



ISSN: 2181-9416

2-SON, 2026

YURIST AXBOROTNOMASI

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

HUQUQIY, IJTIMOIIY, ILMIY-AMALIY JURNAL



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
eLIBRARY.RU

YURIST AXBOROTNOMASI

2-SON

ВЕСТНИК ЮРИСТА

HOMEPI 2

LAWYER HERALD

ISSUE 2



РАХИМБЕРГАНОВ Хасанбой Давлатназарович

Старший научный исследователь Научного центра
факультета межатраслевого изучения права
Ташкентского государственного юридического
университета, доктор юридических наук (Doctor of Laws)
E-mail: xasanboy.rahimberganov@gmail.com

ОСНОВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ: ОПЫТ ЯПОНИИ

For citation (iqtibos keltirish uchun, для цитирования):
РАХИМБЕРГАНОВ Х.Д. Основания заключения срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом в высших учебных заведениях: опыт Японии // *Yurist axborotnomasi – Вестник юриста – Lawyer herald.* № 2 (2026) С. 87-96.

 2 (2026) DOI <http://doi.org/10.34920/2181-9416/2026/2-009>

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены правовые основания заключения срочных трудовых договоров в университетах Японии с акцентом на особенности их применения в отношении преподавателей и исследователей. Выяснено, что японская модель регулирования строится на сочетании общего механизма перехода на бессрочный трудовой договор по истечении определённого совокупного срока и специальных исключений, установленных для отдельных категорий работников высшей школы и научной сферы. Охарактеризованы нормативные положения, регулирующие предельный срок срочных трудовых договоров, условия возникновения права на бессрочный переход, а также особенности правового режима, распространяемого на преподавателей и исследователей высших учебных заведений. Установлено, что специальные исключения, введённые в целях учета проектного характера научной деятельности и кадровой мобильности университетов, одновременно создают риск расширения нестабильной занятости в академической среде. Оценено влияние практики использования обновляемых лимитов и иных кадровых конструкций на эффективность механизма бессрочного перехода. Сделан вывод о том, что значение японского опыта для Узбекистана состоит не в механическом заимствовании отдельных норм, а в учете выработанных подходов к разграничению допустимой срочной занятости и злоупотребления ею. Обоснована необходимость более четкого определения оснований срочного найма научных работников, а также усиления гарантий против обхода стабильных трудовых отношений в условиях развития исследовательских центров и проектной занятости.

Ключевые слова: срочные трудовые договоры, профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений, научные исследователи, бессрочный трудовой договор, академическая занятость, проектная форма занятости.

RAXIMBERGANOV Xasanboy Davlatnazarovich

Toshkent davlat yuridik universiteti
Huquqni sohalararo o'rganish fakulteti
Tadqiqot markazining katta ilmiy xodimi
yuridik fanlar doktori (Doctor of Laws)
E-mail: xasanboy.rahimberganov@gmail.com

OLIV TA'LIM MUASSASALARIDA PROFESSOR-O'QITUVCHILAR TARKIBI BILAN MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMALARINI TUZISH ASOSLARI: YAPONIYA TAJRIBASI

ANNOTATSIYA

Maqolada Yaponiyadagi universitetlarda muddatli mehnat shartnomalarini tuzishning huquqiy asoslari professor-o'qituvchilar va tadqiqotchilarga nisbatan qo'llanish xususiyatlariga alohida e'tibor qaratgan holda ko'rib chiqilgan. Aniqlanishicha, Yaponiyada huquqiy tartibga solish modeli ma'lum umumiy muddat tugaganidan so'ng muddatsiz mehnat shartnomasiga o'tishning umumiy mexanizmi hamda oliy ta'lim va ilmiy sohaning ayrim toifadagi xodimlari uchun belgilangan maxsus istisnolar uyg'unligiga asoslanadi. Muddatli mehnat shartnomalarining eng yuqori muddati, muddatsiz mehnat shartnomasiga o'tish huquqining yuzaga kelish shartlari, shuningdek oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari va tadqiqotchilariga tatbiq etiladigan maxsus huquqiy rejimning o'ziga xos jihatlari tartibga soluvchi normativ qoidalar tavsiflangan. ilmiy faoliyatning loyihaviy xususiyati va universitetlar kadrlar harakatchanligini hisobga olish uchun joriy etilgan maxsus istisnolar shu bilan birga akademik muhitda beqaror bandlikning kengayish xavfini ham yuzaga keltirishi aniqlangan. Yangilanadigan cheklovlar va boshqa kadrlar konstruksiyalaridan foydalanish amaliyotining muddatsiz shartnomaga o'tish mexanizmi samaradorligiga ta'siri baholangan. Yapon tajribasining O'zbekiston uchun ahamiyati alohida normalarni mexanik ravishda o'zlashtirishda emas, balki muddatli bandlikdan asosli foydalanish bilan undan suiiste'mol qilish holatlarini ajratishga oid ishlab chiqilgan yondashuvlarni inobatga olishda ekanligi haqida xulosa qilingan. Ilmiy xodimlarni muddatli asosda ishga qabul qilish mezonlarini yanada aniq belgilash, shuningdek tadqiqot markazlari va loyiha bandligi rivojlanayotgan sharoitda barqaror mehnat munosabatlarini chetlab o'tishga qarshi kafolatlarni kuchaytirish zarurati asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: muddatli mehnat shartnomalari, oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari, ilmiy tadqiqotchilar, muddatsiz mehnat shartnomasi, akademik bandlik, loyihaviy bandlik shakli.

KHASANBOY Rakhimberganov

Senior Researcher of the Research Center of the
Faculty of Interdisciplinary Legal Studies of
Tashkent State University of Law, Doctor of Laws
E-mail: xasanboy.rahimberganov@gmail.com

LEGAL GROUNDS FOR FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS OF FACULTY MEMBERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: JAPAN'S EXPERIENCE

ANNOTATION

This article examines the legal grounds for concluding fixed-term employment contracts in Japanese universities, with particular attention to the specific features of their application to faculty members

and researchers. It is shown that the Japanese regulatory model is based on a combination of a general mechanism for conversion to an indefinite-term employment contract after a certain cumulative period and special exceptions established for particular categories of employees in higher education and research. The article characterizes the legal provisions governing the maximum duration of fixed-term employment contracts, the conditions under which the right to conversion to an indefinite-term contract arises, and the specific features of the legal regime applicable to faculty members and researchers in higher education institutions. It is established that the special exceptions introduced to consider the project-based nature of research activity and the personnel mobility of universities simultaneously create a risk of expanding precarious employment in the academic sphere. The impact of the practice of using renewable limits and other staffing arrangements on the effectiveness of the conversion mechanism is assessed. It is concluded that the significance of the Japanese experience for Uzbekistan lies not in the mechanical borrowing of individual legal norms, but in considering the developed approaches to distinguishing between legitimate use of fixed-term employment and its abusive application. The article argues for the need for a clearer definition of the legal grounds for the fixed-term employment of researchers, as well as for stronger safeguards against the misuse of fixed-term employment that undermines stable employment relations in the context of the development of research centers and project-based employment.

Key words: fixed-term employment contracts, faculty members in higher education institutions, researchers, indefinite-term employment contract, academic employment, project-based form of employment.

В Узбекистане в настоящее время осуществляются масштабные реформы. Одним из их важных направлений стало постепенное разграничение образовательной и исследовательской деятельности. Наглядным примером здесь могут служить преобразования, проводимые в Ташкентском государственном юридическом университете. Согласно Указу Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему реформированию юридического образования и науки в Республике Узбекистан» от 26 ноября 2025 года № УП-232, в целях обеспечения интеграции по модели «образование — исследование — практика» в университете была сформирована система отраслевых факультетов, в структуру которых вошли исследовательские центры. На указанные центры, в частности, возложены функции по проведению научной экспертизы проектов нормативно-правовых актов, относящихся к соответствующим направлениям, на основе фундаментальных, прикладных и инновационных исследований, а также по выработке научных решений актуальных проблем посредством реализации целевых научно-исследовательских проектов и выполнения соответствующих заказов [1]. Это позволяет сделать вывод о том, что деятельность научных работников таких центров во многих случаях будет осуществляться в рамках проектов, ограниченных определёнными сроками. Продолжительность подобных проектов может составлять один год, три года или даже пять лет.

Если обратиться к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № 967 «О поэтапном переводе высших образовательных учреждений на систему самофинансирования», то в нём предусмотрено внедрение практики заключения однолетних срочных трудовых договоров между высшим образовательным учреждением и профессорско-преподавательским составом [2]. Такая модель ориентирована на отбор работников, способных не только использовать современные педагогические технологии, но и осуществлять научную деятельность. В новой редакции Трудового кодекса предусматривалась возможность заключения с педагогами однолетних трудовых договоров, при условии, что законодательные акты допускают заключение срочных трудовых договоров. Однако, к сожалению, принятый в новой редакции Трудовой кодекс не закрепил за иными нормативно-правовыми актами право определять основания для заключения срочных трудовых

договоров. Несмотря на это, как Трудовой кодекс 1995 года, так и Трудовой кодекс 2022 года ясно показывают, что указанный выше нормативно-правовой акт противоречит закону [3]. Это объясняется тем, что оба кодекса предусматривают: основания для заключения срочного трудового договора, если они не закреплены в самом Кодексе, могут устанавливаться только законом, но не иными нормативными актами [3].

Таким образом, возникает практический и правовой вопрос: в какой мере проектный характер научной деятельности может служить достаточным основанием для широкого использования срочных трудовых договоров в сфере высшего образования и исследований? С одной стороны, ограниченность научных проектов по сроку объективно обуславливает потребность в гибких формах найма. С другой, чрезмерное распространение срочной занятости в академической среде способно привести к нестабильности трудовых отношений, снижению защищённости научных работников и ослаблению условий для устойчивого развития научной карьеры.

Именно в этой связи возникает необходимость обращения к опыту зарубежных стран. В настоящей статье предпринята попытка рассмотреть опыт Японии. Обращение к нему обусловлено не только наличием развитой университетской и исследовательской системы, но и тем, что японское трудовое право уже столкнулось с необходимостью выработки баланса между кадровой гибкостью университетов и защитой работников от злоупотреблений, связанных с длительным использованием срочных трудовых договоров. Иными словами, японский опыт важен для настоящего исследования постольку, поскольку он позволяет оценить, какие правовые механизмы могут быть использованы для разграничения оправданной срочной занятости и её чрезмерного расширения в сфере науки и высшего образования.

Реформы японского трудового законодательства в 2010-х годах были направлены на преодоление чрезмерной нестабильности срочной занятости и на защиту работников от злоупотреблений со стороны работодателей. Центральное место в этих изменениях занял механизм перехода на бессрочный трудовой договор, введённый в Закон о трудовых договорах. Его задача состояла в ограничении практики длительного использования срочных трудовых договоров.

Однако в сфере высшего образования и научных исследований этот механизм сопровождался значительным числом исключений. В результате университеты стали одной из тех сфер, где срочные трудовые договоры не просто сохранились, но и укрепили своё значение как основной инструмент найма профессорско-преподавательского состава и исследователей. Это, в свою очередь, вызвало активную научную дискуссию о допустимых границах гибкости занятости, а также о рисках, связанных с подрывом устойчивости академической карьеры и воспроизводства научных кадров.

Цель настоящей статьи состоит в анализе правового регулирования срочных трудовых договоров в университетах Японии, выявлении основных проблем их применения в отношении преподавателей и исследователей, а также в определении тех правовых подходов и гарантий, которые могут быть учтены при совершенствовании регулирования срочной занятости научных работников в Узбекистане. Методологическую основу исследования составляют нормативный и доктринальный анализ японского трудового законодательства с учётом критических оценок, содержащихся в научной литературе.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в японских университетах срочные трудовые договоры фактически стали массовым инструментом найма, прежде всего в отношении молодых исследователей и преподавателей. Государственная политика поддержки научных кадров, включая реализацию программ развития пост-докторских

исследований и расширение конкурентного финансирования, привела к увеличению числа высококвалифицированных молодых учёных. Вместе с тем для значительной части из них характерна длительная занятость в условиях нестабильных, краткосрочных и сравнительно низкооплачиваемых трудовых договоров [4, с.16].

В научной литературе Японии указывается, что подобная ситуация уже рассматривается как фактор риска для устойчивого развития академической системы Японии, поскольку снижает привлекательность научной карьеры и негативно влияет на производительность научных кадров [5, с.119]. На этом фоне в университетской среде фиксируется ухудшение условий труда и расширение практик, которые отклоняются от «нормального» трудового стандарта. К числу таких практик относятся рост доли срочных и нестабильных позиций, а также прекращение трудовых договоров до момента возникновения у работников ключевых трудовых гарантий [6, с.27]. По существу, речь идёт о необходимости поиска баланса между сохранением управляемой гибкости университетов и снижением рисков злоупотреблений, подрывающих устойчивость академической карьеры и качество научных исследований.

Правовая база срочных трудовых договоров в Японии

(а) Общие правила заключения срочных трудовых договоров

Базовые положения, регулирующие срочные трудовые договоры, содержатся в Законе о трудовых стандартах Японии. В соответствии со статьёй 14 данного закона общий срок срочного трудового договора, как правило, не может превышать трёх лет. Исключения допускаются в отношении работников, обладающих высокой профессиональной квалификацией, а также лиц в возрасте 60 лет и старше, для которых максимальный срок может быть увеличен до пяти лет [7]. Указанная норма устанавливает верхний предел продолжительности одного срочного договора и служит общей рамкой для регулирования срочной занятости в японском трудовом праве.

Вместе с тем японская модель принципиально отличается от подхода, закреплённого в трудовом законодательстве Узбекистана. В японском праве была сохранена традиционная модель, при которой само по себе заключение срочного трудового договора допускается свободно и не требует специального обоснования его целей или причин [8, с.800]. В Узбекистане, напротив, срочный трудовой договор признаётся обоснованным лишь тогда, когда он заключён с учётом случаев, предусмотренных законом.

Ключевое значение для регулирования срочных трудовых договоров имеет статья 18 Закона о трудовых договорах, закрепляющая так называемое «правило перехода на бессрочный трудовой договор». Согласно данной норме, если срочные трудовые договоры между одним работодателем и работником неоднократно продлевались, и их совокупная продолжительность превысила пять лет, работник получает право подать заявление о переводе на бессрочный трудовой договор. С момента подачи такого заявления переход считается состоявшимся [9]. В этом аспекте японское регулирование представляет интерес и для узбекского права, поскольку между ними прослеживается важное сходство: в Узбекистане также установлен пятилетний предел совокупной продолжительности срочного трудового договора до и после его продления, после превышения которого договор, по общему правилу, признаётся заключённым на неопределённый срок.

Согласно японскому законодательству для возникновения права на подачу заявления о переходе на бессрочный трудовой договор должны быть одновременно выполнены два условия: во-первых, наличие неоднократных срочных трудовых договоров с одним и тем же работодателем; во-вторых, превышение совокупного срока таких договоров пяти лет [8, с.804-805].

Указанный механизм был введён в рамках реформы трудового законодательства и применяется к срочным трудовым договорам, заключённым после 1 апреля 2013 года [10]. Как

подчёркивается в официальных разъяснениях, целью Закона о трудовых договорах является устранение неопределённости и тревожности, возникающих у работников в условиях многократного продления срочных договоров, а также исправление необоснованных различий в условиях труда, обусловленных наличием срока договора, с тем чтобы обеспечить возможность стабильной занятости работников, занятых по срочным трудовым договорам [11].

Дополнительную защиту работников обеспечивает статья 19 Закона о трудовых договорах, посвящённая проблеме непродления срочных договоров. Если у работника имелись разумные основания ожидать продления договора либо сложилась устойчивая практика его обновления, отказ в продлении без объективно разумных причин может быть признан неправомерным [9].

Кроме того, статьёй 20 Закона о трудовых договорах (в редакции, действовавшей до последующей интеграции норм о равном обращении) было установлено, что различия в условиях труда между срочными и бессрочными трудовыми договорами не должны носить необоснованный характер, что также направлено на защиту работников, занятых по срочным договорам [9]. Данный подход также демонстрирует отличие от узбекского законодательства. В японском праве акцент был сделан на недопустимости необоснованной дифференциации условий труда в зависимости от срока договора, тогда как в Узбекистане исходная гарантия выражена прежде всего в ином: срочный трудовой договор допускается лишь при наличии законных оснований, а его использование для обхода прав и гарантий работников, занятых по бессрочным договорам, прямо запрещено (часть 8 статья 111 ТК РУз). Иными словами, японская модель в большей степени регулирует последствия различия статусов срочных и бессрочных работников, тогда как узбекская — уже на стадии заключения договора устанавливает более жёсткие барьеры против необоснованного применения срочной формы занятости.

(б) Специальные исключения для преподавателей и исследователей высших учебных заведений

Введённое в результате реформы 2012 года правило бессрочного перехода, закреплённое в статье 18 Закона о трудовых договорах, предусматривало возможность перехода к бессрочной занятости при превышении совокупного срока срочных трудовых договоров пяти лет. При этом сам Закон о трудовых договорах изначально не содержал каких-либо исключений из данного правила. Однако практически сразу после его принятия в правовой плоскости началось обсуждение необходимости введения специальных исключений, прежде всего применительно к сфере высшего образования и научных исследований.

Одним из основных аргументов в пользу таких исключений стала озабоченность положением молодых исследователей. Указывалось, что при строгом применении пятилетнего порога университеты и исследовательские организации могут быть заинтересованы в прекращении срочных трудовых договоров до достижения данного срока, что способно негативно сказаться на возможностях карьерного развития и устойчивости занятости молодых научных кадров [12, с.439]. В ответ на данные опасения в 2013 году был принят Закон «О внесении изменений в Закон о сроках назначения преподавателей и иных работников высших учебных заведений и Закон о повышении исследовательского потенциала посредством реформы системы научных исследований» (так называемый *закон о специальных мерах для исследователей*) [5, с.122-123].

Указанным законом были внесены изменения в Закон о сроках назначения преподавателей и иных работников высших учебных заведений, а также в Закон о повышении исследовательского потенциала, который впоследствии был трансформирован в Закон о содействии созданию и активизации научно-технологических инноваций. В результате для определённых категорий преподавателей и исследователей был установлен специальный

десятилетний порог до возникновения права на бессрочный переход. В частности, образовательные и научные работники, занимающие должности, в отношении которых в университетских правилах заранее установлен срок назначения в соответствии с Законом о сроках назначения преподавателей, были отнесены к субъектам, для которых право на бессрочный переход возникает при превышении совокупного срока срочных договоров более десяти лет [13]. Аналогичное продление порога бессрочного перехода было предусмотрено и для научно-технических исследователей и специалистов, работающих по срочным договорам с национальными университетами и иными исследовательскими организациями [14].

Формально введение десятилетнего исключения обосновывалось, во-первых, опасениями самих представителей научного сообщества относительно последствий введения правила бессрочного перехода. После представления в марте 2012 года проекта реформы Закона о трудовых договорах в Трудовой политической совет данная проблема получила широкий общественный резонанс. В частности, указывалось, что значительная часть университетских исследований осуществляется в рамках ограниченных по времени проектов, финансируемых за счёт государственных грантов, и что преждевременное прекращение срочных договоров до завершения длительных (в том числе десятилетних) проектов может затруднить привлечение и удержание высококвалифицированных исследователей [15, с.191-193].

Во-вторых, высказывались опасения относительно негативного влияния механизма бессрочного перехода на кадровую и образовательную политику университетов. Национальная ассоциация университетов Японии в 2012–2013 годах неоднократно обращалась к органам государственной власти с предложениями о введении специальных мер для университетского сектора. В этих обращениях подчёркивалась необходимость сохранения мобильности молодых преподавателей и исследователей, а также указывалось на финансовые ограничения, связанные с сокращением базового финансирования и зависимостью университетской занятости от срочных проектных средств. Делался вывод о том, что механическое применение общего правила бессрочного перехода может, вопреки его целям, привести к росту нестабильности занятости и снижению качества образования и научных исследований [15, с.191-193].

Вместе с тем следует подчеркнуть, что специальный десятилетний режим не применяется автоматически ко всем работникам университетов. Применение исключения зависит как от характера выполняемой работы, так и от правового статуса соответствующей должности. Так, в судебной практике было отмечено, что преподаватели, осуществляющие исключительно образовательную деятельность и не совмещающие её с научными исследованиями, не всегда могут быть отнесены к категории «исследователей», подпадающих под действие десятилетнего исключения. В частности, в одном из дел было отказано в применении специального режима к внештатному преподавателю иностранного языка, поскольку его деятельность была признана исключительно образовательной и не соответствующей критериям, установленным законодательством о научно-технологических инновациях [16].

Для законного установления срочного характера договора в рамках данного режима требуется, во-первых, чтобы соответствующая должность подпадала под предусмотренные законом основания (например, работа в передовых или междисциплинарных областях, выполнение конкретного проекта, должность младшего преподавателя), и, во-вторых, чтобы университет заранее утвердил и опубликовал правила о сроках назначения. В-третьих, необходимо получение согласия самого работника на применение такого режима [5, с.118-120].

Одной из ключевых проблем действующей системы регулирования срочных трудовых договоров в Японии является обход механизма бессрочного перехода посредством

договорных конструкций, в частности так называемых «обновляемых лимитов». Речь идёт о ситуациях, когда в трудовом договоре или внутренних правилах работодателя заранее фиксируется максимальный срок занятости либо предельное число продлений, по достижении которых договор прекращается независимо от фактического содержания и длительности трудовых отношений [8, с.805]. На практике известны случаи, когда университеты устанавливали правила, предусматривающие непродление срочных договоров с внештатными преподавателями по истечении пяти лет с целью предотвращения возникновения права на бессрочный переход [15, с.191].

Вместе с тем в японской доктрине и правоприменительной практике подчёркивается, что правомерность использования обновляемых лимитов не может оцениваться формально и требует комплексного анализа конкретных обстоятельств. В качестве допустимого варианта обычно рассматривается ситуация, при которой работодатель с самого начала ясно и последовательно определяет кадровую политику, предполагающую использование срочных договоров исключительно для выполнения ограниченных по времени либо сравнительно простых функций, а также в целях отбора работников с возможным последующим переводом на бессрочную занятость. Если предел продлений был чётко обозначен уже при заключении первого договора и осознанно принят работником, прекращение трудовых отношений по достижении такого предела, как правило, не расценивается как обход правила бессрочного перехода и не противоречит статьям 18 и 19 Закона о трудовых договорах [8, с.805-806].

Иная правовая оценка даётся тем случаям, когда обновляемый лимит вводится уже после многократного продления срочных договоров, которые ранее заключались без каких-либо ограничений. Если к моменту установления лимита у работника сформировались разумные ожидания продолжения занятости, отказ в продлении договора по мотиву достижения вновь установленного предельного срока может быть признан неправомерным. В подобных ситуациях от работодателя требуется не только убедительное обоснование хозяйственной необходимости введения такого лимита, но и принятие мер, способных устранить либо существенно ослабить возникшие у работника ожидания. К числу таких мер относятся предоставление полных и понятных разъяснений, а также получение свободного и осознанного письменного согласия. При отсутствии этих условий отказ в продлении договора может быть признан недействительным на основании статьи 19 Закона о трудовых договорах, а при превышении пятилетнего совокупного срока у работника возникает право на подачу заявления о переходе на бессрочный трудовой договор [8, с.805-806].

В научной литературе также отмечается, что в случаях, когда обновляемые лимиты устанавливаются в явно неестественной форме — с точки зрения времени, способа или цели их установления — и преследуют исключительно задачу воспрепятствовать реализации права на бессрочный переход, такие действия могут квалифицироваться как обход закона. В подобной ситуации речь идёт уже не о допустимом использовании института срочного трудового договора, а о злоупотреблении правом, которое подрывает саму логику механизма перехода к бессрочной занятости [15, с.196-199].

Административные критерии, разработанные Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии, также исходят из того, что наличие в трудовом договоре обновляемого лимита не может рассматриваться как самостоятельное и достаточное основание для автоматического прекращения трудовых отношений. Приоритетное значение при оценке правомерности непродления договора имеют характер выполняемой работы, степень её постоянства, фактическая практика обновлений, а также наличие у работника разумных ожиданий продолжения занятости [17]. В условиях университетов, где образовательная и исследовательская деятельность носит устойчивый и повторяющийся характер, формальное

использование обновляемых лимитов особенно часто вступает в противоречие с целями трудовой реформы.

Таким образом, японский опыт показывает, что даже при наличии формально закреплённого механизма перехода к бессрчному трудовому договору сохраняется риск его обхода через внутренние кадровые конструкции работодателя. Для целей настоящего исследования это имеет принципиальное значение, поскольку демонстрирует: одного лишь установления предельного срока срочной занятости недостаточно. Эффективность правового регулирования зависит также от того, насколько чётко законодательство и правоприменительная практика пресекают попытки формального обхода трудовых гарантий. Данный вывод представляет практический интерес и для Узбекистана, где в условиях расширения проектной занятости в научно-образовательной сфере также может возникнуть потребность в более ясном разграничении допустимого использования срочных договоров и их применения в обход гарантий стабильной занятости.

В этой связи совершенствование правового регулирования предполагает, во-первых, выстраивание сбалансированного соотношения между институциональными интересами университетов и необходимостью обеспечения надлежащей защиты трудовых прав профессорско-преподавательского состава (включая предотвращение формального обхода гарантий бессрчного перехода посредством обновляемых лимитов). Во-вторых, оно требует возвращения к исходным целям трудовой реформы, лежащей в основе правила перехода на бессрчный найм, и более строгого разграничения между общим правилом стабильной занятости и исключениями, допускающими срочный характер трудовых отношений, а также выработки более ясных критериев оценки правомерности непродления срочных трудовых договоров в академической и исследовательской сфере.

CHOSKI/IQTIBOSLAR/REFERENCES:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему реформированию юридического образования и науки в Республике Узбекистан» от 26.11.2025 г. № УП-232 URL: <https://lex.uz/ru/docs/7864119> (дата обращения: 10.03.2026).
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori «Oliy ta'lim muassasalarini bosqichma-bosqich o'zini o'zi moliyalashtirish tizimiga o'tkazish to'g'risida» 03.12.2019-yildagi 967-son URL: <https://lex.uz/ru/docs/4628440> (дата обращения: 10.03.2026)
3. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish. Yuridik fanlari bo'yicha falsafa doktori ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiya. - T.: 2025. - B.40.
4. 浜村彰「若手の教育・研究者をめぐる労働法上の問題」日本労働研究雑誌660号（2015年）16-26頁以下（Хамамура Акира. Проблемы трудового права, связанные с положением молодых преподавателей и исследователей // Японский журнал исследований труда. 2015. № 660. 16–26 с.).
5. 和田肇「教員任期法再考—私立大学における教員任期制導入を中心に」季刊労働法290号（2025年）117-125頁（Вада Хадзимэ. Переосмысление Закона о сроках назначения преподавателей: на примере внедрения системы срочных назначений в частных университетах // Квартальный журнал трудового права. 2025. № 290. 117–125 с.).
6. 小林淑恵「若手研究者の任期制雇用の現状」日本労働研究雑誌660号（2015年）27-40頁（Кобаяси Ёсиэ. Современное состояние срочной занятости молодых исследователей // Японский журнал исследований труда. 2015. № 660. 27–40 с.).
7. Закон о трудовых стандартах Японии (労働基準法): Закон от 7 апреля 1947 г. № 49. URL: <https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049> (дата обращения: 26.01.2026).
8. 菅野和夫『労働法第13版』（弘文堂、2024年）1408頁（Сугано Кадзуо. Трудовое право. 13-е изд. Токио: Kobundo, 2024. 1408 с.).
9. Закон о трудовых договорах (労働契約法): Закон от 5 декабря 2007 г. № 128. URL: <https://laws.e-gov.go.jp/law/419AC0000000128> (дата обращения: 26.01.2026).

10. 労働契約法の改正（平成24年法律第56号関係）等「無期転換ルールについて」（厚生労働省）（О правиле перехода на бессрочный трудовой договор. Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии). URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html (дата обращения: 26.01.2026).
11. 平成二十四年八月一〇日付け基発〇八一〇第二号「労働契約法の施行について」（厚生労働省労働基準局長発都道府県労働局長あて）（Об исполнении Закона о трудовых договорах: Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии от 10 августа 2012 г.). URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001424377.pdf> (дата обращения: 26.01.2026).
12. 水町勇一郎『詳解労働法第4版』（東京大学出版会、2025年）1624頁（Мидзумати Юитиро. Подробный комментарий к трудовому праву. 4-е изд. Токио: Изд-во Токийского университета, 2025. 1624 с.).
13. 大学の教員等の任期に関する法律第7条1項（平成九年法律第八十二号）（Закон о сроках назначения преподавателей и иных работников высших учебных заведений от 4 июня 1997 г. № 82. Часть 1 статьи 7). URL: <https://laws.e-gov.go.jp/law/409AC0000000082> (дата обращения: 26.01.2026).
14. 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2（平成二十年法律第六十三号）（Закон о содействии созданию и активизации научно-технологических инноваций от 6 июня 2008 г. № 63. Статья 15 прим.2). URL: <https://laws.e-gov.go.jp/law/420AC0100000063> (дата обращения: 26.01.2026).
15. 川田知子「近時の有期労働契約法制に対する批判的検討—労働契約法一八条の特例に焦点をあてて—」法学新報第122巻第1・2号（2017年）187-214頁（Кавада Томоко. Критический анализ современной системы правового регулирования срочных трудовых договоров: с акцентом на исключения из статьи 18 Закона о трудовых договорах // Юридический вестник. 2017. Т. 122. № 1-2. 187-214 с.). URL: <https://chuo-u.repo.nii.ac.jp/records/8124> (дата обращения: 26.01.2026).
16. 学校法人専修大学（無期転換）事件・東京高判令和4・7・6分判1273号19頁（Дело Университета Сенсю: решение Верховного суда Токио от 6 июля 2022 г. №1273).
17. О критериях заключения, обновления и прекращения срочных трудовых договоров (有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について)/Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии. URL: <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf> (дата обращения: 26.01.2026).

YURIST AXBOROTNOMASI

2-SON

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 2

LAWYER HERALD

ISSUE 2

ISSN 2181-9416

DOI JURNAL: 10.34920/2181-9416/2026/2

2026-YIL