

2026-HG-E017
KGZ/LPL/ARR



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 28 日

吉尔吉斯斯坦新版《劳动法》解析

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

2026年6月5日，吉尔吉斯斯坦颁布第82号《劳动法保护法》（6月19日正式施行），全面废止2003年旧法及历次修订文本。该法填补了2025年《劳动法典》留下的立法空白，在多个层面实现升级，即：统一界定19项核心术语，消除执法标准模糊问题；适用范围扩大至实习人员、服刑务工人员等特殊群体及在吉外籍劳工；确立劳动者在重大安全隐患下的作业拒绝权；细化雇主的全额保障义务；要求50人以上企业设立专职劳保部门；规范工伤事故调查程序；健全损害赔偿体系，新增精神损害赔偿和国家财政兜底赔付机制；构建国家监察与工会监督并行的监管格局。新法未设过渡期，存量项目须在生效前完成合规整改。在吉中资企业应以此为契机，主动对标新法要求，完善合规管理体系。从长远看，法治化、标准化的劳保体系有利于规范行业竞争秩序、降低突发性经营风险，是推动中吉经贸合作高质量发展的积极信号。

目 录

一、法条颁布	1
二、核心法条变革与整体影响	3
（一）重构法律体系	3
（二）统一专业术语定义	4
（三）大幅拓宽适用范围	5
（四）确立劳动者高危作业拒绝权	5
（五）细化雇主全方位劳保义务	6
（六）强制设立专项劳保管理岗位	7
（七）规范工伤事故与职业病调查程序	8
（八）健全损害赔偿机制	9
（九）全面升级监管体系	10
结 语	13

一、法条颁布

2026年6月5日，吉尔吉斯斯坦颁布第82号《劳动保护法》，该法经吉国最高会议审议通过、总统签署生效，于2026年6月19日正式落地施行，同步废止2003年旧版《劳动保护法》及2009年、2014年、2016年历次修订法案（第53条），是该国2026年劳动法治体系优化的核心标志性成果。^①本次立法的核心动因，是适配2025年新版《吉尔吉斯斯坦劳动法典》的制度改革需求。

吉尔吉斯斯坦近年工矿、基建、加工制造等劳动密集型产业快速发展，外资尤其是中资企业落地项目持续增多，但长期存在劳动保护标准模糊、权责界定不清、劳资纠纷处置无序、高危作业监管宽松等问题。本次新法落地，既是吉方完善民生保障、规范安全生产秩序的内在治理需求，也是其对标国际劳工标准、优化跨境投资法治环境的重要举措，与中吉共建“一带一路”高质量发展、深化区域经贸合作的方向相契合。

^① 吉尔吉斯司法部官网：Закон КР от 5 июня 2026 года № 82 "Об охране труда" 2026年6月5日，吉尔吉斯斯坦颁布第82号《劳动保护法》
<https://cbd.minjust.gov.kg/4-5770/edition/54085/ru>（2026年6月5日访问）本文基于吉尔吉斯斯坦第82号《劳动保护法》法条可能产生影响的解析。

二、核心法条变革与整体影响

新法相较于旧法及 2025 年版《劳动法典》原有规则，实现全方位升级，在法律体系衔接、术语规范、适用范围、权责界定、监管机制、赔偿体系等方面形成多项突破性变革，系统性重塑劳动保护法治体系。

（一）重构法律体系

本次立法核心的制度价值是补齐新版《劳动法典》的立法短板，完成劳动保护制度的专项重构。2025 年新版《劳动法典》聚焦劳动合同、工时制度、薪酬发放、基础用工权责等通用劳动关系管理内容，删除了所有细化的劳动安全、职业健康、事故处置、专项劳保保障条款，仅保留宏观原则性规定。依据第 2 条规定，2026 年第 82 号《劳动法保护法》承接原有法典剥离的全部劳保内容，同时结合当下行业发展现状优化升级，单独构建完整的劳动保护法规体系，明确本国劳保立法体系由宪法、新版《劳动法典》、本法及配套规范性文件、已生效国际条约共同组成。

同时，法案第 53 条明确废止 2003 年旧法及后续三次修订法案，彻底终结旧法体系乱象，要求内阁在六个月内完成配套规章修订，实现全体系法律适配。新法所有条款

均与新版《劳动法典》保持一致，明确二者适用边界，其中普通劳动关系、用工管理遵循《劳动法典》，安全生产、劳动防护、工伤处置、职业风险管控严格执行本法规定，形成“通用法典兜底、专项法规细化”的规范化法治架构，大幅提升劳动领域执法、司法的统一性与权威性。

（二）统一专业术语定义

新法第1条专门设置总则术语定义条款，对劳动保护领域数十项核心专业概念进行全国统一、标准化界定，彻底解决行业术语模糊、各地解释不一、执法尺度混乱的问题。本次明确界定的关键核心概念涵盖安全劳动条件、有害生产因素、危险生产因素、劳动卫生、职业风险评估（工作岗位认证）、劳动保护社会监督、职业病、职业风险、生产性伤害等实操高频术语。

标准化的术语体系，为企业合规管理、劳动监察执法、劳资纠纷仲裁、司法诉讼提供统一判定依据，有效杜绝因概念释义分歧引发的合规争议、执法偏差与司法不公问题，让劳动保护相关规范在实操层面落地更精准、更规范，从根源上减少法律适用纠纷。

(三) 大幅拓宽适用范围

新法第2条大幅拓展法律适用边界，构建全方位、无死角的劳动保障体系。除常规用人单位、在岗劳动者外，本法明确将六类特殊用工主体纳入法定保障范围，既包括合作社成员、参与生产实习的各类在校学生、调派至外单位培训康复的人员、参与公益劳动的人员、派驻企业务工的军人、服刑务工公民，同时全覆盖吉尔吉斯斯坦境内外资企业就职的本国公民。

该条款明确跨境用工适用规则，境外务工的吉国公民适配所在国法律，在吉工作的外国公民、无国籍人士统一适用本法及吉国生效的国际条约。这一变革填补了特殊群体、特殊用工场景的劳动保障立法空白，改变了以往实习人员、临时务工、特殊岗位人员无劳动安全保障的现象，同时明确外资企业用工标准，推动实现中外员工同等待遇，体现劳动保护的公平性与普惠性。

(四) 确立劳动者高危作业拒绝权

劳动者权利保障是本次修法的最大创新亮点，新法第6条、第7条明文确立危险作业法定拒绝权，扭转劳动者弱势地位。劳动者有权拒绝从事危及自身生命健康的工作，

该行为合法合规，不得作为企业对员工进行纪律处分、罚款、降薪、解雇的依据，企业不得追究劳动者任何纪律责任，也不得单方解除劳动合同。^①

同时划定企业刚性义务，依据第7条规定，若雇主未按标准向员工足额提供合规个人防护装备、作业环境不达标，无权要求员工上岗作业；因企业防护缺失、安全隐患未消除导致的停工待岗，企业必须全额支付员工停工期间平均工资，保留员工岗位职级。该条款从法律层面杜绝了企业强迫员工冒险作业的违规行为，从源头规避高危作业安全事故与劳资冲突，极大强化了劳动者生命健康权保障力度。

（五）细化雇主全方位劳保义务

新法通过多条专项条款系统明确雇主的法定劳保保障义务，所有保障费用均由企业全额承担，不得转嫁员工，全方位压实企业安全主体责任。依据第9条、第19条规定，雇主需自费为高危、特殊作业员工提供合规工作服、专用鞋具、全套个人防护装备，免费配发肥皂、清洗剂、

^① 24小时吉尔吉斯新闻网:В Кыргызстане приняли новый закон об охране труда. Что и изменится для работников
https://24.kg/obschestvo/377108_vkyrgyzstane_prinyali_novyy_zakon_obohrane_truda_chno_izmenitsya_dlya_rabotnikov/ （2026年6月9日访问）

消毒剂等卫生防护物资,承担所有防护物资的采购、储存、清洗、检修、消毒全部成本,严禁向员工收取任何费用、押金、租金。

针对特殊岗位福利保障,第 13 条设立分级保障规则。常规有害作业岗位,企业必须免费配发牛奶或等值营养食品;特别高危、重度有害作业岗位,需免费提供治疗性、预防性专项膳食,降低员工职业健康损耗。在常态化安全管理层面,第 10 条、第 19 条强制要求企业全权负责员工岗前、转岗、定期劳保培训与安全指导,含应急急救知识培训,可采用电子化培训模式,严禁未培训、未考核、未持证员工上岗;同时常态化开展岗位职业风险认证评估,建立完整管控台账,提前排查整改安全隐患。

(六) 强制设立专项劳保管理岗位

新法第 16 条建立企业差异化劳保管理架构,针对生产型经营主体设置硬性合规标准,精准区分大、小微企业合规要求,明确规定:所有从事生产活动、在岗员工人数超过 50 人的企业及分支机构,必须单独设立专属劳动保护服务机构,组建专职劳保管理团队;50 人及以下的小微企业,可自主选择设立劳保专员岗位,或外包第三方劳

保服务机构，无需强制设立部门，兼顾合规刚性与小微企业经营压力。

法条明确赋予专职劳保人员独立履职权限，直接隶属于企业第一负责人、等同于核心技术管理部门，不受经营管理层干预。其刚性职权包括下达强制性整改指令、叫停未体检、未培训员工上岗、暂停高危设备及作业区域运行、追责违规管理人员，从企业内部建立第一道安全风控屏障，彻底解决以往企业安全管理流于形式、隐患整改拖延、管理层漠视劳保规范的行业乱象。

（七）规范工伤事故与职业病调查程序

新法第 17 条、第 21 条针对工伤事故、职业病认定与调查流程作出系统化、标准化细化规定，终结以往事故调查流程模糊、取证不规范、责任界定不清、企业单方主导调查的弊端。所有在岗生产事故、职业性疾病确诊事件，企业必须依规开展调查、统计、分析，严禁私自处置、私下了结、瞒报漏报。

为保障调查公正性，制度强制引入多方监督机制，事故调查委员会由企业、工会代表等组成，全程参与核查、取证、责任认定全过程；重大事故必须邀请国家劳保监管

机关代表参与调查，确保事故定性、责任划分客观公正，有效规避企业篡改证据、规避责任、偏袒管理层的情况，让事故处置、追责、赔付全流程法治化、透明化。劳保委员会决议对劳资双方均具有法定约束力，保障调查结果落地执行。

(八) 健全损害赔偿机制

本次修法大幅升级工伤与职业病损害赔偿体系，依托第 25 条、第 37 条构建全方位、高保障、强兜底的赔偿制度，扩充赔付范围、提高赔付标准、完善破产兜底机制。新法明确，因雇主安全管理疏漏、违规作业安排、防护保障缺失等雇主过失导致员工工伤、罹患职业病的，劳动者可主张全额赔偿，赔付范围涵盖误工工资损失、后续康复额外支出、一次性伤残补助、精神损害抚慰金、殡葬费用及其他法定补偿款项，新增精神损害赔偿项目，进一步完善劳动者权益救济渠道，强化企业安全生产主体责任。

针对工亡场景，遇难员工家属、法定受抚养人可依法申领长期抚恤金、死亡补偿金。同时，第 37 条设立突破性兜底条款，彻底解决企业破产无力赔付的维权难题。企业清算、重组注销时，工伤赔付义务需进行资本化核算，

统一移交国家社会保险机关承接；若企业资产不足以清偿赔付资金，产生的资金缺口由吉尔吉斯斯坦共和国财政预算全额兜底补偿，从国家层面杜绝劳动者维权无门、事故赔付落空的情况，极大强化了劳保权益保障的刚性与稳定性。

（九）全面升级监管体系

新法依托第 22 条、第 23 条拓宽国家劳动监察职权，强化工会社会监督能力，形成“政府刚性监管+职工民主监督”的双向监管格局，监管力度、广度、刚性全面升级。在国家监察层面，劳保监察公职人员拥有全方位执法权限，可无障碍进入各类企业（含外资企业）现场核查、无条件调取全部劳保台账与文件、取样检测、独立调查事故、下达强制整改指令、叫停违规上岗人员、暂停高危设备及企业运营，执法权限覆盖事前、事中、事后全流程。

在社会监督层面，新法明确工会及职工代表机构的法定监督权利，可设立专职劳动监察团队、常态化开展合规巡查、独立开展劳保条件鉴定、全程参与事故调查、查阅企业涉密劳保资料。当作业环境严重威胁员工生命健康时，工会有权直接向国家监管机关提出停工整改建议，向企业

下发强制整改呈请，全方位压缩企业违规操作空间，形成双重监管、双向约束的严密监管体系。

总之，《劳动保护法》的落地是依托 2025 年新版《劳动法典》完成劳动安全法治升级的关键举措，通过补全立法空白、统一执法标准、拓宽保障范围、压实企业责任、强化双重监管，重塑了劳动保护领域的治理体系。新法各项条款精准细化劳资双方权责，既筑牢了劳动者生命健康权益的法治底线，也对在吉外资尤其是劳动密集型中资项目提出了标准化、规范化的合规要求。

本次新法落地短期将给中资企业带来合规成本上升、用工管理收紧、监管风险增加等挑战；但长期来看，吉国标准化、法治化的劳保监管体系将有效规范行业竞争秩序、减少无序劳资纠纷、降低突发性经营风险。中资企业需摒弃传统粗放式施工用工模式，精准对标新法各项法条规定，完善内部管理制度、细化现场管控流程、健全风险兜底机制、建立长效自查体系，主动适配最新劳动法治规则，有效规避行政处罚、工期延误、大额赔付、涉外追责等各类风险，保障在吉投资项目平稳、合规、可持续运营，持续稳固中吉经贸合作的良好局面。

结 语

2026 年第 82 号《劳动保护法》的颁布实施是在 2025 年新版《劳动法典》基础上的一次制度性重构——将劳动保护从法典中独立出来，形成规范化架构。这一调整既回应了国内工矿、基建等劳动密集型产业快速发展的治理需求，也体现了对标国际劳工标准、优化跨境投资法治环境的政策取向。

新法赋予劳动者更充分的权利保障。从危险作业拒绝权到破产赔付国家兜底，从知情权到参与事故调查的监督权，劳动者生命健康权益被置于优先位置。同时，企业对安全生产的主体责任被大幅压实，违规成本显著提高，监管体系从国家监察和工会监督两个维度同步强化。

这些变革对在吉中资企业的用工管理规范化水平提出了更高要求。新法未设过渡期，存量在建项目和存续劳动关系均须即时合规。然而，挑战与机遇并存。法治化、标准化的劳动保护体系，长期看有利于减少突发性劳资纠纷、规范行业竞争秩序、降低经营的不确定性风险。中资企业应以此为契机，摒弃临时应付心态，建立系统性的合规管理体系——从内部制度完善、现场管控细化到风险兜

底机制健全，全方位适配最新法治要求。唯有如此，方能行稳致远，实现可持续发展。

赫潇（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。