

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ ЕАЭС

**РЗАБАЙ Ақтоты Иманғазықызы**

доктор философии (PhD)

доцент кафедры «Гражданское право и процесс»

Таразский региональный университет им. М.Х. Дулати

**НЕСИПБАЕВА Индира Сейсеновна**

доктор философии (PhD)

и.о. доцента кафедры «Гражданское и уголовное право»

Международный Таразский инновационный институт им. Шерхана Муртазы

г. Тараз, Казахстан

Процесс формирования Евразийского трудового права еще далеко не завершен. За эти годы накоплен значительный опыт международно-правового регулирования труда в евразийском регионе, сформировались и национальные системы трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, имеющие общие исторические корни и близость используемых трудовых, правовых моделей. В статье рассмотрено понятие и правовое регулирование трудовых отношений в странах ЕАЭС.

**Ключевые слова:** труд, трудовое право, трудовые отношения, правовое регулирование, страны ЕАЭС, работник, работодатель.

В современных условиях расширения интеграционных процессов, в особенности начала функционирования с 1 января 2015 г. Евразийского экономического союза (ЕАЭС), стала очевидной необходимость изучать трудовое право в сравнительном аспекте с учетом формирующегося надгосударственного права ЕАЭС, а также зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в указанных странах.

Правовой опыт может быть использован для оптимизации национальных систем трудового законодательства, правовая интеграция в странах ЕАЭС в области трудового права будет состоять в объединении национальных правовых систем. Необходимо отметить, что в Договоре о Евразийском экономическом союзе одним из приоритетов провозглашено обеспечение свободы движения трудовых ресурсов, что закреплено в ст.97.

Процессы унификации и гармонизации трудового законодательства стран Евразийского экономического союза со всей неизбежностью приводят к необходимости решения общих проблем, в том числе в сфере правового регулирования трудовых отношений. Немаловажное значение в этом отношении имеет позитивный опыт правового регулирования трудовых отношений стран ЕАЭС, который можно использовать для совместного совершенствования трудового законодательства. Для правового регулирования трудовых отношений в странах Евразийского экономического союза характерно как общее так и особенное. Наряду с общим подходом имеются и существенные отличия, которые позволяют говорить о наличии нескольких моделей правового регулирования трудовых отношений в странах Евразийского экономического союза. Законодатели каждой страны ЕАЭС выработали свои решения определенных проблем в данной сфере, которые характеризуются уникальностью и неповторимостью.

Модель правового регулирования трудовых отношений в ЕАЭС представляет собой экономическую интеграционную модель наднационального типа. Об экономической направленности свидетельствуют цели, регламентированные в ст.4 договора «О Евразийском экономическом союзе» [3], среди которых формирование единого рынка товаров, трудовых ресурсов, создание условий для стабильного развития экономики государств и т.д. Об интеграционном характере наднационального типа свидетельствует ст.6 Договора о ЕАЭС. Источники права можно разделить по аналогии с ЕС на первичное и вторичное право. К первичному праву относятся: Договор о ЕАЭС, международные договоры между государствами-членами, международные договоры с третьими странами. К

вторичному - акты органов ЕАЭС. Принципы определения юридической силы нормативных правовых актов определены ст.6.

Трудовое право, являющееся ведущей отраслью права в странах ЕАЭС, можно определить как систему норм права, регулирующих отношения в сфере труда. Характерно, что в науке трудового права России, Республики Беларусь, Кыргызской Республики, Республики Армения понятие «труд», с которым увязывается дефиниция трудового права, носит сугубо теоретический характер. В тоже время в Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года термин «труд» имеет легальное значение «...труд – это деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества» [4]. Это, несомненно является положительным обстоятельством, поскольку позволяет избежать субъективизма в оценке понятия «труд» и акцентирует внимание на ту сферу, где осуществляется регулирование путем очерчивания его пределов.

Общественно-трудовое отношение является правовой формой общественной организации труда. Это такого рода общественное отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда [10, с.94].

При любом способе производства общественно-трудовые отношения непосредственно выражают:

а) формы привлечения к труду и распределения трудовых функций между людьми в процессе совместного труда в организации;

б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда;

в) характер регулирования меры (продолжительности) труда и иных условий жизнедеятельности работников труда (пространство, воздух, гигиена, безопасность труда и т. д.);

г) характер распределения продукта труда и формы участия в нем работников;

д) условия и формы воспроизводства рабочей силы (подготовка и переподготовка кадров), осуществляемые непосредственно на производстве.

Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы: в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как производственные, так и социальные их аспекты. Противоречие этих элементов неизбежно: оно заложено в природе трудовых отношений.

Большая заслуга в исследовании теории трудового правоотношения принадлежит Н.Г. Александрову. В своей монографии «Трудовые правоотношения» он определил понятие трудовое правоотношение, как «выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей юридическое отношение, в котором одна сторона (трудящийся) обязана применить свою рабочую силу, включившись в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и подчиняясь внутреннему трудовому распорядку последнего, а другая сторона обязана к уплате вознаграждения за труд и к обеспечению условий выполнения работы, безопасных для здоровья трудящегося и благоприятных для производительности труда» [1, с.43].

Профессор К.Н. Гусов определяет трудовое правоотношение как добровольную юридическую связь работника с работодателем (организацией), в рамках которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель оплачивать его трудовой вклад и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным трудовым договором [2, с.30].

Трудовой кодекс Российской Федерации ТК РФ предлагает легальное определение трудовых отношений – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного

вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15) [5].

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь, трудовые отношения – это отношения между работником и нанимателем, в соответствии с которыми работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [6].

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, трудовые отношения – это отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя [7].

Согласно Трудовому кодексу Республики Армения, трудовые отношения – это отношения, основанные на взаимном соглашении между работником и работодателем, по которому работник лично выполняет за определенную плату трудовые функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности) — с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами [8].

Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, трудовые отношения - отношения между работником и работодателем о личном выполнении ра-

ботником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [9].

Фактически в данных определениях заложены все основные признаки трудового правоотношения, отличающего его от иных отношений, связанных с трудом. Одним из признаков трудового правоотношения для всех стран-участниц ЕАЭС, является включение гражданина в трудовой коллектив, в результате чего он становится работником конкретной организации, подчиняясь локальным нормативным актам этой организации.

Поведение субъектов трудовых правоотношений регулируется внутренним трудовым распорядком данной организации, которому они обязаны подчиняться, а так как правила внутреннего трудового распорядка -это локальный нормативный акт, который принимается работодателем, они следовательно, выражают волю работодателя.

Исходя из изложенного, работник подчиняется воле работодателя с оговоркой на то, что воля эта ограничена определенными гарантиями, предусмотренными действующим законодательством стран-участниц ЕАЭС.

Особенностью трудовых отношений является то, что они строятся на возмездных началах. Работодатель обязан оплачивать работнику выполняемую им работу (путем систематических выплат) в размере не ниже установленного законодательством стран ЕАЭС минимального размера оплаты труда.

Таким образом, в условиях евразийской интеграции особую важность приобретает гармонизация трудовых норм государств-членов ЕАЭС, что требует разработки унифицированного законодательного акта, который закрепит общие начала правового регулирования трудовых отношений и будет являться основой для создания межгосударственных стандартов в рамках цифрового пространства ЕАЭС.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александрова. – М.: Юридическое изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова// Учеб.- М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
3. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) / Официальный сайт Евразийской экономической комиссии [Электронный ресурс] URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения 05.06.2023)
4. Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. - Караганда: Карагандинский университет «Болашак» РИО Болашак-Баспа, 2015. – 849 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296–З. Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года. В редакции Закона Республики Беларусь от 29 июня 2006 г. № 138–З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2006 г. – № 106. – 2/1230.
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414–V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.11.2017 г.) // [Электронный ресурс] Информационные системы. URL: <http://online.zakon.kz/document/> (дата обращения: 05.06.2023)
8. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР–124 // [Электронный ресурс] Законодательство стран СНГ. URL: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?Rgn=8660](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?Rgn=8660) (дата обращения: 05.06.2023)
9. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики – № 4. – 2006. – Ст. 392.

10. Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2017. - 336 с.

**LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS  
IN THE EAEU COUNTRIES**

**RZABAY Aktoty**

Doctor of Philosophy (PhD)

Senior lecturer of the Department of Civil Law and Process

Taraz Regional University named after M.X. Dulaty

**NESSIPBAEVA Indira**

Doctor of Philosophy (PhD)

Associate Professor of the Department of Civil and Criminal Law

Taraz International Innovation Institute named after Sherkhan Murtaza

Taraz, Kazakhstan

The process of its formation of the Eurasian labor law is far from being completed. Over the years, considerable experience has been accumulated in the international legal regulation of labor in the Eurasian region, and national systems of labor law in Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and the Russian Federation have also been formed, which have common historical roots and the proximity of the labor and legal models used. The article considers the concept and legal regulation of labor relations in the EAEU countries.

**Keywords:** labor, labor law, labor relations, legal regulation, EAEU countries, employee, employer.