

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИИ «МОНИТОРИНГ ТРУДОВОГО И ИНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ» (26 ФЕВРАЛЯ 2021 г., АЛМАТЫ, НУР-СУЛТАН, КАЗАХСТАН)

На платформе Zoom 26 февраля 2021 года состоялась Международная научно-практическая конференция «Мониторинг трудового и иного законодательства: социально-правовой аспект». Международный статус конференции обеспечивали докладчики из Беларуси, Казахстана, России и Узбекистана. Конференция была организована кафедрой гражданского права и гражданского процесса, трудового права юридического факультета Казахского национального университета имени аль-Фараби, кафедрой гражданского, трудового и экологического права Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, совместно с Евразийской юридической академией имени Д. А. Кунаева.

Модератором заседания выступил заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права юридического факультета Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, доктор юридических наук, профессор **Аманжол Магзумович Нурмагамбетов**.



Модератор и докладчик А. М. Нурмагамбетов

В докладе «*Некоторые вопросы модернизации трудового законодательства Республики Казахстан*» Аманжол Магзумович Нурмагамбетов коснулся истории становления тру-

дового законодательства Казахстана. На базе Основ законодательства союза ССР и союзных республик от 15 июля 1970 года был принят Кодекс законов о труде КазССР, который действовал до 2000 года. В 2000 году вступил Закон «О труде в Республике Казахстан» и на какое-то время Казахстан отказался от Кодекса о труде. Затем в 2007 году был принят Трудовой кодекс Республики Казахстан, в 2015 году был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан. В условиях независимости в стране был осуществлен ряд реформ трудовых законодательных актов по регулированию социального партнерства, коллективных трудовых споров и т. д. В 2020 году был принят закон по регулированию заемного труда. Институт социального партнерства развивался более трех десятилетий, однако, к сожалению, не стал функционировать на достаточно эффективном уровне. В последние годы в Казахстане прошел ряд забастовок, носящих стихийный характер, без соблюдения норм трудового законодательства. В основном работниками предъявлялись требования экономического характера, связанные с оплатой труда и другими условиями труда. Основной целью действующего Трудового кодекса Республики Казахстан является обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, но тем не менее в Кодексе имеются нормы, которые в определенной мере ограничивают трудовые права работников. Так, ст. 52 ТК РК предусматривает 29 оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, хотя в свое время их число не превышало шести. Такое количество оснований увольнения работника по инициативе работодателя позволяет последним злоупотреблять своими правами. В частности, п. 8 ст. 52 ТК РК предусматривает увольнение работника по инициативе работника вследствие отсутствия

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

работника на рабочем месте без уважительной причины в течение трех и более подряд часов. Данная норма используется на практике для избавления от неугодных работников. На наш взгляд, законодателю стоит подумать над отменой такого основания, поскольку работодатели на практике злоупотребляют своим доминирующим положением. В реальности при нарушении работником трудового распорядка можно применять иные, более справедливые основания увольнения по инициативе работодателя.



Е. Н. Нурғалиева

Енлик Нурғалиевна Нурғалиева, профессор кафедры гражданского, трудового и экологического права юридического факультета Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, доктор юридических наук, выступила с докладом «**Проблемы законодательного обеспечения коллективных трудовых споров**». По мнению докладчицы, созрела потребность урегулирования коллективных трудовых споров мирными способами до организации забастовки. Большинство забастовок признаются незаконными. Все началось с забастовок в Жанаозене, там были смертельные исходы. В ТК Казахстан 2015 года много недостатков, пробелов, многое в нем сделано в интересах работодателей и иностранных инвесторов. Даже понятия коллективного трудового спора в ТК Казахстана 2015 года нет. Вместо категории «локальный нормативный акт» используется термин «акты работодателей». Эти акты принимаются с учетом мнения профсоюза, но могут приниматься и без его учета, если сроки согласования профсоюзом нарушены. Нужно опираться на конвенции и рекомендации МОТ при реформировании института коллективных трудо-

вых споров. Статья 24 Конституции Казахстана 1995 года закрепляет право работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.



В. Н. Уваров

Виталий Николаевич Уваров, профессор Евразийской юридической академии имени Д. А. Кунаева, доктор юридических наук, выступил с докладом «**Организационно-управленческие отношения в трудовом праве**». Он коснулся вторжения норм административного права в трудовое право и трудовое законодательство. Это объективная необходимость. Управление требуется везде, где осуществляется совместный труд, что восходит к трудам К. Маркса. В любом производственном процессе необходимо управление. Институт государственной службы изучается как в административном, так и в трудовом праве. По мнению докладчика, государственная служба является разновидностью трудовой деятельности, поэтому трудовое право могло бы с ним справиться. Но вряд ли административное право его отдаст. Трудовое право должно заниматься социально-трудовыми правами государственных служащих. В предмете трудового права следует выделить трудовые отношения с организационным содержанием.

Александр Михайлович Куренной, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации выступил с докладом «**Актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации**». Он обратил внимание на различия в подходах юристов, экономистов и политиков к вопросам в сфере труда. Право проявляется на



А. М. Куренной

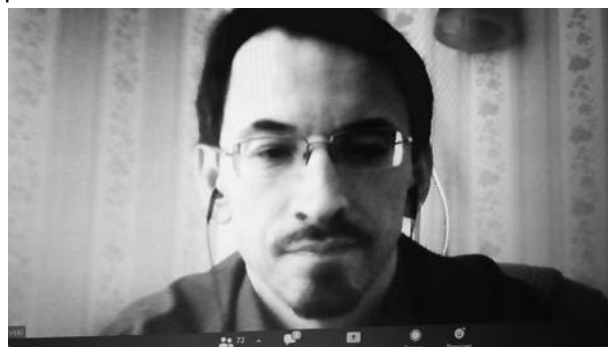
уровне конфликта, тогда можно понять как работает та или иная юридическая норма. Почти ни в одном вузе в России не преподается такая дисциплина, как правотворчество или нормотворчество. Докладчик указал на проблемы с переходом на цифровой документооборот в сфере труда, так как не все работодатели к этому готовы. Он также коснулся изменений в Конституцию РФ и указал на положительный момент: не была скорректирована ст. 37 о свободе труда, а в другую статью добавлена норма об уважении человека труда. В России высказываются идеи о переписывании ТК РФ. В него хоть и было внесено 115 изменений и дополнений, но ТК – это своего рода «трудовая конституция». Очень важна Общая часть ТК, суды на нее нередко опираются. Если что-то отсутствует в Особенной части, нужно обращаться к нормам Общей части. Еще одна проблема состоит в том, что работодатели хотят заключать срочные трудовые договоры со всеми работниками, чтобы их можно было увольнять без каких-либо гарантий. Докладчик затронул кратко решение Верховного Суда в Великобритании по делам водителей UBER о признании за ними статуса работников.

Андрей Михайлович Лушников, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, выступил с докладом «*Трудовой договор: многообразие подходов*». Докладчик более подробно описал итог рассмотрения жалоб по искам 35 водителей UBER в Верховном Суде Англии и Уэльса. Представители платформы UBER отмечают, что они усилили гарантии этих водителей с 2016 года, когда начались судебные дела. Последствия этого решения пока не ясны. Докладчик обратил внимание на



А. М. Лушников

многоаспектность трудового договора и охарактеризовал его как институт трудового права, как важнейший юридический факт, как модель трудового правоотношения, как акт или соглашение сторон, как форму реализации права на труд и способ реализации права работодателя по найму рабочей силы.



К. Л. Томашевский

Кирилл Леонидович Томашевский, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, профессор, выступил на тему «*Трудовая деятельность трудящихся-мигрантов и цифровых кочевников по законодательству государств – членов ЕАЭС*». Полный текст доклада читайте в виде статьи в данном номере (см. с. 52). Докладчик также остановился на ряде дискуссионных вопросов философии трудового права по итогам изучения новой монографии профессора Томского государственного университета В. М. Лебедева.

Людмила Аслановна Тхабисимова, профессор кафедры конституционного и муниципального права Юридического института ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет», выступила с докладом «*Минимальный размер оплаты*



Л. А. Тхабисимова

труда как инструмент осуществления социальной политики: реалии и проблемы». Докладчица коснулась проблем несоответствия МРОТ и размеров заработной платы многих российских работников (в том числе с высшим образованием) уровню прожиточного минимума. Сейчас идет процесс поэтапного повышения уровня МРОТ в России. Есть проблемы и с точки зрения выполнения Россией своих международных обязательств и конституционных норм. Размер МРОТ должен быть не ниже прожиточного минимума, должен быть механизм регулярной индексации минимальной заработной платы регионов, чтобы обеспечивать работникам достойный уровень существования.



Л. В. Зайцева

Лариса Владимировна Зайцева, и.о. директора Института государства и права, заведующая кафедрой трудового права и предпринимательства ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», доктор юридических наук, доцент, выступила с докладом **«Стабилизация трудовых отношений в условиях пандемии»**. Она коснулась процедуры установления дистанционной работы в условиях пандемии, ограничения рабо-

чего времени, вопросов электронной безопасности. Расширение дистанционной работы, вероятно, останется и после пандемии. Сохраняется практическая проблема с предоставлением неоплачиваемого отпуска без согласия работника, что запрещено трудовым законодательством в России и Турции. Приведен опыт некоторых штатов США в части оплачиваемого по болезни отпуска. Когда работника невозможно обеспечить работой и предоставить отпуск, как быть тогда с простоями? Докладчица напомнила об опыте России о предоставлении оплачиваемых рабочих дней. В некоторых странах суммы на оплату простоев работников берутся из страховых фондов (государственных или негосударственных). Частичное государственное субсидирование имело место в России, Украине и Канаде. Во многих странах повышены размеры пособий по безработице (США и др.).



М. С. Сагандыков

Михаил Сергеевич Сагандыков, и.о. заведующего кафедрой теории государства и права, трудового права Южно-Уральского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент, выступил с докладом **«Трансформация трудовых отношений в условиях развития информационного общества»**. Докладчик обратился к вопросам нестандартной, нетипичной занятости. На его взгляд, нетипичная занятость не тождественна нетипичным трудовым отношениям. Нетипичная занятость – это экономическое явление. С помощью компьютерных программ стало гораздо легче отслеживать выполнение работы преподавателями и другими работниками. Сделан вывод, что дистанционная работа – это типичные трудовые отношения. Надомный труд еще более нетипичен, чем дистанционный, так как надомники в России могут привлекать к своей работе и других лиц.



Т. М. Абайдельдинов

Тлеухабыл Мусинович Абайдельдинов, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права юридического факультета НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби», кандидат юридических наук, выступил с докладом **«Мониторинг трудового законодательства в рамках действующего права Республики Казахстан»**. Он обратил внимание на понятие мониторинга за соблюдением трудового законодательства, его соотношения с правотворчеством. ТК РФ на 2002 год содержал 424 статьи, ТК Беларуси – 465 статей на 2000 год, а в ТК Казахстан 2015 года на декабрь 2020 года содержалось всего 204 статьи. Сделан вывод, что ТК Казахстана не в полной мере отвечает требованиям времени. Проиллюстрирован этот вывод на примере легальной дефиниции трудового отношения в ст. 1 ТК Казахстана в сопоставлении с определением в ст. 15 ТК РФ, которое докладчик считает более удачным.

Светлана Юрьевна Головина, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор выступила на тему **«Пандемия COVID-19 как вызов стабильности трудовых отношений»**. Докладчица коснулась ситуации повышенной готовности в России в период пандемии. Глава 49.1 ТК РФ не отвечала требованиям, которые сформировались в услови-



С. Ю. Головина

ях пандемии, особенно в части перевода работника на дистанционную работу. С 1 января 2021 года начала действовать обновленная гл. 49.1 ТК РФ. Российский законодатель отождествил термины «дистанционный труд» и «удаленный труд». Изменение места исполнения трудовой функции резко влияет на психологический климат в семьях, увеличились случаи домашнего насилия. Может измениться объем трудовой функции. У некоторых работодателей возникает желание снизить оплату труда работникам. При переводе на дистанционный труд размер заработной платы снижаться не должен, но есть варианты обойти эту нормы. Докладчица коснулась также проблем регламентации режима рабочего времени и времени отдыха. Были расхождения со стороны государства и работодателей в том, как оплачивать вынужденные простои работников. Уже есть судебная практика в России по делам о взыскании зарплаты по среднему заработку.

Было заслушано и много других интересных научных сообщений, которые оставим за рамками обзора.

В результате обсуждения докладов, представленных на конференции, ее участники высказались за целесообразность продолжить дальнейший мониторинг трудового законодательства, выявлять его пробелы, коллизии, иные дефекты и своевременно его совершенствовать.

Обзор подготовили доктор юридических наук, профессор **А. М. Нурмагамбетов** и доктор юридических наук, профессор **К. Л. Томашевский**