2026-HG-E015
TJK/ILS/IRR

区 域 国 别 研 究 报 告

上海市哲学社会科学规划办公室　　2026 年 7 月 25 日

塔吉克斯坦关于签订劳动合同的一般要求

上海政法学院语言文化学院

上海市企业走出去综合服务平台

《区域国别研究报告》是上海市哲学社会科学规划办公室依托上海市各高校和科研院所专业研究力量，紧扣服务企业走出去现实需要，专为“上海市企业走出去综合服务平台”打造的区域国别研究品牌。

《报告》基于学者“在地研究”田野调研、企业出海实务经验以及其他信息，聚焦国别/区域、产业/行业、在地合规运营三类场景，推出三类系列成果。其中，**“国别报告”系列**以对象国政治、经济、社会、文化等内容为研究对象，重点围绕宏观经济形势、营商环境、中资企业经营状况、机遇挑战等维度，解析对象国各领域的发展态势，为企业海外布局提供决策参考；**“行业报告”系列**针对重点产业跨境布局或企业走出去的行业赛道，深入研判对象国的重点行业发展格局；**“合规报告”系列**回应企业海外合规运营实务关切，系统梳理对象国重点领域的监管要点，为企业在地运营提供应对策略参考。

摘　要

随着中国企业在中亚投资的不断增长，塔吉克斯坦逐渐成为“一带一路”沿线中国企业海外投资的重要目的地之一。中国企业在塔吉克斯坦开展业务过程中，劳动用工是最基本也是最核心的法律问题之一。塔吉克斯坦劳动法体系形成于其独立前的历史时期，与中国劳动法存在显著差异。了解并遵守塔吉克斯坦关于劳动合同签订的法律要求，是中国企业合法合规经营的前提。本报告将系统梳理塔吉克斯坦现行法律关于劳动合同签订的一般要求，并在此基础上分析其与中国法律的主要区别，为企业出海提供参考。

目　录

一、塔吉克斯坦劳动法律的体系 1

二、签订劳动合同的一般要求 3

（一）劳动合同的概念与形式要求 3

（二）劳动合同的必备条款 3

（三）劳动合同的期限 4

（四）试用期（даврои санҷишӣ / испытательный срок） 4

（五）劳动合同的签订程序 5

三、中国企业需注意的法律问题 7

（一）固定期限劳动合同的适用限制 7

（二）劳动手册（трудовая книжка）制度 7

（三）集体合同（шартномои коллективӣ/коллективный договор）的特殊地位 8

（四）外国劳动者的特殊规定 9

（五）解除劳动合同的条件 9

（六）年龄要求 10

四、对中国企业的合规建议 13

结　语 15

一、塔吉克斯坦劳动法律的体系

塔吉克斯坦劳动关系的核心法律渊源为《塔吉克斯坦共和国劳动法典》，该法典于 1997 年 5 月 15 日通过，此后多次修订。除此之外，塔吉克斯坦劳动法律体系还包括《塔吉克斯坦共和国宪法》、相关总统令、政府决议及国际条约等。根据《塔吉克斯坦共和国劳动法典》第 2 条规定：塔吉克斯坦共和国的劳动立法以《塔吉克斯坦共和国宪法》为基础，包括本法典、塔吉克斯坦共和国的其他立法文件以及塔吉克斯坦已承认的国际法律文书。

二、签订劳动合同的一般要求

（一）劳动合同的概念与形式要求

根据《塔吉克斯坦共和国劳动法典》第 28 条，劳动合同（шартномаи меҳнатӣ / трудовой договор）是劳动者与用人单位之间就劳动关系建立而达成的协议。

塔吉克斯坦法律明确要求劳动合同必须以书面形式签订。《劳动法典》第 29 条规定：劳动合同以书面形式签订，一式两份，双方各执一份，均须双方签字。同时，法律还规定，劳动合同应以国家语言（塔吉克语）签订，或以双方协商一致的语言签订。在实践中，对于外国企业，劳动合同通常以塔吉克语和俄语双语签订。

（二）劳动合同的必备条款

根据《塔吉克斯坦共和国劳动法典》第 30 条，劳动合同应当包含以下必备条款：双方信息：包括用人单位名称、地址，劳动者姓名、身份证件信息；工作地点；劳动职能：即工作岗位、专业、资质等级；合同生效日期；劳动报酬条件：包括工资数额、补贴、奖金等；工作时间与休息时间制度；劳动条件特征；社会保险条件等。

（三）劳动合同的期限

塔吉克斯坦法律规定了两种劳动合同期限类型：一是固定期限劳动合同（определенный срок трудовой договор），根据《劳动法典》第 25 条，固定期限劳动合同不少于一年。二是无固定期限劳动合同（неопределенный срок трудовой договор）为劳动合同中的例外情形，只有在下列情形下（劳动法典第 25 条第 3、4、5 款）方可签订：即劳动合同期满后，若与根据固定期限合同（期限不少于一年）履行劳动职责的员工再次订立合同，且双方未另行订立固定期限合同，则该合同视为已订立无固定期限劳动合同；当因自然气候条件导致工作只能在不超过六个月的特定期间（季节）内进行时，应签订季节性工作劳动合同；以及除因岗位工作性质、劳动条件、劳动者权益等不宜订立无固定期限劳动合同，以及《劳动法典》及其他法律另有规定的情形外，用人单位与劳动者应当订立固定期限劳动合同。

（四）试用期（даврои санҷишӣ / испытательный срок）

根据《劳动法典》第 36 条，用人单位可以在劳动合同中约定试用期，以检验劳动者是否适合所承担的工作。

一般劳动者试用期不超过 3 个月；单位负责人、副负责人、总会计师及其副职、分支机构和代表处负责人的试用期不超过 6 个月；试用期不包括劳动者因病或其他正当理由实际缺勤的时间。需要注意的是，以下人员不得约定试用期：未满 18 周岁的劳动者；通过竞聘上岗的人员；孕妇及 3 岁以下儿童的母亲；毕业后首次就业的应届毕业生（毕业后 1 年内）；经选举产生的岗位人员；由其他单位协商调动的人员。

（五）劳动合同的签订程序

一是招录手续：用人单位在签订劳动合同时，有权要求劳动者提供以下文件：身份证件（шиноснома/паспорт）；劳动手册（дафтарчаи меҳнатӣ/Трудовая книжка），首次就业者除外；教育或资质证明文件；军事登记文件（适用于义务兵役人员）；健康证明（法律规定的特定岗位）。

二是录用令（фармон / приказ о приёме на работу）：劳动合同签订后，用人单位应在 3 日内发布录用令（命令），并将录用令告知劳动者。录用令的内容应与劳动合同条款一致。

三、中国企业需注意的法律问题

（一）固定期限劳动合同的适用限制

塔吉克斯坦对固定期限劳动合同的适用采取严格限制立场，仅在工作性质客观上无法建立长期劳动关系时才允许适用。这一规定与俄罗斯联邦劳动法典第 59 条存在相似之处。

（二）劳动手册（трудовая книжка）制度

塔吉克斯坦沿用了传统的劳动手册管理制度。该制度已经成为塔吉克斯坦劳动关系中的重要文件。《劳动法典》第 52 条规定了劳动手册的法律地位、作用以及应当记载的内容。劳动手册样本和管理程序，以及其他工龄证明文件清单，由塔吉克斯坦政府确定。规定格式的劳动手册是劳动者劳动活动和工作经历、工龄的基本文件。用人单位有义务为工作超过 5 天的每一位劳动者建立和保管劳动手册。劳动手册记录录用、按专业（专长）、资质、职位（依据确立工人职业和职位名称的规范性文件）调往其他固定工作岗位及工人解雇信息（注明终止劳动合同的依据），以及工作成绩的奖励和嘉奖。劳动合同终止当天，

雇主须向工人归还劳动手册或其他工龄证明文件，解雇依据需依法在劳动手册中注明，于最后工作日交给劳动者。因雇主原因延迟归还劳动手册的，用人单位须按延迟每日向劳动者支付平均工资。中国企业在塔吉克斯坦聘用当地劳动者时，必须注意依法为员工办理、管理、记录与劳动手册的相关的事项。

（三）集体合同（шартномаи коллективӣ/коллективный договор）的特殊地位

塔吉克斯坦法律赋予集体合同以重要地位。《劳动法典》第 1 条基本概念 规定，集体合同——调整组织或个体工商户社会劳动关系、由工人和雇主通过其代表签订的法律文件；集体谈判——工人（工人代表）与雇主（雇主代表）之间依《劳动法典》及塔吉克斯坦共和国其他立法规范进行的集体合同谈判过程，使双方可自由参与调整劳动关系和社会伙伴关系问题的讨论、协议及集体合同草案的准备、协调与签署；工人代表——按照《劳动法典》及塔吉克斯坦共和国其他规范性法律文件规定的程序，由工人集体选举以保护其利益的人员。在塔吉克斯坦企业中，工会或劳动者代表有权要求用人单位签订集体合同。集体

合同的条款对所有劳动者具有约束力，且不得低于法律和行业协议的标准。中国企业在塔吉克斯坦经营时需重视工会和集体协商机制。

（四）外国劳动者的特殊规定

中国企业派驻塔吉克斯坦的中国籍员工须遵守当地关于外籍人员就业的特别管理规定。根据《塔吉克斯坦共和国关于外国公民法律地位的法律》（Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи мақоми ҳуқуқии шаҳрвандони х ориҷӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон»）及相关政府决议，用人单位须取得使用外国劳动力的许可证（иҷозатнома б арои ҷалби нерӯи кории х ориҷӣ）；外国劳动者本人须取得工作许可（иҷозатномаи корӣ）；外国劳动者比例原则上不得超过企业总员工的一定比例（由政府决议确定）；外国劳动者的劳动合同期限不得超过其工作许可的有效期限。

（五）解除劳动合同的条件

塔吉克斯坦法律对用人单位单方解除劳动合同的条件规定极为严格。《劳动法典》第 18 条工人的权利义务，

第 19 条用人单位的权利义务中均有表述。第 28 条试用期内解除劳动合同规定，若工人在试用期内工作结果不理想，雇主有权解除劳动合同，但须在试用期届满前不少于七个日历日以书面形式通知工人，并说明认定工人未通过试用期的理由。解除劳动合同的关键法条集中在劳动法典之中，该法典的第 40 条至 51 条分别规定了，协议解除、劳动者主动解除、雇主主动解除、裁员或因生产条件发生变化的优先留用权、雇主解除情形下与工会和工人代表协商制度、解除的预告、不得解除的情形、因不以双方意志为转移的情形终止劳动合同等。塔吉克斯坦对违法解雇的后果严厉，劳动者可通过法院恢复劳动关系并获得强制缺勤期间的全额工资补偿。

（六）年龄要求

根据《塔吉克斯坦共和国劳动法典》第十五章 207 条——214 条涉及未满十八周岁工人劳动调整的特殊规定：14 至 16 周岁工人——每周工作不超过 24 小时。未满 18 周岁的工人，在劳动关系中与其他工人享有同等权利，并在劳动保护、工作时间、休息时间及其他劳动条件方面享有劳动法典及塔吉克斯坦共和国其他立法文件规定的附

加保障。同时，对于未满 18 周岁劳动者的相关保障也很严格。如强制医疗检查制度，与未满 18 周岁工人签订劳动合同，须在强制性预防性体检后进行。此后，工人在达到 18 周岁前须每年进行强制性体检。未满 18 周岁工人的劳动和休息制度特殊规定。禁止要求未满 18 周岁工人夜间工作、加班工作、按工时综合计算制工作，禁止派遣其出差和从事轮班制工作，以及中止其有偿年度劳动假。

四、对中国企业的合规建议

第一，严格遵守书面合同要求：确保与每位员工签订书面劳动合同，并保留双方签字的原件；

第二，审慎使用固定期限合同：不得无正当理由签订固定期限劳动合同，应充分评估岗位性质；

第三，规范劳动手册管理：为所有符合条件的员工建立和保管劳动手册；

第四，办齐外国员工手续：确保中方派驻人员持有有效工作许可，企业持有外国劳动力使用许可证；

第五，重视工会与集体协商：尊重员工结社权利，依法参与集体协商；

第六，建立合规解雇程序：严格按照法典规定的法定事由和程序解除劳动合同。

结　语

塔吉克斯坦劳动法体系形成于其独立前的历史时期，对劳动者权益的保障力度较强。并且，塔吉克斯坦劳动法有极强的国情特色，如季节性用工、未满 18 周岁人员的用工等。其中，季节性用工应需引起重视，因为塔吉克斯坦是多山国家，每年 11 月至次年 4 月大部分地区均是大雪封山期，夏季 6 至 8 月，高山融水较多。因此，根据特殊地理气候条件，塔吉克斯坦形成了季节性用工模式。经营矿业、建筑、运输的企业尤需注意。因此，中国企业在塔吉克斯坦投资经营过程中，必须全面了解当地劳动法律要求，建立符合塔吉克斯坦法律的人力资源管理制度，聘请具有相应资质和良好信誉的专业律师事务所提供法律服务，避免因劳动用工不合规而产生法律风险和经济损失。

任珊珊（上海政法学院语言文化学院）

联系地址：淮海中路 622 弄 7 号 308 室

联系电话：021-33165460

联系邮箱：zbzh@sh-popss.gov.cn

本报告为研究团队基于公开信息、行业调研、数据分析及专业研究方法独立编制完成的研究成果，仅供行业研究、学术研讨、决策参考交流使用，不构成任何商业、投资、法律、财税及其他专业实操建议。报告免费获取，未经书面正式授权，任何机构及个人不得擅自转载、复制、篡改、摘抄、传播本报告全部或部分内容。