И это носит принудительно-добровольный характер, уклонение от таких маршировок неформально карается неудовлетворительными оценками для учащихся. Но при этом официально министр культуры Шамсиддин Орунбекзода отметил, что участие студентов в праздничных шествиях и маршировках должно быть добровольным, а не принудительным⁴⁴. Данная практика является нарушением права на труд и ее необходимо исключить.

3.3.3. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Фундаментальным аспектом права на справедливые и благоприятные условия труда, тесно связанным с другими правами по Пакту, в особенности с правом на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья⁴⁵, является предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. КЭСКП разъясняет, что государствам участникам МПЭСКП следует принять национальную политику для предупреждения несчастных случаев и травм, возникающих в связи с работой, сводя к минимуму опасности в производственной среде⁴⁶ и обеспечивая широкое участие в разработке, осуществлении и пересмотре такой политики, в частности, трудящихся, работодателей и их представительных организаций⁴⁷.

Таджикистан в вопросах безопасности в сфере труда ратифицировал Конвенцию МОТ № 155 от 1981 года о безопасности и гигиене труда. В ст. 4 данной Конвенции указано, что каждый Член Организации в соответствии с национальными условиями и практикой и по консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики — предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде.

Конвенция № 155 требует, чтобы государство-участник создало соответствующую систему инспекцию, которая отвечает за проведение в жизнь законодательства и правил по безопасности и гигиене труда и производственной среде. Требуется, что компетентный государственный орган обеспечивал постепенное выполнение следующих функций:

- a) определение, если характер и степень опасностей требуют этого, условий, регулирующих проектирование, строительство и планировку предприятий, ввод их в эксплуатацию, значительное их переоборудование и изменение назначения, а также безопасность используемого в ходе работы технического оборудования, и применение процедур, установленных компетентными органами;
- b) определение производственных процессов, веществ и агентов, контакт с которыми необходимо запретить, ограничить или поставить в зависимость от разрешения или контроля компетентного органа или органов; принимаются во внимание опасности для здоровья, возникающие в результате одновременного контакта с несколькими веществами или агентами;

⁴⁴ <https://m.tj.sputniknews.ru/culture/20190727/1029508370/uchastie-prazdnik-marshirovka-tajikistan.html>

⁴⁵ См. статью 12 (2) b) и c) Пакта.

⁴⁶ См. Конвенцию МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155), статья 4 (1).

⁴⁷ Там же.

- с) установление и применение процедур объявления работодателями, и когда это необходимо, страховыми учреждениями и другими непосредственно заинтересованными органами или лицами о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, а также представление ежегодных статистических данных о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях;
- д) проведение расследований, когда несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания или любое повреждение здоровья, возникающие в ходе работы или в связи с ней, свидетельствуют о серьезном положении;
- е) ежегодная публикация информации о принятых мерах в соответствии с политикой, указанной в статье 4 настоящей Конвенции, о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и о всех других повреждениях здоровья, возникающих в ходе работы или в связи с ней;
- ф) применение или расширение, с учетом национальных условий и возможностей, систем изучения химических, физических или биологических агентов с точки зрения опасности для здоровья работников⁴⁸.

Относительно национальной политики в вопросах безопасности и охраны труда в Таджикистане истекла Программа охраны труда в Республике Таджикистан на 2013-2016 годы, утвержденная ППРТ № 684 от 3 декабря 2012 года. Результаты ее исполнения неизвестны, информации об этом нет в открытом доступе. В 2013г. принимаются Перспективы профилактики и контроля неинфекционных заболеваний и травматизма в Республике Таджикистан на 2013-2023 годы, утвержденные ППРТ от 3 декабря 2012 года, № 676. Данный документ приводит статистику неинфекционных заболеваний и их причины. Приводят показатели причин смертности от неинфекционных заболеваний «. В структуре причин смерти населения на первом месте находятся сердечно-сосудистые заболевания с показателем 206,0 на 100 тыс. населения (2010). На втором месте - онкологические заболевания (33,7) и на третьем месте - заболевания органов дыхания с показателем 29,0. Травмы и отравления, как причина смерти населения, составляют 20,0 на 100 тыс. населения». Но, к сожалению, не проводят анализ по какой причине возникают данные заболевания. Относительно травматизма указали, в Таджикистане травматизм традиционно занимает одно из ведущих мест в структуре общей заболеваемости, летальности и инвалидности и до последнего времени имел тенденцию к неуклонному прогрессированию. Это обусловлено изменениями социально-экономического характера, относительно слабым материально-техническим состоянием травматологической службы, возрастанием факторов риска травматизма таких как занятость основной части населения в работах с преимущественным применением ручного труда в сельской местности с высокой степенью риска, ведущей роли автотранспортных средств в передвижении людей в горной местности и перевозках народно-хозяйственных грузов, климато-географическими особенностями республики, и относительно плохой дорожно-транспортной инфраструктурой, ухудшением бытовых условий и другими причинами⁴⁹. Соответственно проблема, связанная с охраной труда и безопасностью на рабочем месте, имеется. Но данные перспективы больше сконцентрированы на здравоохранении, не связанном с решением вопросов безопасности на рабочем месте. Данные перспективы – это больше постановка задач без реальных показателей. К ним соответственно необходимо принимать программы на конкретные сроки, с конкретными и прозрачными целями, задачами и измеримыми результатами достижения с определенным бюджетным финансированием.

⁴⁸ Статьи 9 и 11 Конвенции № 155 МОТ

⁴⁹ П. 59 Перспективы профилактики и контроля неинфекционных заболеваний и травматизма в Республике Таджикистан на 2013-2023 годы, утвержденные ППРТ от 3 декабря 2012 года, № 676.

Относительно законодательства, то нормы о безопасности и охране труда отражены в разделе 5. «Безопасность и охрана труда» ТК РТ. Данный раздел включает в себя следующие главы 34-38 – государственное управление охраной труда, безопасность и охрана труда, гарантии прав работника и работодателя в области безопасности и охраны труда, права и обязанности работника и работодателя в области безопасности и охраны труда, обеспечение охраны труда.

В ст. 328 ТКРТ определена компетенция Правительства Республики Таджикистан по охране труда. Правительство определяет основные направления единой государственной политики по охране труда, основы государственного управления охраной труда, полномочия уполномоченного органа по охране труда, международное сотрудничество и другое. Уполномоченным органом по охране труда является Министерство труда, миграции и занятости населения РТ. Более подробно полномочия по охране труда МТМЗН РТ определены в ст. 329 ТКРТ и в положение о МТМЗН РТ, утвержденного ППРТ №146 от 3 марта 2014г. Требования, которые предъявляет Конвенция МОТ №155 для компетентного органа, установлены законодательством РТ.

Основные требования по безопасности и охране труда, права работников на информацию о безопасности и охране труда на рабочем месте, требования к медицинским осмотрам для некоторых категорий работников, льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, инструктаж работников об охране труда и правилах безопасности на работе, выдача средств индивидуальной защиты и специальной одежды и другие гарантии и права работников установлены в главе 35 ТКРТ. Статья 337 ТК РТ предусматривает права работника прекратить работу, если работник в процессе работы обнаруживает наличие опасности для его жизни и здоровья и не может устранить ее имеющимися в его распоряжении средствами. За период устранения опасности за работником сохраняется его средний заработок. Данная норма соответствует ст. 13 Конвенции МОТ №155⁵⁰. В целом требования ТК РТ соответствуют положениям Конвенции МОТ №155.

Более детально требования Конвенции №155 уже определены в отдельных подзаконных актах. В Таджикистане утвержден ППРТ №521 от 31.12.2002г. список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск. В данный список дважды были внесены изменения в редакции Постановления Правительства РТ от 30.12.2007г. №658, от 31.12.2014г. №794. Утверждены ППРТ №429 от 3 июля 2014 года Правила проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Данные правила определяют порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, то есть реальную оценку характера труда, безопасности от травматизма и учета обеспечения работников индивидуальными средствами защиты, а также порядок использования результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях и предприятиях, независимо от их форм собственности. ППРТ от 5 июля 2014 года, № 462 определен порядок проведения расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Также определен порядок определения повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и особо вредными условиями труда, утвержденный ППРТ от 27 августа 2020 года, №458.

⁵⁰ Работнику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий.

Ст. 353 ТКРТ Каждая организация ежегодно выделяет на охрану труда необходимые средства в объеме, определяемом соглашением и коллективными договорами. Работники организации не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели. Так, в ст. 340 ТКРТ определено, что в зависимости от вида деятельности организации и с учетом потребности работников работодатель обязан обеспечить работников:

- питьевой водой;
- питанием;
- оборудовать в организациях санитарно-бытовые помещения, гардеробные, душевые, специальные кабинеты (специальные места для снятия чрезмерной физической и психологической усталости), комнаты личной гигиены для женщин, пункты для оказания первой медицинской помощи при несчастном случае или заболевании на рабочем месте.

2. Работодатель обязан организовать соответствующие службы и учреждения здравоохранения (здравпункт, медсанчасть, больницу) в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан.

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию работодателем от несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или другого вреда, нанесенного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами (341 ТКРТ). Порядок и условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и семейных пособий, установлен ППРТ от 14 октября 2014 года, №630. Статьями 345-347 ТК РТ установлены права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований по охране труда.

Также в РТ определен государственный орган по надзору в сфере труда. Данным органом является Служба по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения, положение о которой утверждено ППРТ от 3 мая 2014 года, № 299. В частности, по охране труда в полномочия данной службы входит:

- исполнение трудовых прав и соблюдение условий безопасности труда, а также защита работников от незаконных действий работодателей, должностных лиц и других ответственных работников организаций;
- правильность и своевременность выплаты заработной платы и других выплат, вытекающих из трудовых прав граждан;
- правильность применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей;
- выполнение мероприятий по защите и охране труда, предоставлению предусмотренных льгот и компенсаций, специальной рабочей одежды и обуви, средств индивидуальной и гигиенической защиты, молока и профилактической питания работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными, опасными и с неблагоприятными условиями труда;
- правильность назначения и выплаты возмещения вреда, причиненного здоровью работников во время трудовой деятельности;
- соблюдение организациями, а также индивидуальными предпринимателями и физическими лицами правил по охране труда и внедрению современных средств охраны труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- выполнение сторонами обязательств по коллективным соглашениям и договорам;
- проведение в установленном порядке аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях;

В том числе Служба осуществляет следующие полномочия:

- проводить целевые и внезапные проверки для обеспечения единообразной реализации законодательства Республики Таджикистан в сфере труда, миграции и занятости населения;
- в сотрудничестве с другими государственными органами проводить совместные проверки по соблюдению законодательства в сфере труда, миграции и занятости населения;
- проводить экспертизу условий труда на действующих и вновь образованных организациях;
- давать заключения о соблюдении требований охраны труда при строительстве, реконструкции производственных объектов, машин и механизмов.

Следует отметить, что Конвенция МОТ № 155 в ст. 19 отводят определенную роль и представителям работников в вопросах безопасности и гигиены труда в производственной деятельности. Так, указано, что на уровне предприятия принимаются меры, в соответствии с которыми:

- b) представители работников на предприятии сотрудничают с работодателем в области безопасности и гигиены труда;
- c) представители работников на предприятии получают надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья, принятых работодателем, и могут консультироваться со своими представительными организациями по такой информации при условии неразглашения коммерческой тайны;
- d) работники и их представители на предприятии получают надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда;
- e) работники или их представители или их представительные организации на предприятии наделяются в соответствии с национальным законодательством и практикой полномочиями рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и работодатели консультируют их по этим аспектам; для этой цели по обоюдному согласию на предприятие могут быть приглашены внештатные технические советники.

Кроме того, ст. 20 данной Конвенции устанавливает, что сотрудничество работодателей и работников и/или их представителей на предприятии является основным элементом организационных и других мер, принимаемых во исполнение положений статей 16—19 настоящей Конвенции.

Данные нормы Конвенции выражены в более подробном варианте в ст.ст. 356-358 ТКРТ. Так, ст. 356 ТК установлено, что по инициативе работодателя и (или) работников либо профессиональных союзов или других представителей работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или другие представители работников. Комитет (комиссия) по охране труда разрабатывает раздел соглашения и коллективного договора по охране труда, организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Кроме того, в Таджикистане принят специальный закон, регулирующий деятельность профессиональных союзов. Статьей 17 Закона РТ «О профессиональных союзах» установлены права профсоюзов в сфере охраны труда и окружающей среды.

Эти нормы являются основой, чтобы представители работников проявляли активность в соблюдении своих прав по вопросам безопасности и гигиены труда, а также проводили независимый мониторинг норм и требований охраны труда на рабочем месте. Но для этого необходимы определенные знания. Так, в ст. 350 ТК РТ установлено, что органы государственной власти обеспечивают подготовку специалистов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и образовательных учреждениях высшего профессионального образования для работы в службах охраны труда. В п.п. 4 и 5 настоящей статьи отмечается, что администрация организации обязана организовать систему непрерывного обучения по охране труда и повышения квалификации работников, и руководители организаций, их заместители, ответственные за организацию охраны труда, руководители, специалисты служб охраны труда должны не менее одного раза в пять лет, проходить курсы повышения квалификации по вопросам охраны труда. Насколько данная норма выполняется в организациях остается только догадываться.

Следовательно, рекомендуется, чтобы республиканское объединение профсоюза осуществляло подготовку специалистов по охране труда и сотрудничало в данном вопросе с первичными профсоюзными организациями, а также работодателями и иными представителями работников.

В заключении следует вывод, что в Таджикистане созданы основные международные стандарты по соблюдению требований о безопасности и гигиене труда в производственной сфере на уровне законодательства и управления государственной политикой. Но вопрос реализации не входит в данное техническое задание и подлежит отдельному полномасштабному исследованию.

Конвенция № 121 (Вместе с "Перечнем профессиональных заболеваний", "Периодическими выплатами типовым получателям" и "Международной стандартной промышленной классификацией всех отраслей хозяйственной деятельности"). Конвенция принята в г. Женеве 8 июля 1964 г., вступила в силу 28 июля 1967 г. Конвенцию ратифицировали 24 государства. Таджикистан в Конвенции № 121 не участвует. Включает 39 статей. Конвенция направлена к защите широкого круга лиц из числа работающих по найму (включая учеников) в частном и общественном секторах, в том числе работающих в кооперативах, а в случае смерти кормильца семьи, установлены категории получателей пособий.

Конвенция оставляет государствам-участникам возможность путем приложения к документу о ратификации заявления исключить из сферы её применения а) моряков, включая морских рыбаков; б) государственных служащих, когда эти категории защищены специальными системами, которые обеспечивают в общей сложности пособия, по крайней мере равные тем, которые предусматриваются Конвенцией. Любой член Организации согласно статье 4 Конвенции может предусмотреть в своем законодательстве и такие исключения, которые он считает необходимыми, в отношении:

а) лиц, занятость которых носит случайный характер и которые не связаны с деятельностью их предпринимателя; б) надомников; в) членов семьи предпринимателя, живущих в его доме, в отношении их работы на него; г) других категорий работающих по найму, число которых не превышает 10 процентов всех трудящихся, не считая тех, которые исключены на основании подпунктов "а" - "с".

Конвенция охватывает случаи, являющиеся результатом производственного травматизма: а) болезненное состояние; б) нетрудоспособность, вызванную таким состоянием и влекущую за собой утрату заработка; в) полную потерю трудоспособности или ее частичную потерю сверх установленной степени, когда предполагается, что такая полная или частичная потеря будет постоянной, или соответствующую степень потери физической полноценности; г) потерю

средств существования в результате смерти кормильца семьи установленными категориями получателей. Для государства-участника Конвенции № 121 необходимо:

- a) установление перечня заболеваний, которые будут рассматриваться как профессиональные заболевания при установленных условиях⁵¹;
- b) нормативное закрепление общего определения «профессиональные заболевания», которое будет достаточно широким, чтобы охватить заболевания, предусмотренные Конвенцией № 121;
- c) установление перечня заболеваний в соответствии с подп. «а», дополненный общим определением профессиональных заболеваний или другими положениями, устанавливающими профессиональный характер заболеваний, не вошедших в перечень или проявляющихся при условиях, отличных от установленных.
- d) обеспечение лиц, подпадающих под действие Конвенции № 121, пособиями: медицинское обслуживание и аналогичную помощь при болезненном состоянии; денежные пособия (статьи 8-9).

В соответствии со статьей 9 Конвенции № 121 обеспечиваемым должны предоставляться медицинское обслуживание и денежные выплаты, именуемые общим понятием «пособия». Их виды установлены статьями 10, 12, 13, 14 Конвенции. Право на получение пособий не может быть обусловлено продолжительностью трудового или страхового стажа или уплатой страховых взносов; однако в отношении профессиональных заболеваний может быть установлен период подверженности вредному воздействию.

Согласно статье 10 Конвенции № 121 медицинское обслуживание и аналогичная помощь включают:

- a) общую врачебную помощь и помощь, оказываемую специалистами стационарным и амбулаторным больным, включая визиты на дому;
- b) зубоврачебную помощь;
- c) помощь медицинских сестер на дому или в больницах и в других лечебных заведениях;
- d) содержание в больницах, в домах для выздоравливающих, санаториях или других лечебных заведениях;
- e) зубоврачебные, фармацевтические и другие медицинские и ортопедические средства, включая протезные приспособления, их ремонт и нормальную замену, и очки;
- f) помощь специалистов другой профессии, которая в законном порядке признана смежной с медицинской, под наблюдением врача или дантиста;
- g) когда это возможно, проведение следующих видов лечения на месте работы:
- i) неотложная помощь лицам, пострадавшим от серьезного несчастного случая;
- ii) проведение курса лечения тех лиц, которые получили незначительные травмы, не повлекшие за собой прекращения работы.

Денежные пособия, согласно статьям 13-14 Конвенции № 121 выплачиваются в случае временной нетрудоспособности или нетрудоспособности на начальной стадии, постоянной нетрудоспособности, частичной потери трудоспособности, полной потери трудоспособности.

В отношении инвалидов, нуждающихся в постоянной помощи или уходе другого лица, должны быть предусмотрено повышения ставок периодических выплат или другие специальные или дополнительные пособия (статья 16 Конвенции № 121). Законодательство страны устанавливает условия, при которых периодические выплаты, причитающиеся в случае потери способности зарабатывать или соответствующей потери физической полноценности, пересматриваются, приостанавливаются или полностью прекращаются в зависимости от

⁵¹ Перечень профессиональных заболеваний к Конвенции № 121 1964 г. пересмотрен в 1980 году (принят в г. Женеве 04.06.1980 - 23.06.1980 г. на 66-ой сессии генеральной конференции МОТ).

изменения степени такой потери. Периодические денежные пособия осуществляются также в случае смерти кормильца семьи вдове, вдовцу - инвалиду, находившемуся на иждивении умершей, детям и другим лицам.

Конвенция № 121 предусматривает размер денежных пособий. В частности, пособие, которое выплачивается на похороны, не может быть меньше, чем обычная стоимость похорон. Статьей 22 Конвенции №121 предусмотрены основания приостановления выплаты денежных пособий. Так, выплаты приостанавливаются: на весь период, когда заинтересованное лицо отсутствует на территории государства; на все время, в течение которого заинтересованное лицо содержится на общественные средства или на средства учреждения или службы социального обеспечения; если

заинтересованное лицо предъявило требование о выдаче пособия на ложных основаниях; если производственная травма была вызвана уголовным преступлением, совершенным заинтересованным лицом; если производственная травма была вызвана преднамеренным самоотравлением или любым другим серьезным и преднамеренным проступком заинтересованного лица; когда заинтересованное лицо без какого-либо основания пренебрегает предоставленным ему медицинским обслуживанием или аналогичной помощью или переобучением, или не соблюдает правил, установленных для проверки возникновения или продолжения данного страхового случая или для поведения получателей; на все время, в течение которого переживший супруг проживает с другим лицом как с супругом. За защитой нарушенных прав на получение денежного пособия лицо может обратиться в суд.

Согласно статье 26 Конвенции №121 каждый член Организации в установленных условиях принимает меры для предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; создает службы восстановления трудоспособности, целью которых является подготовка инвалидов к возобновлению их прежней деятельности во всех случаях, когда это возможно, или, если это невозможно, к иному наиболее подходящему оплачиваемому труду, с учетом их возможностей и способностей; принимает меры для того, чтобы способствовать устройству инвалидов на подходящую работу; обеспечивает на своей территории иностранцам и лицам без гражданства равноправие со своими гражданами в отношении пособий в случаях производственного травматизма.

Нормы национального законодательства в рассматриваемой сфере соответствуют положениям Конвенции № 121. Мы уже указали нормы ТКРТ, Закона РТ «О государственном социальном страховании» и подзаконные акты в сфере определения порядка выплаты пособий по временной нетрудоспособности, расследования несчастных случаев, которые уже содержат ряд положений Конвенции №121 МОТ. Есть нормы, которые автору указанного анализа не удалось найти в общедоступной базе данных МЮ РТ. Возможно, они имеются, но тогда следует обеспечить доступ к ним. Так, п. 4 ст. 334. ТКРТ установлено, что перечень производств, профессий и должностей, занятие которыми дает право на получение лечебно - профилактического питания, рационы такого питания и правила его выдачи утверждаются в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан. Перечень производств определен, о нем мы указали выше, но в Постановлении Правительства №521 от 31.12.2002г., которым утвержден список данных профессий, не установлен рацион питания. П. 5 ст.334 устанавливает, что помимо указанных льгот и компенсаций, установленных в п.4 ст. 334 ТКРТ работодатель обязан предоставить работнику и другие, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, льготы и компенсации. Сложно ориентироваться в подзаконных актах, когда нет общедоступной информации. Адвокатам, которые защищают работников по данным вопросам, также сложно ориентироваться и находить данные нормы. Рекомендуются, чтобы ТМЗН РТ периодически подготавливало сборник национальных норм и стандартов по охране труда, и размещало его в электронном формате на сайте министерства.

Чтобы ратифицировать Конвенцию №121 МОТ в законодательстве Таджикистана необходимо также сделать следующее:

- установить перечень заболеваний, которые будут рассматриваться как профессиональные заболевания;
- определить понятие профессиональные заболевания;
- установить обеспечение медицинского обслуживания и денежной помощи при болезненном состоянии, лиц, которые подпадают под действие Конвенции №121.

Конечно, данные мероприятия требуют определенных финансовых затрат. Это можно делать поэтапно, частично затраты на медобслуживание могут покрываться из Фонда социального страхования, что уже предусмотрено законодательством РТ. Но, если Таджикистан стремится сократить неформальную занятость, что должно соответствовать ст. 6 МПГПП, то ратификация Конвенции № 121 МОТ является определенным шагом вперед. При установленных условиях Ратификация Конвенции 121 будет способствовать соблюдению прав человека и основных его свобод. В этой связи полагаем целесообразным ратификацию Республикой Таджикистан Конвенции № 121 МОТ. Для подготовки Таджикистана к ратификации Конвенции МОТ № 121 необходимо провести более детальный анализа всего спектра законодательства и практики РТ на соответствие нормам Конвенции, выявить пробелы и несовершенства и определить План работы для их устранения. Ратификация Конвенции №121 послужит дальнейшей гармонизации регулирования основных прав и свобод личности и контроля их соблюдения.

3.3.4. Список запрещенных профессий для женщин в Таджикистане.

В статье 216 ТК РТ указано, что запрещается применение труда женщин на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда. Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утвержден в качестве Приложения к Постановлению Правительства Республики Таджикистан от 31 декабря 2002 г. № 521.

Необходимо отметить, что данный список достаточно большой. Несмотря на рекомендации КЛДЖ в 2018г. данный список до сих пор действует в Таджикистане. Необходимо отметить, что Таджикистан также ратифицировал Конвенцию №45 МОТ о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода. Статья 2 данной Конвенции указывает, что ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах. В ст. 3 Конвенции отмечается, что исключения страны-участницы Конвенции своим законодательством могут представлять для:

- a) женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы;
- b) женщин, занятых в санитарных и социальных службах;
- c) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки;
- d) других женщин, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера.

В законодательстве РТ таких исключений не предусмотрено. Несмотря на то, что Конвенция запрещает применение труда женщин в шахтах, это не означает, что труд женщин должен быть запрещен и на других работах, которые связаны с тяжелыми и вредными условиями труда.

Запрет на определённые профессии объясняются в первую очередь «заботой о репродуктивном здоровье» женщины — вне зависимости от того, планирует ли она действительно стать матерью. Появился перечень запрещённых профессий давно — первые упоминания ограничений относятся к 1918 году, когда в Кодексе законов о труде тогда еще после революционной России женщинам и несовершеннолетним запретили работать «в отраслях особо тяжких или опасных для здоровья». Для Таджикистана, как страны СССР исторически важно, что непосредственно список запрещённых профессий составлен в 1932 году, а его версия, ставшая основой нынешнего, по всей видимости списка, была утверждена спустя ещё четыре десятилетия, в 1978 году — в нём была упомянута уже 431 профессия. Практически в неизменном виде список появился и в национальном законодательстве РТ.

Отмена списка запрещенных профессий не значит, что женщин будут принуждать работать по этим специальностям. Но у них должен быть выбор и возможность трудиться на такой работе, если они этого хотят. Иначе это дискриминация по половому признаку.

Если говорить о вреде репродуктивному здоровью женщин, то и для репродуктивного здоровья мужчин работа на подземных, тяжелых работах и работах с вредными условиями труда является опасной. По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) доля женщин репродуктивного возраста, т.е. в возрасте 15-44 лет, довольно устойчива и составляет 25-30 %. Есть женщины пост-фертильного возраста; есть нефертильные женщины; есть женщины, которые, по разным причинам решили не заводить детей; есть женщины, которые уже имеют детей, но хотят работать, например, в морских профессиях⁵².

Запрет на работу женщин в профессиях, где труд является тяжелым либо с вредными условиями труда оплачивается намного выше, чем остальной труд, где допустимо применять труд женщин. В связи с этим, женщины являются наиболее уязвимы и экономически зависимы от членов своих семей, а когда вообще остаются без экономической поддержки мужей и других родственников, оставаясь с двумя или тремя несовершеннолетними детьми, они их не могут прокормить на ту заработную плату, которую им предлагает современный законный рынок труда.

Соответственно Таджикистану необходимо если не полностью отказаться от данного списка, то максимально его сократить, чтобы дать возможность женщинам наравне с мужчинами конкурировать на рынке труда.

⁵² Список запрещенных профессий для женщин в Центральной Азии: откуда он взялся и зачем нужен? Материал подготовлен при участии юриста в области прав человека **Айгерим Камидола** Казахстанской феминистской инициативы «Феминита», основательницей проекта «НеМолчи.Уз» **Ириной Матвиенко** и активисткой из Таджикистана, пожелавшей остаться неизвестной. <https://cabar.asia/spisok-zapreshhennyh-professij>

3.3.5. Отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни

КЭСКИП в своих разъяснениях в п.п. 35-36 Замечания общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27 апреля 2016г. поясняет, что продолжительность рабочих дней в рамках всех видов деятельности, включая неоплачиваемую работу, следует ограничивать конкретным количеством часов. Хотя общее ограничение продолжительности рабочего дня (без сверхурочного времени) должно составлять восемь часов⁵³, норма должна учитывать сложности рабочего места и допускать гибкость, предусматривая, например, различные виды организации трудовой деятельности, такие как посменная работа, последовательные рабочие смены, работа в чрезвычайных ситуациях и гибкие договоренности в отношении работы. Исключения должны быть строго ограниченными и подлежать согласованию с трудящимися и их представительными организациями.

Более того, законодательство должно устанавливать максимальную ежедневную продолжительность рабочего времени, которая может варьироваться с учетом потребностей разных видов трудовой деятельности, но не должна выходить за рамки того, что считается разумным максимальным рабочим днем. Меры, помогающие трудящимся совмещать работу с семейными обязанностями, не должны усиливать стереотипные представления о том, что мужчины являются основными кормильцами, а женщины должны нести основную ответственность за домашнее хозяйство. Для достижения реального равенства необходимо, чтобы такими мерами пользовались на равной основе трудящиеся с семейными обязанностями как из числа мужчин, так и из числа женщин⁵⁴. Следует отметить, что Таджикистан ратифицировал Конвенцию МОТ № 47 от 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе.

Глава 6 ТКРТ посвящена рабочему времени. В законодательстве РТ установлены различные режимы рабочего времени - нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполное рабочее время (ч. 1 ст. 66 ТКРТ). К рабочему времени также относятся подготовительно - заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией организации труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в нерабочие праздничные и выходные дни и другие периоды, определяемые трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя, либо нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (ч. 2 ст. 66 ТКРТ).

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена 40 часов в неделю. Трудовым соглашением и коллективными договорами на предприятиях могут устанавливаться меньшая продолжительность рабочего времени, но с оплатой, как нормальную продолжительность рабочего времени. (ст.67 ТКРТ). Далее в ст. 72 ТКРТ установлено, что правилами внутреннего трудового распорядка организации, а при их отсутствии соглашением между работником и работодателем устанавливаются виды рабочей недели и режим рабочего времени. Виды рабочей недели могут быть пятидневной с двумя выходными днями и шестидневной с одним выходным днем, также может быть рабочая неделя со скользящим выходным днем. Все это зависит от режима рабочего времени. Также должно быть определено время начала и

⁵³См. Конвенцию МОТ о рабочем времени в промышленности 1919 года (№ 1), статья 2, и Конвенцию МОТ о рабочем времени в торговле и в учреждениях 1930 года (№ 30), статья 3. Хотя они весьма широки по области применения, они не охватывают все сферы экономической деятельности, такие как труд сельскохозяйственных и домашних работников, которые рассматриваются более поздними конвенциями и рекомендациями МОТ.

⁵⁴ Конвенция МОТ о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156).

окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену.

Для нормальных условий труда установлено рабочее время в день – 8 часов. Для отдельных категорий работников устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа.
- для инвалидов - 6 часов;
- для работающих по совместительству - половины нормальной продолжительности рабочего времени. При этом при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов - при недельной норме 35 часов и 4 часа - при недельной норме 24 часа (ст. 74 ТКРТ). ТКРТ для всех работников продолжительность ежедневной работы (смены) накануне нерабочих праздничных дней уменьшает не менее, чем на 1 час (ч.1 ст. 75 ТКРТ). Более того для определенных категорий работников по различным основаниям устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда (ст. 69 ТКРТ).

Вышеприведенные нормы указывают на то, что трудовое законодательство полностью соответствует международным стандартам по установлению нормальной продолжительности рабочего времени, учитывая определенные категории групп работников.

Относительно мер, помогающих трудящимся совмещать работу с семейными обязанностями, а также не укоренять стереотипные представления о роли мужчин и женщин в семейных отношениях и в труде, следует отметить, что Таджикистан не ратифицировал Конвенцию МОТ №156 о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями. При этом ТК РТ устанавливает понятие лиц с семейными обязанностями, к которым относит беременных женщин и других работников, имеющие на воспитании и иждивении ребенка до четырнадцати лет, ребенка - инвалида и других лиц, определенных законодательством Республики Таджикистан. Следовательно, ТК РТ в данном вопросе не продвигает стереотипное представление, что семейные обязанности возлагаются только на женщин, он указывает категорию «лица» – ими могут быть и мужчины, и женщины. Для женщин и лиц с семейными обязанностями устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Для данной категории работников по их желанию ТКРТ позволяет предоставлять отпуск до истечения 11 месяцев работы при первом году работы. Кроме того, ч. 4 ст. 104 устанавливает, что работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен). В целом труд женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена отдельная глава 16 ТКРТ.

Так, данная глава предусматривает следующие гарантии для данной категории работников:

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщинами и иными лицами с семейными обязанностями, имеющими на воспитании детей в возрасте до трех лет, воспитывающими ребенка - инвалида, не допускается, за исключением случаев, ликвидации работодателя, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством (ч. 1 ст.216 ТКРТ).
- Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

- Работодатель не вправе привлекать следующих лиц без их письменного согласия к работе в ночное время, сверхурочной работе и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также направлять в командировку:
 - женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет без матери;
 - работников, осуществляющих уход за больными членами семьи или воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения больные члены семьи и дети-инвалиды нуждаются в осуществлении постоянного ухода (ст. 217 ТКРТ).
 - Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года и шести месяцев, отцам или другим законным представителям ребенка, воспитывающим детей в возрасте до одного года и шести месяцев без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы, следующей продолжительности:
 - имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
 - имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа (ст. 218 ТКРТ).
 - работодатель обязан по письменному заявлению беременной женщины, лиц, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставить им режим неполного рабочего времени или неполную рабочую неделю (ст. 219 ТКРТ).
 - Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида, а также одиноким матерям и иным лицам с семейными обязанностями - при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида - ежегодные отпуска, по их желанию предоставляются в летнее или другое удобное для них время (ч. 2 ст. 222 ТКРТ).
 - Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется следующим работникам по их желанию:
 - по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;
 - родителю - одному воспитывающему ребенка;
 - бабушке, деду, другому законному представителю, воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей;
 - работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).
 - По желанию женщины или лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, во время нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.
 - За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет за работником сохраняется место работы (должность).
 - Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности (ч.2, 4-6 ст. 224 ТК РТ);
 - Работникам, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами, предоставляются отпуска на период усыновления (удочерения) (установления опекуинства) и до окончания семидесяти календарных дней (в случае усыновления (удочерения) двух новорождённых детей - сто десять дней) со дня рождения ребёнка и в этот период выплачивается денежное пособие за счёт социального страхования, по их желанию предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения одного года и шести месяцев и до трех лет по уходу за ребёнком (ст. 226 ТКРТ);
 - Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 227 ТКРТ).

Следует указать, что нормы ТК РТ в вопросе регулирования и поддержания труда лиц с семейными обязанностями являются прогрессивными и соответствуют международным нормам Конвенции МОТ № 156 (о работниках с семейными обязанностями). Но нормы Конвенции требуют от государств участников не только изменения трудового законодательства, но также и принятия мер, которые бы содействовали в реализации работниками с семейными обязанностями своего права на труд, таких как, например, развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье, информировать общественность о равных правах и обязанностях мужчин и женщин в семье и на работе и др. К сожалению, на сегодня в Таджикистане особенно в сельской местности остается проблемой устройства детей в дошкольные детские учреждения, особенно доступные по цене и качеству. Об этом отмечает Комитет по ликвидации дискриминации женщин в Заключительных замечаниях Таджикистану в 2018г. и рекомендует исправить данную ситуацию (абз. е п. 38).

Ратификация Конвенции МОТ №156 приблизит Таджикистан к соблюдению равенства прав мужчин и женщин в сфере труда, и преодолению гендерных стереотипов, тем более что КЛДЖ уже указал на принятие соответствующих мер в данном вопросе.

Нормы ТК РТ, касающиеся трудовых отпусков, выплат по трудовым отпускам и другим вопросам, связанным с перерывами между сменами, оплата выходных праздничных дней, повышенная оплата труда в праздничные и выходные дни, ограничение в применении сверхурочных работ и их оплата в двойном размере, повышенная оплата труда в ночное время, ограничение труда беременных женщин в ночное время и т.д. соответствуют положениям ст. 7 МПГПП.

Определенного внимания в свете последних событий во всем мире, как пандемия COVID -19 требуют разъяснения КЭСКП в п. 46: В свете последних изменений в трудовом законодательстве и практике трудовых отношений, возможно, было бы целесообразно разработать национальную политику, касающуюся гибких договоренностей в отношении работы. Такая политика могла бы включать гибкие договоренности в отношении планирования рабочего времени, например, свободный график рабочего дня, компрессированные рабочие недели и разделение работы, а также гибкость в вопросе места работы, включая работу на дому, телеработу или работу со смежного центра. Эти меры могут также содействовать более сбалансированному сочетанию работы с семейными обязанностями при условии, что они отвечают различающимся потребностям и вызовам, с которыми сталкиваются работающие мужчины и женщины. Гибкие договоренности в отношении работы должны отвечать потребностям как трудящихся, так и работодателей, и ни при каких условиях они не должны использоваться для ограничения права на справедливые и благоприятные условия труда.

В данном вопросе новый ТК РТ также имеет продвижения и устанавливает следующие виды работ – дистанционная работа и работа на дому. Дистанционной работой признается особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий. (абз. 30 ст.1 ТКРТ) Глава 23 ТКРТ посвящена особенностям регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе. На них в принципе распространяются все трудовые гарантии обычных работников, кроме того работодатель обеспечивает его ИКТ и оплачивает связь. Детали должны быть урегулированы трудовым договором между работником и работодателем.

Понятие работы на дому ТК РТ не приводит, но приводит понятие надомного работника, которым является лицо, выполняющее работу личным трудом на дому или месте, приспособленном для работы. (абз. 34 ст. 1 ТКРТ). Регулирование труда надомных работников установлено главой 22 ТКРТ. Лица, заключившие трудовой договор с работодателем о

выполнении работы на дому или другом, приспособленном для выполнения работ месте, личным трудом с использованием своих материалов, оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя, являются надомными работниками. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор (ст. 252 ТК РТ). Надомные работы могут выполняться только в случаях, если они не наносят вред состоянию здоровья работника и для их выполнения обеспечены требования по безопасности и охране труда.

В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены нижеследующие условия:

- выполнение работ с использованием материалов, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих по праву собственности работнику или, выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя;
- порядок и сроки обеспечения работника для выполнения работы с сырьем, материалами, полуфабрикатами;
- порядок и сроки вывоза готовой продукции;
- компенсационные и иные выплаты работнику (253 ТКРТ).

В целом хотя ТКРТ не прописывает детальное регулирование труда надомных работников и работников, работающих дистанционно, их нормы труда должны быть не хуже тех минимальных гарантий, которые устанавливает ТК РТ для всех работников. Так, в ч. 3 ст. 9 ТК РТ установлено, что нормативными правовыми актами Республики Таджикистан запрещается ограничение прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, являются недействительными и не подлежат применению (ч. 2 ст. 10 ТКРТ). Положения соглашений сторон социального партнерства, трудового договора и коллективных договоров, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, признаются недействительными и не подлежат применению (ч. 2 ст. 11 ТКРТ). Данные принципиальные положения ТКРТ говорят о том, что нормы ТКРТ защищают работников от произвола работодателя и также сговора между работодателями и профсоюзными организациями.

3.3.6. Свобода от притеснений, включая сексуальные домогательства

КЭСКИ по вопросу притеснений и сексуальных домогательств указывает:

Целесообразно иметь конкретное определение сексуальных домогательств на рабочем месте, и законодательство должно надлежащим образом криминализировать и наказывать сексуальные домогательства. Национальная политика, подлежащая применению на рабочем месте как в государственном, так и в частном секторе, должна включать как минимум следующие элементы: а) эксплицитный охват притеснений со стороны и в отношении любого трудящегося; б) запрещение некоторых актов, которые представляют собой притеснения, включая сексуальные домогательства; в) определение конкретных обязанностей работодателей, менеджеров, начальников и трудящихся по предотвращению и, в соответствующих случаях, урегулированию и устранению случаев притеснений; г) доступ жертв к правосудию, в том числе благодаря бесплатной юридической помощи; д) обязательную подготовку всех сотрудников, включая менеджеров и начальников; е) защиту жертв, включая создание координационных центров для оказания им помощи, а также механизмов для обжалования и получения возмещения; ж) прямое запрещение репрессий; з) процедуры уведомления и извещения центрального государственного

органа в отношении утверждений о сексуальных домогательствах и их урегулирования; i) представление ясной и адаптированной для конкретных условий работы политики, разработанной в консультации с трудящимися, работодателями и их представительными организациями и другими соответствующими заинтересованными сторонами, такими как организации гражданского общества⁵⁵.

В вопросах сексуального домогательства определенным прогрессом в сфере продвижения гендерного равенства на международном уровне стало принятие Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Обращает на себя внимание, что ст. 2 Конвенции 190 защищает широкий спектр лиц в трудовых отношениях. Так, к ним относятся: наёмные работники по определению национального законодательства и практики, а также занятые лица безотносительно их договорного статуса, лица, проходящие профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работники, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеры, ищущие работу лиц и соискателей вакансий, а также лица, осуществляющие властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя. Настоящая Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

Конвенция определяет основополагающие принципы в ст. 4, которые обязывают государства, ратифицировавшие данную Конвенцию, внедрять и применять, в соответствии с национальным законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц, там, где это необходимо, и он предусматривает:

- a) законодательный запрет насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- d) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

Конечно, ратификация данной Конвенция со стороны Таджикистана предполагает принятие значительных усилий. Но одно из главных мер, это должно быть принятие запрета гендерной дискриминации и сексуальных домогательств во всех сферах жизни, как публичной, так и частной, необходимости введения определения законодательстве РТ сексуального домогательства и гендерного насилия, введение адекватных мер наказания за данные деяния и эффективные механизмы защиты для жертв. Уже более 8 лет общественное женское движение Таджикистана ведут активную адвокацию по предоставлению жертвам домашнего насилия эффективных средств правовой защиты, криминализации данного деяния, обеспечение преследование *ex officio* (публичное) за все преступления, связанные с сексуальным насилием и

⁵⁵ П. 48 Замечания общего порядка № 23 (2016) КЭСКП о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27 апреля 2016г.

домашним насилием⁵⁶. Но пока ничего в этом вопросе не меняется. Вопросы сексуального домогательства на рабочем месте требуют изменения не только ТК РФ, но и УК и УПК РФ. Поэтому в данном вопросе следует продолжать и усилить работу и гражданскому обществу, и Правительству РФ.

КЭСРП указывает, что государства-участники несут основное обязательство обеспечить соблюдение по крайней мере минимальных существенных уровней права на справедливые и благоприятные условия труда. В частности, это требует от государств-участников:

- a) гарантировать посредством закона осуществление этого права без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, интерсексуального статуса, состояния здоровья, гражданства или любого другого статуса;
- b) создать всеобъемлющую систему по борьбе с гендерной дискриминацией в сфере труда, в том числе в отношении вознаграждения;
- c) установить в законодательстве и в консультации с трудящимися и работодателями, их представительными организациями и другими соответствующими партнерами недискриминационные и не допускающие отступлений размеры минимальных зарплат, зафиксированные с учетом соответствующих экономических факторов и индексируемые с учетом стоимости жизни, с тем чтобы обеспечить трудящимся и членам их семей удовлетворительное существование;
- d) принять и осуществлять всеобъемлющую национальную политику по безопасности и гигиене труда;
- e) определить и запретить посредством закона притеснения на работе, включая сексуальные домогательства, обеспечить соответствующие процедуры и механизмы обжалования и установить уголовные санкции за сексуальные домогательства;
- f) ввести минимальные стандарты в отношении отдыха, досуга, разумного ограничения рабочего времени, оплачиваемых отпусков и праздничных дней и обеспечивать их соблюдение⁵⁷.

3.3.7. Профессиональные союзы и иные представители работников

Статья 8 МПЭСРП уделяет особое внимание роли профессиональных союзов и иных представителей работников в трудовой сфере. Данная статья гласит: «Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить:

- a) 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 или общественного порядка, или для ограждения прав и свобод других;

⁵⁶ Альтернативные доклады Коалиции НПО от равенства юридического к равенству фактическому в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин в 2013 и 2018 годы.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fNGO%2fTJK%2f13366&Lang=ru и

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fCSS%2fTJK%2f32550&Lang=ru

⁵⁷ Пункт 65 Замечания общего порядка № 23 (2016) КЭСРП о праве на справедливые и благоприятные условия труда от 27 апреля 2016г.

б) право профессиональных 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;

д) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

2. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений пользования этими правами для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 года 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.

Несмотря на то, что КЭСКП не разработал отдельное замечание общего порядка по ст. 8, роль представителей работников она серьезно была указана во всех разъяснениях к ст. 7 МПЭСКП, о чем мы выше уже отметили. Кроме того, МОТ приняла ряд Конвенций, которые касаются права на участие в профессиональных союзах, на ведение переговоров и другие отношения, которые существенно отражают роль представителей работников в трудовой сфере и в вопросах занятости.

Таджикистан, являясь участником МОТ, ратифицировал Конвенцию № 87 от 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенцию № 98 от 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и Конвенция № 144 от 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) находится в перспективе на ратификацию.

В статье 2 Конвенции № 87 МОТ закреплено право работодателей и работников создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Основным принципом данной Конвенции в том, что государство не должно препятствовать данному праву. Исключением могут являться вооруженные силы, полиция и администрация государства. Но что относится к администрации государства, все ли государственные служащие, или только те, кто являются политическими государственными служащими, данный вопрос не разъяснен КЭСКП. Ч.2ст. 8 указывает на то, что государства участники МПЭСКП могут создавать законодательные ограничения для реализации права на объединение работников в профессиональные союзы на. А ст. 9 Конвенции №87 МОТ указывает на то, что национальное законодательство должно определять, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции, про администрацию государства ничего не указано. В ст. 6 Конвенции № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, которая шире уже раскрывает принцип свободы объединения, указывает, что действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению. Исходя из смысла ст.9 Конвенции № 87 и ст. 6 Конвенции № 98 МОТ необходимо отметить, что имеется в виду, что нормы данных Конвенцию не будут ухудшать то льготное, возможно положение, которое предоставляет законодательство стран участников МОТ для вооруженных сил, полиции и

государственных служащих, но это не означает, что государство в целом может запретить им объединяться по профессиональным интересам.

В любом случае, международное право в данном вопросе дает Государствам членам ООН больше самостоятельности.

В ст. 11 Конвенции № 87 предусмотрено, что каждый Член МОТ, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы. Следующая Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров полнее регулирует право на объединение работников. Данная Конвенция отражает вопросы недискриминации работников со стороны работодателей, если они состоят в профессиональных союзах, либо были их членами как во время приема на работу, так и в процессе трудовой деятельности. И данные работники должны пользоваться защитой своих прав (ст.1). В ст. 2 Конвенции № 97 указано, что организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей, или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи. Статья 4 Конвенции № 98 МОТ отражает вопросы принятия мер в случае необходимости для поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

В Таджикистане нормы Конвенции № 87 и Конвенции № 98 МОТ, а также ст. 8 МПЭСКП имплементированы в ТК РТ, Законе РТ «О профессиональных союзах», принятого 21 июля 2011 года №205, с изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 02.01.2020г.№1673, Законе РТ «Об объединении работодателей», принятого 17 мая 2004 года № 32, с изменениями и дополнениями в редакции Закона РТ от 02.01.2020г.№1673. Согласно ст. 1 Закона «О профессиональных союзах» профессиональный союз - 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 и подлежит регистрации в Министерстве юстиции РТ (ст. 13 Закона «О профессиональных союзах»). Закон устанавливает добровольность на объединение, запрет на ограничение прав работника по признаку участия его в профсоюзах и независимость профессиональных союзов. Граждане для защиты своих интересов имеют право создавать по собственному желанию добровольно профсоюзную организацию без предварительного на то разрешения, а также вступать в профсоюзы и выходить из них на условиях соблюдения устава (положения). Граждане вправе создавать профсоюзные организации на предприятиях, если в них объединились не менее трех лиц. (ст. 5 Закона о профессиональных союзах»).

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту их интересов осуществляют профессиональные союзы и другие представители работников, установлено в ч. 2 ст. 290 ТКРТ. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов (ч. 4 ст. 290 ТК РТ). Если трудовой коллектив

доверяет представлять его интересы не профессиональному союзу, а иному представителю работников, кто именно это может быть, ТК РТ не устанавливает. Это должно быть физическое или юридическое лицо, если физическое лицо, то обязательно ли оно должно являться членом данного трудового коллектива или нет. Об этом ТК РТ и иные законодательные акты умалчивают.

Работодатели также могут объединяться по интересам в некоммерческие организации. Их деятельность урегулирована в Законе РТ «Об объединениях работодателей». Работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местной власти на основе добровольности создавать объединения работодателей, ставящие своей целью представление интересов и защиту своих прав во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, иными представительными органами трудящихся, органами государственной власти и органами местной власти.

Государство содействует реализации обеспечения прав работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений (ст. 4 Закона РТ «Об объединениях работодателей»).

Закон устанавливает принцип социального партнерства между объединениями работодателей, профессиональными союзами и органами государственной власти в сфере социально-трудовых отношений. Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти и органов местной власти, а также профсоюзов и их объединений, политических партий и движений и других общественных организаций. Запрещается вмешательство органов государственной власти и органов местной власти и их должностных лиц, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 6 Закона РТ «Об объединениях работодателей»).

Кроме того, объединение работодателей обязаны осуществлять контроль за выполнением соглашений, заключенных объединением работодателей и содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями - членами объединения работодателей (ст. 15 Закона РТ «Об объединениях работодателей»).

Трудовое законодательство РТ по вопросам деятельности профессиональных союзов и объединений работодателей соответствует стандартам, установленным в Конвенции № 87 и Конвенции № 98 МОТ.

Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (далее — Конвенция № 144) была принята 21 июня 1976 г. в ходе 61-й сессии Генеральной конференции МОТ. Конвенция № 144 вступила в силу 16 мая 1978 г., в ней участвует 134 государства. Конвенция № 144 имеет статус приоритетной. Конвенция № 144 исходит из положений фундаментальных конвенций МОТ, закрепляющих права предпринимателей и трудящихся на создание свободных и независимых организаций, в частности, Конвенции № 87 и Конвенции № 98, а также Рекомендации № 113 о консультациях и

сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе (1960). Социальными партнерами выработана единая позиция, согласно которой необходимо рассмотреть вопрос о ратификации Конвенции № 144.

Конвенция № 144 расширяет содержание процедур, содержащихся в Уставе МОТ⁵⁸. Целью Конвенции № 144 является обеспечение эффективности трехсторонних консультаций на национальном уровне между органами государственной власти и представителями предпринимателей и трудящихся, по вопросам, относящимся к деятельности МОТ, в частности, по вопросам ратификации конвенций МОТ, представления ежегодных докладов компетентного органа государства Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения ратифицированных конвенций МОТ и т.д. Согласно статье 2 Конвенции № 144 государство, ратифицирующее Конвенцию, осуществляет процедуры, которые обеспечивают эффективные консультации между представителями правительства, предпринимателей и трудящихся по вопросам, относящимся к деятельности МОТ, упомянутым в статье 5 Конвенции. Эти консультации касаются:

- 1) ответов правительств на вопросники, касающиеся пунктов повестки дня МОТ, и по замечаниям правительств к предлагаемым текстам, которые будут обсуждаться МОТ;
- 2) предложений компетентному органу или компетентным органам власти в связи с представлением конвенций и рекомендаций в соответствии со статьей 19 Устава МОТ;
- 3) повторного рассмотрения через соответствующие промежутки времени нератифицированных конвенций и рекомендаций, которые еще не применяются, с целью определения мер, которые могли бы быть приняты для содействия их применению и, в соответствующих случаях, ратификации;
- 4) вопросов, возникающих в связи с ежегодными докладами, которые должны представляться Международному бюро труда согласно статье 22 Устава МОТ⁵⁹;
- 5) предложений о денонсации ратифицированных конвенций МОТ.

Периодичность проведения трехсторонних консультаций устанавливается по согласованию сторон, но составляет не реже одного раза в год. Государство определяет характер и форму проведения трехсторонних консультаций в соответствии с национальной практикой. При этом предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации (пункт 2 статьи 3 Конвенции № 144). Согласно пункт 1 статьи 4 Конвенции № 144 компетентный орган власти несет ответственность за административное обеспечение процедур, предусмотренных Конвенцией.

Ратификация Республикой Таджикистан этой Конвенции представляется целесообразной ввиду необходимости обеспечения прав социальных партнеров на содействие применению международных трудовых норм. Ратификация Конвенции № 144 не потребует внесения изменений в национальное законодательство в социально-трудовой сфере. Представляется, что трудовое законодательство РТ в сфере регулирования свободы объединений работников и работодателей, в целом подготовлено для ратификации Конвенции № 144. Этому способствует закрепление в статье 4 ТК РТ таких основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, как: обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Таджикистан.

⁵⁸ Устав Международной организации труда // СПС КонсультантПлюс.

⁵⁹ Согласно ст. 22 Устава МОТ каждое из государств-членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады должны быть составлены в такой форме и должны содержать такие сведения, какие будут потребованы Административным советом.

Положения о социальном партнерстве включены в Раздел IV ТК РТ. Так в статье 1 ТК РТ социальное партнерство - это сотрудничество участников социально-трудовых взаимоотношений, направленное на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и исполнительных органов государственной власти. В числе основных принципов социального партнерства в статье 298 ТК РТ назван принцип равноправия сторон социального партнерства, что отвечает требованиям пункта 2 статьи 3 Конвенции № 144. В статье 299 ТК РТ перечисляются формы социального партнерства, включающие:

- переговоры и консультации;
- разработка, принятие и реализация совместных решений;
- заключение соглашения и коллективных договоров;
- взаимное информирование сторон о выполнении принятых обязательств.

Представляется, что требование статьи 2 Конвенции № 144 о проведении трехсторонних консультаций между представителями органов государственной власти, трудящихся и предпринимателей по вопросам, относящимся к деятельности МОТ, в законодательстве РТ реализуется через такую форму социального партнерства, как взаимные консультации (переговоры). Статьей 300 ТК РТ предусмотрено образование комиссии по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства. Деятельность республиканской, отраслевых и территориальных комиссий осуществляется в соответствии с Положением о трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений в Республике Таджикистан, утверждаемым Правительством Республики Таджикистан по согласованию с объединениями представителей работников и объединением работодателей.

3. На республиканском уровне создаются трехсторонние (двусторонние) комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, органы по обеспечению согласования интересов государства и сторон социально - трудовых отношений в Республике Таджикистан. Трехсторонние (двухсторонние) комиссии состоят из представителей Правительства Республики Таджикистан, Федерации независимых профессиональных союзов Таджикистана и Объединения работодателей Республики Таджикистан.

4. На отраслевом уровне создаются трехсторонние (двусторонние) комиссии по регулированию социально - трудовых отношений. Состав отраслевых комиссий, куда входят представители соответствующих исполнительных органов государственной власти, представители работников и работодателей, формируется сторонами.

5. На территориальном уровне создаются трехсторонние комиссии по регулированию социально - трудовых отношений из числа представителей соответствующих исполнительных органов государственной власти, работодателей и работников.

6. На уровне организации образуются двусторонние комиссии по регулированию социально трудовых отношений, разработке и заключению коллективного договора. В состав комиссии входят представители работодателя и работников.

Состав трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан утвержден ППРТ от "29" апреля 2009 года №267.

Учитывая, что законодательство РТ по принципиальным позициям соответствует положениям Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применения международных трудовых норм», то следует признать целесообразность ее ратификации. Это позволит социальным партнерам содействовать расширению применения международных трудовых норм. Представляется, что ратификация Конвенции № 144 не потребует от законодателя внесения существенных изменений в законодательство РТ в сфере социально-трудовых отношений.

3.3.8. Прекращение трудовых отношений

Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» принятая 22 июня 1982 года (далее Конвенция № 158) содержит нормы общего применения в отношении любых увольнений по инициативе предпринимателей и специальный раздел, касающийся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам, т. е. прежде всего коллективных увольнений. В связи принятием Конвенции № 158 МОТ была принята новая Рекомендация № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (далее Рекомендация № 166). Рекомендация № 166 выступила преемницей Рекомендации МОТ № 119 и дополнила Конвенцию № 158 особыми гарантиями, предоставляемыми работникам при сокращении численности или штата работников. Рекомендация МОТ № 166 содержит дополнительные меры по предотвращению прекращения трудовых отношений или сведению их числа к минимуму. Основная часть Конвенции № 158 относится к обоснованию прекращения трудовых отношений, процедуре обжалования решений о прекращении трудовых отношений и сроку предупреждения об увольнении. Согласно Конвенции увольнение по инициативе предпринимателей допускается лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника, или вызванных производственной необходимостью. Не признаются законным основанием увольнения следующие причины:

- членство в профсоюзе или участие в профессиональной деятельности в нерабочее время;
- намерение стать представителем трудящихся; выполнение функций представителя трудящихся (в том числе в прошлом);
- подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства, или обращение с жалобой на предпринимателя в административные органы;
- раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение;
- отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству, а также в связи с болезнью или травмой.

Работник, который считает, что его уволили необоснованно, может обжаловать это решение в суд или иной компетентный орган, который выносит решение об обоснованности увольнения. Конвенция не считает возможным возложение бремени доказывания необоснованности увольнения только на работника. Такое бремя может возлагаться исключительно на предпринимателя либо суд может выносить решение об обоснованности (необоснованности) увольнения с учетом представленных сторонами доказательств. Если суд (иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным, и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает возможным отменить решение об увольнении и восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение должно возложить на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения. Установлено право работника на предупреждение об увольнении в разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если работник не совершил серьезного дисциплинарного проступка, т. е. проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от предпринимателя продолжать с таким работником трудовые отношения в течение срока предупреждения. Еще одно право увольняемого работника — получение выходного пособия, размер которого зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которое выплачивается непосредственно предпринимателем или из фонда, созданного за счет взносов предпринимателей.

Национальное законодательство может предусмотреть, что при увольнении за серьезный проступок выходное пособие не выплачивается. Конвенция обращает внимание на то, что специфика регулирования увольнений по экономическим причинам заключается в том, что предприниматель обязан предоставить представителям трудящихся информацию о планируемых увольнениях, провести консультации о мерах по их предотвращению и смягчению их последствий, сообщать о предлагаемых увольнениях компетентному

государственному органу, предоставив ему соответствующую информацию. Национальное законодательство может ограничить это обстоятельство предпринимателя в случаях коллективного увольнения.

Хотя конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму, государства могут исключить из сферы применения конвенции некоторые категории наемных работников, таких, например, как лица, работающие по срочным договорам, проходящих испытательный срок. При этом должны быть предусмотрены гарантии против использования договоров о найме на определенный срок с целью уклонения от предоставления защиты, предусмотренной данной Конвенцией. Также Конвенция № 158 допускает исключение в национальном законодательстве из действия Конвенции или ее отдельных положений малых предприятий.

Следует заметить, что Рекомендация № 166 содержит дополнения, разъяснения и предложения к Конвенции № 158, направленные на развитие законодательства, более льготного для работников. Так в Рекомендации содержатся четыре группы норм: 1) обоснование прекращения трудовых отношений; 2) процедуры, применяемые до увольнения; 3) увольнения по экономическим причинам; 4) гарантии против использования срочных трудовых договоров для обхода законодательства.

1. Рекомендация расширяет круг причин, которые не могут признаваться законными основаниями для увольнения. Это, во-первых, достижение возраста выхода на пенсию и во-вторых, отсутствие на работе в связи прохождением обязательной военной службы или выполнения других гражданских обязанностей.

2. Увольнение не должно производиться в связи с проступком, который в соответствии с национальным законодательством и практикой является основанием для прекращения трудовых отношений лишь в случае его повторного совершения, если только предприниматель не сделал соответствующего письменного предупреждения. Предприниматель не вправе увольнять работника в связи с неудовлетворительным выполнением профессиональных обязанностей, если только он письменно не предупредил работника, что последний будет уволен в случае рецидива.

Считается, что предприниматель отказался от своего права прекратить трудовые отношения за совершенный работником проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке. Предприниматель обязан письменно уведомить трудящегося о решении прекратить с ним отношения и письменно сообщить работнику по его требованию основания увольнения. Он может консультироваться с представителями трудящихся до принятия окончательного решения по отдельным случаям прекращения трудовых отношений. В течение срока предупреждения работник в целях поиска другой работы вправе получить освобождение от работы разумной продолжительности без потерь в заработной плате в удобное для обеих сторон время. Уволенный работник должен иметь право на получение от предпринимателя справки с указанием дат начала и прекращения с ним трудовых отношений и вида (видов) работы, которую он выполнял; по просьбе работника ему может быть дана письменная характеристика с оценкой его поведения и работы.

3. Меры, которые необходимо принять в целях предотвращения увольнений по экономическим причинам, могут включать ограничение приема на работу, растягивание сокращения численности работников на определенный период, ограничение сверхурочных работ и сокращение продолжительности рабочего времени. В случае сокращения нормальной продолжительности рабочего времени нужно рассмотреть возможность частичной компенсации потерь в заработной плате. Отбор увольняемых производится на основе критериев, определяемых заблаговременно и учитывающих интересы как предпринимателя, так и

трудоустроенного. Трудоустроенным, уволенным по экономическим причинам, предоставляется преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматель вновь нанимает работников аналогичной квалификации, и если трудоустроенный в определенный срок после увольнения выразил желание возвратиться на прежнее место работы. Такая очередность обратного приема на работу может быть ограничена определенным сроком.

При экономических увольнениях компетентный государственный орган призван содействовать скорейшему устройству уволенных трудоустроенных на другой работе и в случае необходимости получения ими профессиональной подготовки и переподготовки, а предприниматель — по возможности помогать уволенным в поисках новой подходящей работы, например, путем прямых контактов с другими предпринимателями. Необходимы защита дохода работника в течение любого срока профессиональной подготовки или переподготовки, а также содействие ему в поисках работы в другой местности.

4. Гарантиями против использования срочных трудовых договоров для обхода законодательства могут быть:

- ограничение использования срочных договоров случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудоустроенных, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок;
- оценка трудовых договоров, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, как договоров на срок неопределенный;
- трактовка срочных трудовых договоров, продлеваемых несколько раз, как договоров на срок неопределенный, за исключением случаев, предусмотренных в законодательстве.

В законодательстве РТ представлены все основополагающие нормы и принципы, указанные в Конвенции № 158 и Рекомендации № 166 за некоторым исключением, которые носят, в том числе и принципиальный характер. Однако существуют некоторые расхождения законодательства РТ с международными стандартами:

- в законодательстве РТ отсутствует положение о том, что любой работник должен быть заблаговременно предупрежден об увольнении;
- в законодательстве РТ не реализовано положение статьи 5 Конвенции № 158 о запрете увольнения трудоустроенного за подачу жалобы на нанимателя;
- в законодательстве РТ отсутствует положение Рекомендации № 166 об обязательном освобождении трудоустроенного на определенное время в течение срока предупреждения об увольнении от работы в целях поиска другой работы. Время поисков работы должно оплачиваться работодателем. Статья 46 ТК РТ такое право предоставляет только для работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок;
- в законодательстве РТ отсутствует предусмотренное Рекомендацией № 166 положение о том, что трудоустроенный, с которым трудовые отношения были прекращены по причинам экономического характера, должны предоставляться в течение определенного срока преимущества первоочередного обратного приема на работу;
- в законодательстве РТ отсутствует запрет на увольнение в связи с семейными обязанностями и семейным положением работников, предусмотренный Конвенцией № 158;
- Конвенция № 158 предусматривает, что размер выходных пособий должен зависеть от трудового стажа. Эта норма не реализована в законодательстве РТ. Так, в ТК РТ 1994г. в ст. 55 действовало такое правило. Размер выходного пособия определялся путем умножения одной четвертой среднемесячного заработка на количество полных лет работы на предприятии и не мог быть ниже размера среднемесячного заработка работника;
- пункт 1 статьи 48 ТК РТ, предусматривающий прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу, противоречит пункту «б» статьи 5 Рекомендации № 166. Рекомендация предусматривает, что отсутствие на работе в связи с прохождением

обязательной военной службы или выполнением других гражданских обязанностей не может служить законным основанием для увольнения. Следует заметить, что во многих странах прохождение обязательной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы ведет не к прекращению, а к приостановке трудового договора.

Учитывая, что законодательство РТ по принципиальным позициям соответствует Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», а ее ратификация будет способствовать дальнейшему совершенствованию трудового законодательства РТ, в т.ч. с точки зрения предотвращения или сведения к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, ратификации данной Конвенции Республикой Таджикистан целесообразна. Она представляется целесообразной и с учетом последующего за этим развития и совершенствования национального законодательства, регулирующего прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя в Республике Таджикистан.

При прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя ТК РТ ставит одно важное условие, которое на практике не всегда реализуемо. Так, ст. 44 ТК РТ предусматривает обязательное согласование расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Профсоюзным комитетом или иными представителями работников. Но на практике часто эта норма бывает невыполнима, так как на предприятиях нет представителей работников.

IV. Защита трудовых прав и судебная практика

КЭСМП ООН указывает, что государства-участники МПЭСМП должны создать адекватные механизмы мониторинга и подотчетности путем обеспечения доступа к правосудию или другим эффективным средствам правовой защиты.

Статья 199 ТК РТ определяет органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Ими являются согласительные комиссии и (или) суды. Работник вправе выбирать в какой орган ему лучше обратиться за защитой своих трудовых прав. Вопросы защиты от дискриминации в трудовых отношениях решаются исключительно судом (ст. 8 ТКРТ).

В ст. 201 ТК РТ установлены сроки, обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. И в данном вопросе данная норма ТКРТ имеет противоречия. Так, ч. 1 ст. 201 ТК РТ установлено, что работник может обратиться в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав в комиссию по индивидуальным трудовым спорам. В срок для обращения в суд по делам о восстановлении на работе по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора; по другим трудовым спорам - три года со дня, когда работник или работодатель узнал о нарушении своего права. Мы считаем, что это является не совсем правильным. Ранее ТК РТ тоже указывал разные сроки давности для обращения в суд и или комиссию по трудовым спорам, но при этом ТК РТ 1994г. устанавливал категории споров, которые могли решаться только в суде. Так, спор о восстановлении на работе разрешался только судом и тогда, месячный срок давности по таким спорам логичен. В действующем ТК РТ законодатель установил ограничения по разрешению трудовых споров в комиссиях по индивидуальным трудовым спорам только для дел, связанных с дискриминацией в трудовых отношениях. И поэтому при реализации ст. 201 ТК РТ будет возникать несправедливые условия по срокам давности в разных органах. Также ранее ТК РТ в ст. 199 устанавливал категории дел, на которые исковая давность не распространялось, к ним относились:

- требования о защите личных не имущественных прав и других не материальных благ, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан;

- требования о возмещении ущерба, причиненного жизни или здоровью работника. Однако, требования, предъявляемые по истечению трех лет с момента возникновения права на возмещение такого ущерба, удовлетворяется за прошлое время не более, чем за три года, предшествовавших предъявлению иска.

При пропуске срока давности по уважительным причинам суд, комиссия по индивидуальным трудовым спорам могла восстановить пропущенный срок. В настоящем ТК РТ такой возможности нет. И это является нарушением права на защиту трудовых споров.

Рекомендуется вернуться в вопросах срока исковой давности и восстановления срока исковой давности к старой редакции ТК РТ от 1994г.

При рассмотрении трудовых споров в суде судьи руководствуются не только нормами ТК РТ и законодательными актами РТ, регулирующими трудовые и связанные с трудовыми отношения, но также и Постановлениями Пленумов ВС РТ. Постановления Пленума ВС РТ не создают норму права, они также, как и замечания Комитетов ООН разъясняют как применять ту или иную норму. Обычно Постановления Пленума ВС РТ принимаются по результатам обобщения судебной практики по тем или иным вопросам. По трудовым спорам также имеется такое Постановление Пленума ВС РТ, но оно было разработано и принято, когда действовал ТК РТ от 1994г. Это Постановление Пленума ВС РТ О применении судами Республики Таджикистан законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта) от 25 июня 2004 года №5. Несмотря на то, что в новом ТК РТ многие нормы перешли из ТКРТ старой редакции, но также появились и новые нормы, которые отличаются от норм, содержащихся в ТК РТ от 2016г., нумерация статей уже также не соответствует. Следует разработать для судей новое Постановление Пленума ВС РТ в целом по трудовым спорам на основании действующего трудового законодательства.

Также следует отметить, что опрос адвокатов по защите трудовых прав при незаконном увольнении показал, что роль представителей работников в организациях, где они функционируют является номинальной и реально не влияет на защиту прав работников. Зачастую представители работников отстаивают именно интересы работодателей, особенно в крупных компаниях. Такое происходило в делах по увольнению бортпроводников в ОАО «Таджикэйр»⁶⁰.

В других случаях, представителей работников нет, а работодатели идут на различные ухищрения, чтобы уволить работника под предлогом сокращения штата, истечения срока трудового договора, перевода на другую работу. Ниже приведенный кейс по трудовому спору является очень показательным примером. Наименование работодателя и суда, персональные данные работника не приводятся либо сокращены, так как не получено согласие на публикацию, и возможно, получение возражение с их стороны.

1. Работник Д.М. до июня 2016г. в течение 10 лет проработал в крупной инновационно-технологической компании в качестве инженера. За последнее время в компании несколько раз менялось руководство, были проблемы с клиентами. Работник несколько раз делал замечания в адрес нового технического директора по поводу менеджмента. До ярко выраженного конфликта не доходило.

2. В 2016г. компания несет финансовые потери. Компания начала постепенно под разными предлогами расторгать трудовые контракты со старыми кадрами, но при этом официально она не объявляет о сокращении штатов. И с каждым сотрудником трудовые контракты

⁶⁰ <https://catoday.org/centrasia/otkrytoe-pismo-prezidentu-rahmonu-bortprovodniki-tadzhik-eyr-zhaluyutsya-na-gendirektora-kompanii>

прекращаются по разным схемам: кому предоставляют компенсацию и достаточно хорошую, а кого-то просто увольняют, прося написать заявление по собственному желанию, вводя в заблуждение, что нет работы, большинство сотрудников завуалированно переводят в аутсорсинговую компанию. Данное предложение получил и Д. М.

3. Руководство вызвало Д.М. к себе и предложило написать заявление по собственному желанию и сразу заявление о приеме его на работу в аутсорсинговую компанию, объяснив это тяжелой финансовой ситуацией компании. Данная компания занимается подбором кадров для технологической компании и имеет процент с каждого сотрудника, при этом напрямую технологическая компания с сотрудниками трудовые договоры не заключает, а трудовой договор заключается между работником и аутсорсинговой компанией как работодателем, но фактически рабочим местом является место у технологической компании. Д.М. спорить не стал, чтобы сохранить рабочее место и хорошую заработную плату, единственным его условие было, чтобы новый трудовой договор был не меньше одного года.

4. С 21.06.2016г. Д.М. официально уволили по собственному желанию. Потом он работал в аутсорсинговой компании, но приказа о приеме на работу не видел и трудовой договор никакой подписать ему не дали. Новое руководство он в глаза не видел, и по поводу приказа о приеме его на новую работу и нового трудового договора, он спрашивал постоянно у начальника отдела кадров технологической компании, т.е. у прежнего работодателя. Но так ничего и не добился. При этом он своевременно приходил на работу, исполнял свои трудовые обязанности инженера, и получал заработную плату. В октябре 2016г. месяце узнает, что его взяли на работу только на три месяца. С приказом о приеме на работу его не ознакомили и предоставили подписать трудовой договор, в котором указано, что трудовой договор заключен на срок с 21 июня 2016г. по 20 ноября 2016г задним числом. Приказ об увольнении был датирован 20.11.2016г, а ознакомили с ним только 15.12.2016г.

5. Когда работник подал исковое заявление в суд, в январе 2017г. на тот момент действовал уже новый ТК РФ от июля 2016г. Чтобы не пропустить срок исковой давности 1 месяц с момента увольнения, работник в качестве ответчика указал второго работодателя, а первого работодателя заинтересованным лицом. Он с его представителем по доверенности (юрист) посчитали, что если указать на незаконное увольнение первого работодателя, то срок обжалования в 1 месяц уже пропущен и у него нет шансов доказать, что это было не по его вине.

6. В итоге в ходе судебного разбирательства при исследовании показаний начальника отдела кадров, специалистов и руководства инновационно-технологической компании, руководства аутсорсинговой компании, изучении трудовых договоров, договора между двумя компаниями суд пришел к выводу, что рабочим место даже и после увольнения с первой компании работник фактически продолжал выполнять те же самые трудовые функции у своего первого работодателя. Но формально был оформлен в аутсорсинговой компании. Заработную плату получал со счета второго работодателя, но эти средства специально перечисляли на счет второго работодателя со счета первого работодателя. И кроме того, директор аутсорсинговой компании детально обсуждал с руководством технологической компании с каким работником, на каких условиях заключать трудовой договор. Инструктаж работники проходили в технологической компании, выполнение режима рабочего времени также проверялось там же на месте первого работодателя сотрудниками технологической компании.

7. Когда уволили Д.М. с технологической компании действовал ТК РФ в редакции 1997г. А когда его уволили из аутсорсинговой компании, то уже вступил в силу новый ТК РФ 2016г. Согласно требованиям нового ТК РФ, пропущенный месячный срок на обжалование

незаконного увольнения не восстанавливается. ТК РТ 1997г. позволял суду восстановить пропущенный срок по уважительным причинам. В связи с тем, что трудовой договор был прекращен между Д.М. и технологической компанией в июне 2016г., а новый ТК РТ вступил в силу в июле 2016г., работник и его представитель воспользовались данным условием в их пользу и подали новое исковое заявление об изменении исковых требований, в котором просили восстановить пропущенный срок исковой давности по причине введения его в заблуждение руководством технологической компании, что выяснилось в суде по первому иску, и признать незаконным первое увольнение, а не второе, и соответственно признать, что фактически с 21.06. 2016 по 20.11.2016г. Д. М. являлся сотрудником технологической компании и работал на ней.

8. Суд разобравшись во всех сложностях данного дела принял доводы работника и его представителя и признал, что первое увольнение было незаконным, время, в течение которого Д.М. проработал в аутсорсинговой компании, суд засчитал как время работы в инновационно-технологической компании, т.е. у первого работодателя, также потребовал, чтобы технологическая компания восстановила Д.М. и возместила сумму вынужденного прогула, возместила услуги представителя, но суд отказал в возмещении морального вреда. Сложность исполнения данного решения состояла в том, что на момент исполнения технологическая компания приняла новое штатное расписание, в которой должности Д.М. уже не было. Таким ходом часто пользуются работодатели, чтобы не восстанавливать к себе нежелательного работника.

Данный кейс выявил очень важные аспекты, которые влияют и на законодательство, и на судебную практику.

1. В современных условиях работодатели используют новые правовые модели заключения трудовых договоров с работниками во избежание дополнительных социальных выплат работникам и предоставления иных трудовых гарантий. Постановление Пленума ВС РТ О применении судами Республики Таджикистан законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта) от 25 июня 2004 года №5 устарело не только потому что принять новый ТКРТ в 2016г., но также и потому что не учитывает такие отношения как трудоустройство через трудовые агентства.

2. Новый ТК РТ не дает возможность работнику восстановить пропущенный по уважительным причинам срок исковой давности, тем самым нарушается право на защиту трудовых прав.

3. ТК РТ нет правовых механизмов, в случае возникновения проблем, связанных с исполнением решения суда о восстановлении на прежнюю должность, когда должности уже в штатном расписании нет. Так, Конвенцией №158 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 1982г. указывает, что если суд (иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным, и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает возможным отменить решение об увольнении и восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение должно возложить на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения. Необходимо внести данные изменения в ТК РТ соответствующие положениям Конвенции №158 МОТ и ратифицировать саму Конвенцию.

4. Данный кейс, а также опрос адвокатов показал, что при защите трудовых прав судьи при удовлетворении иска работника о восстановлении на работу и возмещении вынужденного прогула, чаще отказывают в требованиях о возмещении морального вреда, при этом данный отказ не обосновывается. Если требование о возмещении морального вреда и удовлетворяется судом, то данная сумма является очень малой, практически формальной.

Кейс, показывающий факт сексуального домогательства на рабочем месте.

Описание кейса С. П.

1. 01.10.2019г. между гражданкой Сайдалиевой Парвин (далее С.П.) и юридическим лицом «Showroom <<T&Z>> Parvin Jahongiri» в лице его директора Бадретдинова Руслана Маратовича (далее Б.Р.) был заключен договор о совместной деятельности по пошиву и изготовлению одежды.
2. Согласно условиям договора стороны должны были объединить усилия в сфере пошива одежды. В целях выполнения условий договора С. П. принесла в швейный цех свой вклад: швейную машинку фирмы Turical, портативную машинку для обработки швов, оверлок Jaguar, портновский манекен женский поролоновый размера М, фурнитуру, ткани и лекала.
3. Несмотря на то, что договор был заключен с Б. Р., появился некий гражданин Зохиридзода Тохир (далее З.Т.), который представлялся собственником бизнеса, уполномоченным лицом. З.Т. фактически управлял работой Showroom, то есть поставлял заказы, приводил клиентов, распоряжался финансами. На протяжении восьми месяцев работы со стороны З.Т. в адрес С.П. оказывалось моральное давление: он унижал ее при других сотрудниках, отпускал шутки сексуального характера относительно ее внешности и личной интимной жизни.
4. Так, утром 13 марта 2020г. З.Т. очередной раз стал шутить по поводу отсутствия половой жизни у С.П., вследствие чего по его мнению она «нервничает» и предлагал ей интимную связь. С.П. попросила его в вежливой форме, воздержаться от комментариев, касающихся ее сексуальной жизни.
5. Также разногласия между ними заключались в том, что С.П. не успевала выполнять все заказы, которые принимал З.Т. от клиентов, она пыталась разъяснить ему, что не может работать в режиме конвейера, так как физически не успевает. С.П. как молодой дизайнер планировала изготовить собственную коллекцию одежды, а вместо этого З.Т. вынуждал ее шить обычные заказы.
6. На этой почве словесная перепалка 13 марта 2020г. перешла в конфликт, во время которого С.П. объявила, что не хочет с ним работать. З.Т. схватил ее за руки и силой пытался вывести её из цеха в холл, чтобы там поговорить наедине без свидетелей.
7. На момент ссоры швея Хамида Манонзода и ее несовершеннолетняя племянница Нодира находились в цехе и стали свидетелями данной ссоры. Когда З.Т. начал оскорблять С.П., Хамида и ее племянница выбежали из цеха, оставив С.П. наедине с З.Т. и его родственником по имени Абубакр.
8. Отказ С.П. от дальнейшей работы с З.Т. вызвали в нем вспышку гнева и агрессии, он угрожал С.П. используя нецензурную лексику, и стал кричать: «возвращай мне мои деньги, иначе я пойду к вам домой и присутствию родителей... (далее нецензурная брань сексуального характера, касающаяся ее половой неприкосновенности). С.П. пыталась оттолкнуть его в целях самообороны, и он отпустил ее руку.
9. С.П. позвонила своему близкому другу Шамилову Александру Сергеевичу с просьбой забрать ее из шоурума, так как З.Т. удерживал ее силой не давая выйти из цеха пока она не подпишет какие-то документы. Он говорил ей, цитируем: «живой ты отсюда не выйдешь, если не подпишешь документы».
10. В ожидании Шамилова Александра С.П. опасалась, что ее могут избить, и под давлением заставить подписать документы. Только благодаря вмешательству друга ей удалось выйти из цеха. В течении нескольких дней после этого события она жила в состоянии стресса и опасения, что З.Т. может ее избить.
11. В Showroom по адресу: г. Душанбе, район Исмоли Сомони, улица Ахрори Амфитеатр, здание «Пойтахт 80», остались ее личные вещи, которые она принесла с собой для работы: швейная машинка фирмы Turical, купленная около 12 лет назад, аналог

которой сейчас можно приобрести приблизительно за 2500 сомони, портативная машинка для обработки швов, оверлок Jaguar стоимостью 3000 сомони, портновский манекен женский, поролоновый, размер М, стоимостью 1000 сомони, лекалы стоимостью 500 сомони каждое, фурнитура, ткани, а также личные вещи, такие как картины, эскизы, краски и кисти.

12. Утром 14 марта 2020 года она позвонила Б.Р. и сказала, что хочет забрать вещи, на что он предложил это сделать в понедельник 16 марта. Однако, в эту дату Б.Р. позвонил ей и сказал, что она не сможет забрать свои личные вещи пока не вернет долг З.Т.

Хронология процесса оказания правовой помощи

1. В апреле 2020г. С.П. обратилась с заявлением об оказании правовой помощи в Группу правовой помощи Коалиции против пыток и безнаказанности в Таджикистане.
2. 10.04.2020г. от имени С.П. были подготовлены заявления:
 - a. В Комитет по делам женщин и семьи при Правительстве РТ, куда ее вызвали для беседы, дачи объяснения. Письменного ответа С.П. не получила
 - b. В Генеральную Прокуратуру РТ, которая перенаправила заявление в ОВД района И. Сомони г. Душанбе по месту инцидента, те в свою очередь отправили его участковому инспектору милиции для проверки
 - c. В Исполнительный Аппарат Президента РТ, в прокуратуру
- b) Уполномоченному по правам человека РТ, в прокуратуру
- c) 13.04.2020г. в Министерство внутренних дел РТ на незаконные действия Ибрагимова Т.
3. После обращения в ГП РТ Сайдалиева П. на основании письменного акта забрала все выше перечисленные вещи из Showroom.
4. Органы внутренних дел, куда в конечном итоге были перенаправлены все заявления С.П. в другие органы, в лице участкового инспектора милиции, провели проверку заявления С.П. и вынесли Постановление об отказе в **возбуждении уголовного дела** в отношении З.Т., обосновав это тем, что «... *ввиду того, что в действиях З.Т. нет состава **уголовно наказуемого деяния** и одновременно рекомендовано обратиться в суд с иском за защитой чести и достоинства...*»
5. Адвокат ознакомилась с материалами проверки, включая показания свидетелей, и важно отметить, что факт нецензурных оскорблений в адрес С.П. подтверждают все опрошенные свидетели. Орган дознания обосновал свой отказ отсутствием состава уголовного преступления, однако, не учли состава административного правонарушения и не квалифицировали действия в отношении С.П. как административное правонарушение.
6. 16 апреля 2020г. было подано два исковых заявления в Суд района Фирдавси г. Душанбе:
 - a. Бадретдиновым Русланом Маратовичем, который требовал с С.П. сумму в размере 32 тыс. сомони (около 3 тыс. евро), внесенные в совместную деятельность. Решением суда от 27 августа 2020г. в иске отказано. Кассационная инстанция оставила в силе решение суда об отказе в исковых требованиях против С.П. Между С.П. и юридическим лицом «Showroom <<T&Z>> Parvin Jahongiri» был заключен договор о совместной деятельности. Однако, согласно части 3 ст. 1058 ГК РТ по договору о совместной деятельности, сторонами договора могут быть индивидуальные предприниматели или коммерческие организации. С.П. не является индивидуальным предпринимателем и соответственно не может быть стороной договора, таким образом договор был признан ничтожным, не имеющим юридической силы. Соответственно такой договор не порождает никаких обязательств его Сторон.
 - b. З. Т. потребовал возмещения морального вреда в размере 50 тыс сом. (4 тыс евро) за

защиту чести и достоинства. По его мнению информация под названием «Он просто схватил меня за горло»: молодой дизайнер рассказала о насилии на работе», размещенная в газете «Вечерка»⁶¹ была недостоверной и нанесла вред его репутации и имени. Кроме того, обсуждения инцидента в социальной сети ФБ, которые начались после публикации оказали на его здоровье отрицательное влияние. Суд вынес решение о частичном удовлетворении иска и возложил на С.П. обязательство опубликовать опровержение во всех социальных сетях и выплатить З.Т. 2 тыс сомони (160 евро) как компенсацию морального вреда. Также суд обязал редакцию газеты «Вечерний Душанбе» выплатить З.Т. как компенсацию сумму 2 тыс. сомони и опубликовать опровержение в газете. В настоящее время подана кассационная жалоба ожидается ее рассмотрение.

Пока шел процесс С.П. пришлось на протяжении 5 месяцев проходить сеансы у психолога. В период работы с З.Т. она находилась под постоянным прессингом, эмоционально выгорая. Унижения, издевательства и постоянные угрозы негативно складывались на ее общем психологическом состоянии. Она была подавлена, испытывала страх и тревожность

Правовая аргументация, связанная с гендерной дискриминацией и сексуальным домогательством.

1. В законодательстве Республики Таджикистан не содержится определение сексуального домогательства. УК РТ содержит статью 140 (Понуждение к действиям сексуального характера). Возможно, в деле С.П. нет состава преступления по ст. 140 УК РТ, но имеется ст. **460 КобАП РТ - Мелкое хулиганство**

Мелкое хулиганство, то есть нецензурная брань в общественных местах, оскорбительное приставание к гражданам и другие подобные действия, нарушающие общественный порядок и спокойствие населения, - влечет наложение штрафа в размере от семи до десяти показателей для расчетов или административный арест на срок от пяти до пятнадцати суток.

Органы внутренних дел не рассматривали совершенное деяние со стороны З.Т как мелкое хулиганство. Причинами могут служить разные факторы, о которых сложно судить в данном анализе, и которые не были известны в публичных источниках. По нашему мнению, это предвзятое отношение в потерпевшей и гендерные стереотипы среди сотрудников правоохранительных органов.

2. В Конституции РТ, Законе «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации», Трудовом Кодексе РТ и других НПА предусмотрены положения, обеспечивающие защиту от дискриминации по различным признакам, в том числе по признаку пола. Предложение ввести уголовную ответственность за сексуальные домогательства были озвучены представителями гражданского общества и правозащитниками. Эта инициатива была также поддержана ГП и ВС РТ. Проект нового Уголовного Кодекса РТ на стадии обсуждения и недоступен гражданскому обществу для комментариев.

3. Как показывает практика, в настоящее время данная категория дел рассматривается **органами милиции при наличии заявления потерпевшей и заключения суд-мед -экспертизы (СМЭ), составленного в течении 21 дня после предполагаемого инцидента.** Такие СМЭ, как правило, отражают наличие физических повреждений, классифицируют его тяжесть для здоровья, предполагаемую дату и характер их получения.

⁶¹ <https://vecherka.tj/archives/43467>

4. Для оценки психологических травм необходимо проведение первичной психологической оценки. Это оценка факта наличия признаков психологического насилия, полученного во время сексуального домогательства. Также оценка психологического последствия насилия, связанного с применением сексуального домогательства и определение реабилитационных мер для ее восстановления.

5. Дело С.П. характеризуется тем, что ее ситуация стала возможной вследствие безграничной власти З.Т. по распоряжению их якобы «совместным бизнесом». По сути, это был небольшой швейный цех, где С.П. и нанятые ею мастера (швеи) трудились в условиях отсутствия корпоративных правил, не оформленных трудовых отношений, систематических невыплат заработной платы в течении 8 месяцев. З.Т. решал все как единоличный хозяин, заставляя девушек подчиняться, обещая участия в больших показах, продвижением собственной линии одежды, а временами угрозами «выбросить всех на улицу», лишить рабочего места.

6. Поведение З.Т. характеризуется как харрасмент, в нем присутствуют не только злоупотребление (самоуправство) своими фактическими полномочиями работодателя, но вмешательство в сексуальную жизнь С.П. и непристойные комментарии ее интимной жизни в присутствии посторонних лиц.

7. С.П. дорожила своим рабочим местом и надеялась стать известным дизайнером в стране при поддержке З.Т., и поэтому она долго старалась терпеть эти отношения пока уровень агрессии в отношении нее не достиг критической точки - агрессор поднял на нее руку. В их отношениях была определенная иерархия, С.П. зависела от З.Т., который стремился установить над ней контроль, подавляя ее волю. Для него С.П. и ее коллеги были способом, при котором он зарабатывал деньги от больших заказов, включая заказы на пошивы униформ.

8. С.П. очень яркая девушка с современными взглядами и своим стилем в одежде, что в РТ часто служит «оправданием» харрасмента, осуждения жертвы типа «сама спровоцировала». Важно понимать, что длина одежды девушки, яркая внешность, поведение (курит или нет) и прочие факторы не являются оправданием для харрасмента, вина здесь лежит только на агрессоре. С.П. и ее адвокат столкнулись с осуждением девушки в суде и в социальных сетях только лишь на основании ее внешних данных и образа жизни и манеры поведения. Это типичная для таджикского общества гендерная дискриминация женщины.

9. Судебная практика имеет практику рассмотрения дел о защите чести и достоинства, однако это дело было особенным, так как касалось вопросов харрасмента на рабочем месте. По мнению адвоката, судья, несмотря на то, что она была женщиной, не смогла правильно разобрать суть домогательства на работе, для нее было важным аргументом то, что факт физического насилия не был доказан органами внутренних дел. В суде звучало мнение, что С.П. не получила физических травм, а словесные унижения и другие вербальные или невербальные домогательства не могут быть приняты судом в расчет, так как не предусмотрены законом. З.Т. приводил в качестве довода что нецензурная брань – это часть его общения, как творческого поведения, и это не должно восприниматься как унижение со стороны его сотрудников. В целом в РТ это первый кейс о харрасменте на рабочем месте в суде.

Впервые тема харрасмента была поднята в суде и в обществе, несмотря на то что аргумент про харрасмент суд вообще не анализировал. Для суда было важно только то, что в милиции дело возбуждено, а значит «... и мы не собираемся ничего доказывать».