

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт «Юридический»
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И ДРУГИХ СТРАНАХ-ЧЛЕНАХ ЕАЭС: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ

ФГАОУ «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01.2016.552 ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Шафикова Г.Х.,
_____ 2021 г.

Автор работы,
студентка группы Ю-552
_____ Э.Р. Кухтурская
_____ 2021 г.

Нормоконтролер, доцент
кафедры
_____ Э. М. Филиппова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ	7
1.1 Понятие трудовых отношений и их правовое регулирование в России.....	7
1.2 Закономерности и тенденции развития трудовых отношений условиях цифровизации экономики.....	29
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СТРАНАХ ЧЛЕНАХ ЕАЭС.....	40
2.1 Трудовые отношения в странах ЕАЭС: понятие, стороны, особенности правового регулирования	40
2.2. Тенденции развития трудовых отношений в странах ЕАЭС в условиях глобализации и цифровизации экономических отношений ..	60
2.3 Трудовые отношения в системе транснациональных корпораций..	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	92

ВВЕДЕНИЕ

Региональная интеграция государств на постсоветском пространстве, сопровождающаяся процессами унификации и гармонизации законодательств, появлением надгосударственных органов с особой правотворческой компетенцией и новыми видами принимаемых правовых актов, воздействует на правовые системы как Российской Федерации, так и других независимых государств, образовавшихся после распада СССР. В рамках региональных интеграционных объединений государств (Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), Союзного государства Беларуси и России, ЕАЭС, Европейского союза (далее – ЕС) и др.) постепенно формируется массив источников наднационального права, который воздействует на национальное право государств, в связи с чем имеется потребность в сравнительном анализе.

Глобализация, понимаемая как общемировой процесс возрастания интеграции (унификации и гармонизации) элементов политических, экономических, правовых, культурных и иных систем, оказывает воздействие и на правовые системы современных государств.

Начавший функционирование с 1 января 2015 г. Евразийский экономический союз активно формирует свою правовую базу (евразийское право, или право ЕАЭС). При этом национальное трудовое законодательство государств – членов ЕАЭС (Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России), параллельно формировавшееся после распада СССР, к настоящему моменту отличается как по системе и видам действующих нормативных правовых актов, так и по содержанию норм, построению трудовых кодексов и другим чертам.

Возрастающие объемы трудовой миграции, доминирование в мировой экономике транснациональных корпораций, создающих обширные сети филиалов и дочерних предприятий, активная роль международных объединений профсоюзов и работодателей обуславливают потребность в исследовании

влияния этих процессов на систему источников трудового права, уяснении места в этой системе новых источников (глобальных коллективных договоров, кодексов поведения ТНК и т. д.)

В мировом сообществе происходит формирование общего рынка труда со свободным движением рабочей силы, которая есть одна из целей создания ЕАЭС. Это предполагает наличие гармонизированного трудового законодательства стран–членов ЕАЭС: Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

В настоящее время происходит новация содержания трудовых прав: определяется право на достойный труд, на личные, информационные, интеллектуальные права работника.

Объект исследования – современные общественные отношения, связанные с правовым регулированием трудовых отношений в странах-членах ЕАЭС.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в странах-членах ЕАЭС. Также предметом исследования выступили правовые нормы и материалы названных стран на данном этапе, которые дают возможность исследовать правовое регулирование трудовых отношений, и сравнить отдельные вопросы современной отечественной правоприменительной теории и практики.

Цель данной работы – провести сравнительный анализ трудовых отношений в России и других странах членах ЕАЭС и их правовое регулирование

Исходя из данной цели были поставлены следующие задачи:

- Изучить понятие трудовых отношений;
- Рассмотреть правовое регулирование трудовых отношений в России;
- Выявить закономерности и тенденции развития трудовых отношений в условиях цифровизации экономики;
- Изучить трудовые отношения в странах ЕАЭС: понятие, стороны, особенности правового регулирования;

- Выявить тенденции развития трудовых отношений в странах ЕАЭС в условиях глобализации и цифровизации экономических отношений.;
- Рассмотреть трансформацию трудовых отношений в системе транснациональных корпораций.

Методологию исследования составили сравнительно-правовой метод, являющийся основой данной работы, а также общенаучные и специально-юридические методы, например: анализ и синтез, индукция и дедукция, исторический и системный анализ, формально-юридический.

Степень научной разработанности темы исследования. Теоретические и практические проблемы трудового права государств – членов ЕАЭС составляют сложную научную проблему, которая до настоящего времени не была предметом монографических и диссертационных исследований в России, Беларуси и других странах в силу её новизны

Сложность данной проблемы объясняется, во-первых, ее междисциплинарным характером; во-вторых, национальной спецификой систем источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, особенностями их функционирования; в-третьих, влиянием на развитие системы источников трудового права процессов глобализации и региональной правовой интеграции; в-четвертых, отсутствием слаженного правового механизма разрешения коллизий и преодоления пробелов в различных источниках трудового права.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных ученых в области трудового права, таких как Н.Г. Александров, Э. Андерсон, В.С. Андреев, С.А. Голощапов, И.К. Дмитриева, С. Жаров, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, В.И. Миронов, П.Е. Морозов, О.Л. Молчан, И.А. Прасолова, Т.А. Сошникова, В.В. Федин, Е.Б. Хохлов, и др.

Нормативную основу исследования составили международно-правовые акты ООН, МОТ, Совета Европы, СНГ, ЕАЭС, национальное законодательство государств – членов ЕАЭС (конституции, трудовые кодексы, НПА местных органов власти), законодательные акты ряда других стран – участниц СНГ, право ЕС, а

также коллективные договоры, соглашения.

Большую помощь оказали учебные пособия П. Е. Морозова и А. С. Чанышева¹ по трудовому праву государств – членов ЕАЭС, которое описывает и сопоставляет акты законодательства, нормы и институты трудового права пяти стран, входящих в ЕАЭС; и учебник «Евразийское трудовое право»².

Наряду с этим использованы материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы сети Интернет и статистические данные.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, две главы, содержащие шесть параграфов, заключение, библиографический список, приложения.

¹Морозов П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. учеб. пособие. М.: Проспект, 2016. С. 453.

²Евразийское трудовое право / Е. А. Волк и др.: под ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 44–70.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

1.1 Понятие трудовых отношений и их правовое регулирование

Трудовое отношение, будучи одним из видов правоотношений, имеет ряд особенностей, выделяющих его в особый вид с присущими только ему характеристиками.

Нормы трудового права действуют лишь в отношениях по труду работников. Эти отношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и признает правоотношением урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого правоотношения в сфере трудового права – урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников, т.е. это юридическая связь субъектов трудового права.

Правоотношения в сфере трудового права возникают потому, что нормы трудового законодательства предусматривают определенную правовую связь между участниками отношений по труду. Воздействуя (регулируя) на эти отношения, они порождают заложенную в норме трудового права юридическую связь, т. е. правоотношения в сфере трудового права¹.

Содержание трудового отношения:

– взаимные права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором (соглашением).

Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором тру-

¹ Гейхман В.Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата: / под ред. В.Л. Гейхмана. М., Юрайт, 2015. С. 304.

довую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель – соблюдать трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством.

Трудовое отношение включает целый ряд прав и взаимосвязанных с ними обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, гарантиям и компенсациям и т.д. Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника.

Особенности трудового правоотношения:

- субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель;
- трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей его субъектов: каждый из них выступает по отношению к другому и как обязанное, и как уполномоченное лицо, а также несет не одну, а несколько обязанностей;
- несмотря на сложный состав прав и обязанностей, трудовое правоотношение является единым;
- длящийся характер трудового правоотношения (права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически, путем совершения тех действий, которые необходимы в установленное рабочее время).

Однако трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (личный подряд, поручения, возмездное оказание услуг, авторский договор и др.).

Характерные признаки трудового правоотношения¹ (отграничение его от смежных, в том числе гражданско-правовых, отношений):

¹Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: ЮристЪ, 2008. С. 67

- Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (у работника нет права вместо себя представлять другого работника или поручать свою работу другому и т.д., такое ограничение отсутствует в договоре подряда).
- Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку, что характерно для гражданско-правового договора.
- Выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, с чем связано включение работника в коллектив (штат) работников с вытекающей отсюда необходимостью подчинения установленным правилам внутреннего трудового распорядка.
- Возмездный характер трудового отношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение трудовой функции — в выдаче соответствующей заработной платы (оплата производится за осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время живой затраченный труд, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, как при гражданско-правовом отношении).
- Право каждого из субъектов на расторжение трудового договора без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного порядка.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям¹» к

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей физических лиц и у работодателей субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» URL:<http://www.consultant.ru> (информация размещена 29.05.2018)

характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относит:

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- обеспечение работодателем условий труда;
- выполнение работником трудовой функции за плату.

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды отношений в сфере трудового права:

1. отношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;
2. трудовое отношение работника с работодателем;
3. отношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;
4. отношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;
5. социально-партнерские отношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;
6. отношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;
7. отношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;
8. отношения по материальной ответственности сторон трудового договора

за вред, причиненный друг другу;

9. процессуальные отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

Главное, определяющее отношение в сфере трудового права, - трудовое правоотношение. Ему может предшествовать отношение по обеспечению занятости, трудоустройству. Всегда сопутствуют трудовому отношению работника правоотношения, изложенные в п. 3-7. Из них организационно-управленческими являются отношения, названные в п. 3, 4, 5 и 7, а отношения, указанные в п. 8 и - это охранительные. У абсолютного большинства работников эти два вида охранительных отношений вообще не возникают.

Охранительным является также отношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Оно возникает и существует по отношению к работнику всегда наряду с его трудовым отношением. Следовательно, из всех указанных видов отношений – три охранительных (п. 7-9), а все другие материальные отношения в сфере трудового права.

Все эти отношения имеют трудовую природу юридической связи их субъектов. Эта связь определяет их основные права и обязанности, предусмотренные нормами трудового права, трудовым и коллективным договорами, социально-партнерскими соглашениями.

Все виды отношений в трудовом праве являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое из этих отношений отличается от других своими элементами: субъектами, объектом, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

Объектом отношений в сфере трудового права выступают материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие работника и работодателя, а

в охранительных отношениях - охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

Теория государства и права под правоотношением понимает возникающую на основе норм права общественную связь, участники которой имеют субъективные права и юридические обязанности, обеспеченные государством¹.

Элементами отношения являются:

- 1) субъект,
- 2) содержание (права и обязанности),
- 3) объект,
- 4) юридические факты (основания возникновения, изменения и прекращения)².

Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под трудовым правоотношением понимает отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Данное определение дает основные признаки трудового отношения, позволяющие отграничить его от иных отношений, опосредующих применение труда (гражданско-правовые договоры: подряд, авторский договор, выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских работ и другое):

1. при трудовых отношениях работник включается в конкретный трудовой

¹ Теория государства и права: Учебник для вузов: /под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. 2-е изд., изм. и доп. М.: Изд-во НОРМА, 2000. С. 349

² Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах:/под ред. проф. М.Н. Марченко. Том 2. Теория права. М.: Изд-во «Зерцало», 1998. С. 279-280.

коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что несвойственно гражданским правоотношениям. Между тем, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях кооперированного труда. Именно кооперированный труд определяет действие норм права, устанавливающих режим рабочего времени, времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

2. предметом трудового отношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции в общем процессе производства, а предметом гражданского отношения – сам продукт труда (изобретение, книга). Кроме того, в гражданском праве делается возможным представительство (возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями, совершать действия от имени другого лица); работа, выполняемая по трудовому отношению (трудовому договору) институт представительства делает невозможным. Об этом говорит и указание на то, что работник обязуется лично выполнять работу.
3. указание на субъектов, которые только в трудовом праве, трудовом отношении именуется как работник и работодатель.
4. возмездный характер трудового отношения. Особенность данного вознаграждения заключается в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде оплачивается только результат такой деятельности: выполнение работы, оказание услуги, изготовление работы.
5. работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану согласно трудового законодательства.

При этом, еще одним достижением ТК РФ является установление круга общественных отношений, которые являются непосредственно связанными с трудовыми отношениями (ст. 1). Это отношения по:

1. организации труда и управлению трудом;
2. по трудоустройству у данного работодателя;
3. по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;
4. по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
5. участием работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
6. по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
7. по надзору и контролю (в т.ч. и профсоюзами) за соблюдением трудового законодательства;
8. разрешению трудовых споров.

Недостатки, дискуссионные моменты данной классификации:

1. недостаточно четкое формирование содержания предмета трудового права, имеются недостатки юридической техники (так, круг отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, помещен в ст. 1 ТК РФ, которая называется «Цели и задачи трудового законодательства»). Кроме того, неправильно употреблен термин «трудовое отношение». В ст. 1 и ст. 15 ТК РФ термин употребляется как «трудовые отношения», в то время как в науке трудового права совершенно бесспорным является постулат о существовании одного (единого) трудового отношения, возникающего между работником и работодателем. Поэтому о трудовых отношениях можно говорить обобщенно: имея в виду неограниченное количество работников и работодателей либо расширяя значение термина и включая в его содержание трудовое (индивидуальное) и коллективные трудовые отношения¹.

2. Нуртдинова А.Ф.: существует противоречие между ст. 1, 15 и ст.

¹ Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации //Трудовое право. 2014. № 2. С. 28 -32.

35 ТК РФ, которая говорит о социально-трудовых отношениях. Что включает в себя социально-трудовое отношение, - неясно. Можно только догадываться, что речь идет обо всех общественных отношениях, входящих в предмет трудового права, или об отношениях, регулируемых коллективным договором, соглашением (фактически включают в себя не только трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, но и некоторые отношения по социальному страхованию, социальному обеспечению, социальному обслуживанию). Чтобы устранить это противоречие, необходимо использовать единый термин: либо использовать термин «трудовое отношение», либо использовать термин «социально-трудовые отношения» (при этом указать, что в эти отношения включаются все общественные отношения, входящие в состав трудового права), либо расшифровать состав социально-трудовых отношений; либо вообще не использовать термин «социально-трудовые отношения».

3. Ст.1 выделяет несколько групп общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством. Имеются в виду: отношения по организации труда и управлению трудом; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Отношения по организации труда и управлению трудом традиционно рассматривались как отношения, возникающие по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов. Эта деятельность осуществлялась и осуществляется с участием представительного органа работников, т.е. является формой социального партнерства. Отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства практически совпадают с отношениями по организации труда и управлению трудом.

Таким образом, ст. 1 ТК РФ дважды называет одни и те же отношения,

используя различные формулировки.

4. Другим недостатком является то, что в одном ряду названы как отношения по социальному партнерству вообще, так и конкретные общественные отношения по ведению коллективных переговоров, участию работников в управлении организацией. Вместе с тем, не все отношения по социальному партнерству названы в ст. 1 ТК РФ (отношения по созданию и действию в организации трехсторонних комиссий, по организации досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров). Кроме того, при формировании легального определения предмета трудового права не учтено было то, что как таковых отношений по социальному партнерству не существует¹.

Это обобщающее понятие, которое охватывает значительное количество общественных отношений, возникающих между работодателем и представителями работников, которые направлены на установление условий труда или применение норм трудового права. Указанные неточности можно было бы устранить, указав в ст. 1 ТК РФ только отношения по социальному партнерству, имея в виду весь комплекс общественных отношений.

Дискуссионным является вопрос о включении отношений по материальной ответственности работодателей и работников в число отношений, непосредственно связанных с трудовыми. К.Н. Гусов² это мотивирует тем, что данные отношения являются разновидностью организационно-управленческих отношений и выделяются в самостоятельную группу отношений исходя из общего деления правоотношений на охранительные и регулятивные.

5. Но в таком случае следовало бы поставить вопрос о выделении в самостоятельную группу отношений по дисциплинарной ответственности. Кроме того, охранительные отношения возникают между уполномоченными

¹ Гейхман В.Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата: / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 304.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014. С. 25.

органами государственной власти и субъектом, допустившим правонарушение.

В трудовом праве законодатель предусматривает возможность добровольного возмещения причиненного ущерба (ст. 235, 248 ТК РФ), а также взыскание с работника суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК). Таким образом, отношения по поводу возмещения причиненного ущерба возникают между сторонами трудового отношения, без участия уполномоченных органов государственной власти. Вопросы ответственности (дисциплинарной, материальной) – это вопросы взаимоотношений между работником и работодателем как сторон трудового отношения. Ни в КЗоТ 1971 г (в ред. 1992 г.), ни другими законами о труде не предусмотрены обязанности работодателя привлекать работника к указанным видам ответственности. Не сделано этого и в ТК РФ.

б. В разделе 11 ТК РФ «Материальная ответственность сторон трудового договора» даже в самом названии прослеживается взгляд на материальную ответственность как определенную сторону трудовых отношений.

Выделение отношений по материальной ответственности в самостоятельную группу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, было оправданно в условиях существования социалистических трудовых отношений, когда все имущество предприятий находилось в государственной собственности, и поэтому причинение материального ущерба этому имуществу рассматривалось как причинение ущерба государству, как ответственность перед государством. Конкретный работодатель в лице руководителя государственного предприятия не только имел право, но и обязан был привлечь к материальной ответственности работника за причинение им материального ущерба¹.

Постановление пленума Верховного Суда СССР от 23.09.1977 г. № 15

¹ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография: / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА М.: 2016. С. 256.

«О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»: Если ущерб не будет полностью возмещен, то должностные лица будут нести м/о в пределах своего среднемесячного заработка за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственным причинителям вреда.

Сейчас материальная ответственность является одним из способов защиты материальных интересов сторон трудового договора и состоит в обязанности каждой из них в случае причинения ущерба другой стороне возместить его полностью или частично в соответствии с законодательством о труде. Отношения по материальной ответственности не могут существовать вне рамок трудового правоотношения, т.к. ущерб имуществу работодателя или работника, а также ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в период трудовой деятельности и в связи с выполнением (или невыполнением) трудовых обязанностей¹.

До того, как в ТК РФ впервые появилась дефиниция трудового отношения, в науке существовала дискуссия о том, что такое трудовое отношение и какой круг общественных отношений включается в категорию отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Н.Г. Александров в своей монографии «Трудовое отношение» писал, что это юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в которых одна сторона (трудящиеся) обязана выполнять известного рода работу по определенной должности, квалификации, специальности, профессии, входя в коллектив социалистического предприятия, а другая сторона (предприятие) обязана оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия труда, безопасные для здоровья трудящихся, и благоприятные для высокой производительности

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Изд-во НОРМА, 2003. С. 11.

труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника¹.

Он выделял 4 признака трудовых отношений:

1) кооперированный труд:

1.1 не единичный характер труда правосубъектного лица (работника);

1.2 рабочее время. Его особенность (как социалистического трудового правоотношения) заключается в том, что задачи предприятия не чужды работнику, это не задачи, установленные собственником предприятия, а общественные задачи самих трудящихся. Рабочее время рассматривалось как обязанность, требующая личного исполнения, как объем рабочего времени; как обязанность соблюдать правила личной безопасности и гигиены; как обязанность подчиняться одного лица в пользу другого;

2) управление трудом;

3) длящийся характер трудового правоотношения;

4) авторитарный характер (выражается в дисциплине труда). При этом капиталистическим основанием соблюдения дисциплины труда является так называемая «дисциплина голода», т.е. угроза работника лишиться работы и быть безработным. Социалистическому трудовому правоотношению присуща свободная и сознательная дисциплина самих работников.

Гинзбург Л.Я. указывал, что это обязательственное отношение между свободным и равным работником, с одной стороны, и социалистическим предприятием – с другой, в силу которого работник, реализуя закрепленное за ним конституцией право на труд, включается в социалистическую кооперацию труда путем вступления производственный кооператив предприятия; на предприятии работник обязуется выполнять согласованную сторонами трудовую функцию, подчиняясь действующему внутреннему трудовому распорядку; предприятие же обязуется: а) оплачивать труд работника соразмерно его количеству и качеству; б) организовать процесс труда на социалистических основаниях, т.е. проводя мероприятия по повышению про-

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Наука, 1948. С. 353

изводительности труда, привлекая работника в составе коллектива предприятия к управлению производством и способствуя улучшению материальных и культурных условий труда¹.

Гинзбург предлагал: первый признак трудового правоотношения, выделенный Н.Г. Александровым, дополнить признаком «равенство и свобода труда»; второй и третий признаки – не самостоятельные, т.к. входят в понятие «кооперированный труд»; он предлагал выделить дополнительно еще два признака трудового правоотношения: имущественный характер трудового правоотношения при наличии в нем неимущественных элементов, и обязательное закрепление трудового правоотношения в порядке специфического нормативного регулирования. Таким образом, признаками трудового правоотношения по Л.Я. Гинзбургу являются:

1. кооперированный труд;
2. имущественный характер трудового правоотношения – в основном, при наличии в нем неимущественных элементов;
3. обязательное закрепление трудового правоотношения в порядке специфического нормативного регулирования;
4. авторитарный характер трудового правоотношения. Авторитарная власть проявляется в трех формах: директивная власть (право руководителя давать обязательные для исполнения указания в процессе труда), нормативная власть (право издавать общие нормы, регламентирующие отдельные стадии процесса труда), дисциплинарная власть (право налагать дисциплинарные взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка).

Как можно заметить, авторы рассматривали трудовое правоотношение как совокупность прав и обязанностей субъектов трудового права.

Относительно отношений, непосредственно связанных с трудовыми, различные авторы выделяли несколько категорий отношений:

¹ Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 430

М.В. Молодцов выделял следующие элементы в трудовом отношении.

Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Элементы в трудовом отношении по Молодцову М.В.

Трудовые отношения			Отношения, непосредственно связанные с трудовыми
Отношения по использованию рабочей силы: - применение способностей к труду; - управление трудом и участие в управлении организацией; - заключение КД; - социалистическое соревнование; - управление трудом на основе единоначалия; - применение законодательства о труде и применение условий труда.	Отношения по производству рабочей силы: - отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; - по участию в распределении общественного продукта: а) заработная плата, б) компенсационные выплаты; в) нормирование труда; г) социально-культурное и жилищно-бытовое обслуживание.	Отношения по распределению рабочей силы: - отношения по трудоустройству (первичное распределение рабочей силы); - перемена рабочего места (вторичное распределение рабочей силы).	1. отношения по рассмотрению трудовых споров. 2. отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

В.М. Лебедев выделяя трудовые отношения, указывал, что в них входят отношения по:

1. подбору, профессиональному обучению, повышению квалификации работников, их расстановке;
2. технологические отношения между работником и работодателем, т.е. отношения по фактическому выполнению работником порученной

ему работы;

3. организационные отношения в процессе труда по субординации и координации;

4. использование труда работников во времени (рабочее время, соблюдение его режима, чередование со временем отдыха);

5. так называемые «горизонтальные» отношения (работник – работодатель) по охране труда, контролю и надзору за соответствием трудовому законодательству деятельности работодателя;

6. имущественные отношения: конкурентоспособность, доходность, рентабельность организации.

В эту систему не входят отношения по рассмотрению трудовых споров, т.к. эти отношения должны быть предметом самостоятельной отрасли права – трудовое процедурное право.

Л.А. Сыроватская¹ классифицировала трудовые отношения на элементы, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Элементы в трудовом отношении по Сыроватской Л.А.

Собственно трудовые отношения	Отношения, непосредственно связанные с трудовыми	Отношения между субъектами, которые могут возникнуть, но при наличии особых обстоятельств
Элементами являются права и обязанности, возникающие для сторон трудового правоотношения: - по оплате труда; - по дисциплине труда; - по соблюдению режима и	Отличие от трудовых правоотношений: по субъектам. Субъекты данной группы правоотношений – иные, нежели субъекты трудового правоотношения (отношения, возникающие по рассмотрению трудовых споров).	Возмещение ущерба работнику, причиненного ему предприятием.

¹ Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право//Государство и право. 1996. № 7. С. 24

продолжительности рабочего времени.		
-------------------------------------	--	--

Общее для отношений, непосредственно связанных с трудовыми, является то, что они обусловлены трудовым отношением; в своем субъектном составе они имеют только одного субъекта трудового отношения (или работника, или работодателя). Кроме того, имеется тесная связь трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми, так как она (связь) необходима для создания условий нормального функционирования всей системы этих отношений, начиная со стадии их возникновения и заканчивая стадией их прекращения.

Было принято считать, что отношения, непосредственно связанные с трудовыми, либо предшествуют, либо сопутствуют, либо приходят на смену трудовым отношениям.

По этому поводу можно сказать, что такой подход к определению соотношения между базовым отношением и отношениями, непосредственно связанными с трудовыми, несколько упрощает эту проблему. Следует иметь в виду, что в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, как правило, участвуют и субъекты трудового отношения. Так, в отношениях по содействию (обеспечению) занятости, профориентации и трудоустройству могут участвовать и другие субъекты, например, государственные или частные службы занятости. Они помогают лицу, ищущему работу, найти нужного работодателя, а работодателю найти подходящего человека для выполнения определенной работы в той сфере деятельности, которой занимается работодатель. При этом, если человек вообще впервые поступает на работу, то его отношения по трудоустройству будут предшествовать трудовым. Если потенциальный работник уже состоит в трудовых отношениях, но ищет новую работу, обращаясь при этом в службу занятости, то в данном случае отношения по трудоустройству какое-то время сопутствуют трудовым вплоть

до прекращения существующего трудового договора¹.

Понятие «трудовое отношение» всегда едино, неизменно по его субъектам, содержанию, основаниям возникновения и прекращения. Трудовые отношения всегда имеют конкретных субъектов и конкретное содержание. Трудовое правоотношение устанавливает юридическую связь между работником и организацией. Эта связь всегда конкретна. Она возникает между определенным работником и определенной организацией; при вступлении в трудовое отношение определяется трудовая функция работника, размер вознаграждения за труд и т. п.

Трудовое отношение следует отличать от смежных отношений в сфере гражданского права, связанных с трудом по следующим критериям:

1. по включению работника при трудовом отношении в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском отношении, связанном с трудом;

2. по предмету отношения. В трудовом отношении им является сам процесс труда по определенной трудовой функции, в организации труда, а в гражданском – им является уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.д.);

3. по подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка данного производства при трудовом отношении и ответственности за их нарушение, чего нет при гражданском отношении;

4. на ком лежит обязанность организации и охраны труда работника. В трудовом отношении – на администрации, а в гражданском сам гражданин организует свой труд и его охрану. Практика идет по тому пути, что если работа опасная (например, взрывные работы, ремонт котла под давлением), то обязанность обеспечить безопасность и охрану труда лежит на работодателе и следовательно возникает трудовое отношение, хотя бы другие критерии и не подходили.

Другие отношения применительно к трудовым имеют производный,

¹ Линец А.А. Трудовое право в условиях глобализации // Право и государство: теория и практика. 2020. № 1. С. 214–216.

обслуживающий характер: они не могут быть, как трудовые отношения, постоянными, длящимися, а появляются для совершенствования, возникновения или сохранения трудовых отношений. Но некоторые из них вообще могут не возникнуть на уровне конкретного трудового отношения (отношения по возмещению материального ущерба, дисциплинарной ответственности). Эти отношения (непосредственно связанные с трудовыми), действительно, - альтернативные.

В статье 9 ТК РФ сформулирована ключевая модель трудового права: кроме законов и нормативных актов, источником регулирования отношений являются также соглашения, разработанные коллективом и организацией на государственном, территориальном, отраслевом и иных уровнях.

Правовое регулирование трудовых отношений в России имеет одну особенность: его источником, кроме законов и нормативных актов, являются и частноправовые нормы. Последние подразумевают договорной порядок фиксации обязательств субъектов отношений.

Субъекты системы – это государство Россия, сотрудники организаций и их собственники. Наемные сотрудники и собственники – это лица, ведущие деятельность в форме взаимовыгодного партнерства. Если к первым относят физлиц, то собственниками могут быть организации или руководители. Роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений также не последняя, поскольку они выражают мнение сотрудников.

К предмету отношений в системе относят желаемые цели, которые достигает человек, например:

- профессиональное обучение;
- вопросы приема на работу и увольнения;
- оплата работы;
- пенсионное содержание в России и так далее.

Можно сказать, что классификация трудовых отношений (на предшествующие, сопутствующие, вытекающие из трудовых правоотношений) яв-

ляется условной и представляет определенную теоретическую конструкцию, позволяющую в какой-то степени провести разграничение между этими группами общественных отношений¹.

Таким образом, в параграфе рассмотрено понятие «трудовых отношений и их правовое регулирование»

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что трудовое отношение – это длящееся альтернативное отношение.

Трудовое отношение – это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, возникающее на основании трудового договора, по которому один субъект (работник) обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект (работодатель) обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Права и обязанности работника носят личный характер. Это означает, что работник не имеет права без согласия работодателя поручить выполнение своей работы другому лицу.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Указ. соч. С. 7.

- правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Регулирование трудовых отношений осуществляется при помощи социальных норм и законодательных актов о труде. Для каждого отдельного работающего коллектива характерно наличие обычаев и традиций. Трудовые отношения в качестве понятия, нашедшего свое отражение в ТК РФ, представляют собой такие отношения, в основании которых лежит соглашение, заключаемое работниками и работодателями, в рамках которых определяются взаимные обязанности по выполнению установленного круга работ за оговоренную плату, с учетом тех условий, что выделены локальными и законодательными актами о труде.

Для данного определения предусмотрены специфические стороны трудовых отношений, которыми выступают, зачастую, работодатель и наемный работник. Гораздо реже в качестве стороны работника выступает их целый коллектив. В качестве работодателя могут выступать как физические, так и юридические лица. Работниками же могут быть лишь физические лица¹.

Трудовые отношения имеют собственное содержание, которое заключается в определенном объеме прав и взаимных обязанностей. Как и другие сферы отношений, трудовые представляют собой динамичную социальную систему, составленную из отдельных элементов. Практика показывает, что трудовые отношения возникают, развиваются и прекращаются. При этом каждая из сторон трудового договора вносит свои коррективы в трудовой процесс, что отражается на улучшении производственного цикла, смене

¹ Пашкова Г.Г. Трудовое право: учеб. пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. С. 258

орудий, используемых для выполнения деятельности.

В систему трудового законодательства стран ЕАЭС помимо трудовых кодексов входят также многочисленные нормативные правовые акты, важнейшими из которых являются следующие законы:

В Российской Федерации:

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;
- Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»
- Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 (ред. от 31 декабря 2014 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться работниками и работодателями путем заключения и изменения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. При этом коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Рассмотрим уровни регулирования отношений.

Регулирование отношений, которые складываются между сотрудником и организацией, осуществляется на государственном, отраслевом, программ-

но-нормативном уровнях и в самом предприятии.

Государственное регулирование трудовых отношений предусматривает принятие законов и других нормативных актов - источников трудовых взаимоотношений в России.

Согласно ст. 9 ТК, регулирование отношений в договорном порядке осуществляется при заключении, изменении и дополнении трудовых соглашений. Это и является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в организации.

А поскольку соглашения, как форма социального партнерства, относятся к одному из источников трудового права, регулирование правоотношений с их помощью называют «нормативным регулированием».

Таким образом, подытоживая всё вышеизложенное можно сказать, что:

Правовое регулирование трудовых отношений – это создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

В систему трудового законодательства стран ЕАЭС помимо трудовых кодексов входят также многочисленные нормативные правовые акты

1.3 Закономерности и тенденции развития трудовых отношений в условиях цифровизации экономики

Переход на цифровую экономику предполагает необходимость реализации новых технологий в трудовых отношениях¹.

Цифровизация трудовой деятельности является частью нацпрограммы «Цифровая экономика», которая предусматривает переход на электронные трудовые книжки, эксперимент с электронным документооборотом и другие проекты.

Законом в российском законодательстве закрепляется понятие «цифро-

¹Линец А.А. Трудовое право в условиях глобализации // Право и государство: теория и практика. 2020. № 1 (181). С. 214–216.

вые права» (новая статья 141.1 ГК РФ).

Резюмируя приведенные определения можно предположить, что цифровая экономика представляет собой форму организации хозяйственной деятельности общества и социально-экономических отношений внутри него, появившуюся в результате научно-технологического прогресса, направленную на повышение общественного благосостояния благодаря применению информационных технологий и обеспечивающую его долгосрочное устойчивое развитие.

Ключевыми аспектами в определении цифровой системы являются обмен знаниями, технологиями, которые позволяют это сделать, и экономические субъекты, способные участвовать в этом обмене и управлять им.

Цифровая экономика представлена тремя уровнями, которые в своем тесном взаимодействии влияют на жизнь граждан и общества в целом:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность.

Перед законодательными органами ряда государств, в том числе и России, уже поставлен вопрос о возможности оформления всех документов, связанных с трудовыми отношениями, в электронном формате. Это означает, что через несколько лет заключение, изменение и прекращение трудовых договоров, ознакомление с локальными нормативными актами будет возможно

в электронном виде¹.

Актуальность поправок повышается в связи с массовым переводом работников на удаленную работу в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки и возрастанием рисков эпидемий на будущее. В свою очередь, распространение дистанционной занятости «порождает на практике ряд проблем, одной из которых является обеспечение дисциплины труда», поэтому работодатели заинтересованы в использовании технических возможностей мониторинга; следовательно, повышается значение правовой регламентации средств и способов контроля работодателя за трудовой дисциплиной работника, трудящегося удаленно².

В связи с серьезным изменением условий наемного труда недостаточным будет формулирование отдельных норм права, потребуются трансформация целых правовых институтов: трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства. В институт трудоустройства необходимо включить нормы, ограничивающие возможности работодателя использовать системы искусственного интеллекта при процедурах, связанных с приемом на работу

С использованием цифровых технологий изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам. В настоящее время данные становятся новым – цифровым активом, причем, главным образом, за счет их альтернативной ценности, то есть по мере применения данных в новых целях и их использования для реализации новых идей.

Реализация Стратегических направлений формирования и развития цифрового пространства ЕАЭС в перспективе до 2025 года позволит госу-

¹Костян И.А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10-12.

²Лескина Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125-131.

дарствам-членам ЕАЭС более эффективно реализовывать стратегии и программы развития стран, принимать участие в формировании совместной экономики и стать совладельцами новых цифровых активов.

Законом в российском законодательстве закрепляется само понятие «цифровые права».

Под цифровыми правами предлагается понимать особые «обязательственные и иные права, содержание и условия осуществления которых определяются в соответствии с правилами информационной системы, отвечающей установленным законом признакам; осуществление, распоряжение, в том числе передача, залог, обременение цифрового права другими способами или ограничение распоряжения им возможны только в информационной системе без обращения к третьему лицу».

Разработка законодательного регулирования правоотношений в сфере цифровой экономики вполне закономерна.

Цифровая экономика – система производственно-экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий, формирующих все процессы, превращая их в логистические схемы.

В Трудовом кодексе Российской Федерации № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) введены новые определения, чтобы регулировать трудовые отношения. Например, в статье 312.1. Общие положения, дано определение:

Дистанционная работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информацион-

но-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Для трудовых отношений в условиях дистанционной работы характерны:

- 1) выполнение работы вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места;
- 2) выполнение работы на основании заданий или поручений работодателя, полученных с помощью сети Интернет или других информационно-телекоммуникационных технологий.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- 1) на постоянной основе (в течение действия трудового договора);
- 2) временно:
 - непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев;
 - периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Кодекса (далее – работник). На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

По мере компьютеризации общества и повсеместного распространения информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» начали возникать новые востребованные профессии, а современные технологии в области передачи и обработки информации привнесли возможность для возникновения нетипичных форм занятости сотрудников. Под нетипичной формой занятости как правило понимают дифференцированную от следующих условий работу: бессрочный трудовой договор, полное рабочее время, рабочее место, предоставляемое работодателем, постоянное нахождение под управлением работодателя. Новые технологии показали, что труд в некоторых профессиональных сферах может осуществляться иным способом – удалённо.

Таким образом, возник новый виток в развитии трудовых отношений, предоставляющих определённые преимущества как для работодателя, так и для сотрудника. Например, у работодателя возникает возможность выбора из большего числа специалистов, так как у него нет привязки к определённой местности, где количество квалифицированных сотрудников может быть ограничено или нужные специалисты могут и вовсе отсутствовать на рынке труда. Предполагаемому наёмному работнику же наоборот не нужно организовывать переезд из того места, где ему удобно проживать, а работодателю нести издержки в связи с таким переездом. Также работодатель может пользоваться услугами определённого специалиста периодически, без нужды постоянного содержания его в своём штате. С течением времени такой вид кооперации и взаимовыгодного сотрудничества показал свою высокую эффективность.

Тем не менее, такой вид трудовых отношений значительно отличается от традиционных (например, у сотрудника может быть свободный график работы, при этом он может находиться на другом конце планеты с другим часовым поясом). В таком случае, необходимо регулирование этих трудовых отношений со стороны государства. Законодателем были введены соот-

ветствующие изменения в трудовой кодекс Российской Федерации: они были введены Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ. Регулированию посвящена целая глава, а именно глава 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ.

В современных условиях научно-технический прогресс способствовал эволюции отношений в сфере труда, которые сместились в информационную сферу, их выполнение преобразуется за счет развития информационно-коммуникативных технологий. Более широкое применение информационных технологий в производстве привело к появлению новой технологической парадигмы «Индустрия 4.0» как синонима Четвертой промышленной революции, суть которой – соединение материального мира с виртуальным, роботизированное производство, связь людей через Интернет с машинами и вещами.

Необходимо отметить, что термин «Индустрия 4.0» появился в Европе в 2011 г. в связи с разработкой в Германии стратегии превращения производственных предприятий страны в «умные». Было сформулировано несколько основных принципов построения Индустрии 4.0, следуя которым на предприятиях можно внедрять сценарии Четвертой промышленной революции.

В свою очередь, новая модель труда и занятости, получив по аналогии название «Работа 4.0», характеризуется новыми формами труда и занятости. Автоматизация, робототехника, новые информационные технологии уже начали влиять на картину занятости, и через несколько лет она может измениться до неузнаваемости.

В России разработан «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года» (разработчик – Минэкономразвития России) – цифровизация трудовых отношений и развитие гибких (в том числе удаленных) форм занятости. Это позволит существенно снизить транзакционные издержки на рынке труда, повысить уровень вовлеченности населения, в особенности в сфере творческих профессий и в секторе интел-

лектуальных услуг.

Активизация использования «цифры» в трудовых отношениях влечет необходимость пересмотра подходов к существующим способам реализации трудовых прав работников и работодателей. Проведение правовых экспериментов с отдельными элементами кадрового документооборота (ведением трудовой книжки, заключением трудового договора, осуществление надзорной функции Рострудом и т.д.) позволяет совершенствовать механизм его внедрения в целом, оттачивая юридическое мастерство ведения документов в электронном виде.

В то же время, используя современные цифровые технологии, способные анализировать огромный массив данных (big-data), важно не забывать, что «цифра» должна служить людям, а не заменять их. Экономический подход с целью получить максимум прибыли не должен нивелировать человеческий интеллект. В противном случае возникнет ситуация, когда искусственный интеллект создаст ощутимую конкуренцию человеческому разуму, что поставит вопрос о существовании работника в его естественном виде.

Трудовое право не остается в стороне от развития технологий, а также глобализационных процессов, что обуславливает необходимость проведения соответствующих научных исследований.

С правом на информацию связана и цифровизация трудовых отношений (использование электронной подписи и электронный обмен информацией между работниками и между работниками и работодателем, введение электронной трудовой книжки, организация дистанционного труда и др.). Отсюда очевидны и назревшие в этой части изменения и дополнения в ТК РФ. Информация становится важнейшей сферой пересечения при взаимодействии права и экономики.

Первый принцип – это совместимость, означающая способность машин, устройств, сенсоров и людей взаимодействовать и общаться друг с другом через Интернет. Второй принцип – прозрачность, которая появляется в

результате такого взаимодействия при создании в виртуальном мире цифровой копии реальных объектов, систем функций, повторяющих точно все то, что происходит с ее физическим клоном. Третий принцип – техническая поддержка компьютерных систем, помогающих людям принимать решения благодаря сбору, анализу и визуализации всей необходимой информации полностью замещать людей машинами при выполнении опасных или рутинных операций. Четвертый принцип – децентрализация управленческих решений путем делегирования некоторых из них киберфизическим системам¹.

Т.е. рано или поздно должно произойти человекозамещение, при котором людям отводится роль контролеров, которые могут подключиться в экстренных и нестандартных ситуациях.

В настоящее время появились новые личные неимущественные трудовые права:

- право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- право на информацию;
- право на неприкосновенность личной жизни и защиту персональных данных;
- право на продвижение по работе, на оценку и признание трудовых заслуг, достижений, на моральное поощрение;
- право на защиту достоинства в период трудовой деятельности и защиту от моббинга (морального преследования на работе), право на психологически комфортную трудовую среду.

По каждому из вышеназванных прав есть дискуссионные проблемы и спорные вопросы.

Выводы по главе.

Труд является в современном обществе категорией социальной, экономической, а также политической. Материальную основу любого общества

¹Линец А.А. Трудовое право в условиях глобализации // Право и государство: теория и практика. 2020. № 1 (181). С. 214–216.

составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что трудовое отношение – это длящееся альтернативное отношение.

Трудовое отношение – это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, возникающее на основании трудового договора, по которому один субъект (работник) обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект (работодатель) обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Трудовые отношения можно классифицировать по различным основаниям:

- а) по форме собственности на средства производства: единоличный труд, кооперативный (коллективный) труд; труд работающих собственников;
- б) исходя из качественной характеристики труда: квалифицированный (сложный) и неквалифицированный (простой);
- в) по признаку профессиональному;
- г) по субъективным характеристикам работника (труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов).

Метод трудового права представляет собой комплекс специфических приемов и способов, позволяющих урегулировать трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения, который включает в себя следующие положения:

- 1) сочетание императивного и диспозитивного регулирования;
- 2) сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда;
- 3) равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации;

- 4) представительство интересов работников посредством профсоюзов;
- 5) договорный характер труда;
- 6) специфический способ защиты трудовых прав работников.

Правовое регулирование трудовых отношений – это создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

В систему трудового законодательства стран ЕАЭС помимо трудовых кодексов входят также многочисленные нормативные правовые акты.

Цифровизация трудовой деятельности является частью нацпрограммы «Цифровая экономика», которая предусматривает переход на электронные трудовые книжки, эксперимент с электронным документооборотом и другие проекты.

Законом в российском законодательстве закрепляется понятие «цифровые права» (новая статья 141.1 ГК РФ).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

Можно сформулировать ряд выводов:

– цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который пронизывает собой все сферы жизни общества, включая трудовые отношения;

– цифровая экономика может пониматься как часть экономики, в которой процессы производства, распределения, обмена и потребления прошли цифровые преобразования с использованием информационно-коммуникационных технологий;

– рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют адаптации с точки зрения как теоретической конст-

рукции и сущностных признаков, так и правового регулирования¹.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СТРАНАХ ЧЛЕНАХ ЕАЭС

2.1 Трудовые отношения в странах ЕАЭС: понятие, стороны, особенности правового регулирования

Во всех государствах – членах ЕАЭС, «унаследовавших» кодифицированное трудовое законодательство из советской правовой семьи, в настоящее время действуют собственные трудовые кодексы:

- ТК Беларуси (принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен

¹Томашевский К.Л. Цифровизация, ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты). //Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С.7-11

- Советом Республики 30 июня 1999 г., подписан Президентом Беларуси 26 июля 1999 г., вступил в силу 1 января 2000 г.);
- ТК РФ (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г., вступил в силу 1 февраля 2002 г.);
 - ТК Кыргызстана (принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г., подписан Президентом Кыргызстана 4 августа 2004 г., введен в действие с 1 июля 2004 г.);
 - ТК Армении (принят Национальным собранием Республики Армения 9 ноября 2004 г., подписан Президентом Армении 14 декабря 2004 г., вступил в силу 21 июня 2005 г.);
 - ТК Казахстана (принят парламентом Республики Казахстан 5 ноября 2015 г., подписан Президентом Казахстана 23 ноября 2015 г., введен в действие с 1 января 2016 г.).

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 то же время в Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. термин «труд» имеет легальное значение «...труд – деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества».

Важно то, что органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного норматив-

ного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Следует отметить, что случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс или иной федеральный закон.

К специфике системы источников можно отнести то, что в Российской Федерации принята классификация источников на трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, к которым относятся: указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

По ТК Республики Беларусь (ст. 7), к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений относятся и трудовые договоры.

Интересной особенностью системы источников в этой стране является то, что в трудовом законодательстве содержится положение, в соответствии с которым в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

Отметим и легальное закрепление понятий «трудовое законодательство» и «локальные нормативные правовые акты».

Так, законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связан-

ных с ними отношений.

В свою очередь локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Спецификой системы источников трудового права Республики Армения является детальное указание того, что устанавливает трудовое законодательство, а именно:

- 1) сферы, цель и принципы применения трудового законодательства;
- 2) правовые основы осуществления права на труд;
- 3) порядок и условия заключения и выполнения коллективного и трудового договоров, а также ответственность сторон коллективного и трудового договоров соответственно их обязанностям;
- 4) порядок и условия вознаграждения за труд;
- 5) предельную продолжительность рабочего времени и минимальную продолжительность времени отдыха;
- 6) минимальный размер (предел) льгот, компенсаций, гарантий;
- 7) основные правила и нормы по охране здоровья и обеспечению безопасности работников;
- 8) права и обязанности, ответственность профессиональных союзов, ассоциаций работодателей, а также их представителей;
- 9) правовые основания обеспечения трудовой дисциплины;
- 10) условия и размеры (пределы) материальной ответственности;
- 11) основные положения по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Следует отметить и внутренние и индивидуальные правовые акты работодателя (ст. 5 ТК Республики Армения), которые также входят в систему источников трудового права в этой стране.

В качестве специфики системы источников трудового права Республи-

ки Казахстан можно указать на несколько моментов.

Так, запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Кроме того, в ТК Республики Казахстан отмечается, что международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Большое внимание в трудовом законодательстве стран ЕАЭС уделяется вопросам сферы его действия.

Общим для всех стран ЕАЭС является определение действия трудового законодательства по кругу лиц, в пространстве и во времени.

Нормы по этому вопросу, которые содержатся в ТК всех стран ЕАЭС, практически одинаковые.

Вместе с тем имеются и особенности.

Так, по ТК Республики Армения, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения, возникающие на территории Республики Армения, независимо от того, где выполняется работа – в Республике Армения или по поручению работодателя в другом государстве. Трудовые отношения, возникающие при осуществлении работ на судах или воздушных судах (летательных аппаратах), регулируются трудовым законодательством Республики Армения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если эти суда плавают или эти воздушные суда (летательные аппараты) совершают полеты под флагом Республики Армения или на них нанесен Герб Республики Армения.

Отметим, что трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, применяются при осуществлении работ на других транспортных средствах, если

транспортные средства, являющиеся собственностью работодателя, находятся под юрисдикцией Республики Армения.

Следует подчеркнуть, что если работодателем является иностранное государство или его дипломатическое представительство, иностранная организация или иностранное лицо, то трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения постоянно проживающих в Республике Армения работников постольку, поскольку не нарушается дипломатическая неприкосновенность.

Существенным моментом является и то, что трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты не распространяются на трудовые отношения, возникающие между иностранными работодателями и работниками, не проживающими постоянно в Республике Армения, независимо от того обстоятельства, что работники по поручению работодателя выполняют работу в Республике Армения.

Характерно, что трудовые (служебные) отношения лиц, занимающих политические, дискреционные или гражданские должности, а также гражданских служащих, служащих других установленных законом государственных (специальных) служб и органов местного самоуправления, а также работников Центрального банка Республики Армения регулируются Трудовым кодексом, если соответствующими законами не установлено иное (ст. 7 ТК Республики Армения).

Интересной представляется та особенность источников трудового права Республики Армения, в соответствии с которой если трудовые отношения непосредственно не урегулированы законом, то к таким отношениям, если это не противоречит их сущности, применяются нормы трудового законодательства, регулирующие аналогичные отношения (аналогия закона).

Отметим, что в случае невозможности применения аналогии закона права и обязанности сторон определяются исходя из принципов трудового

законодательства (аналогия права).

Важно, что аналогия не может применяться, если этим ограничиваются права, свободы граждан и юридических лиц, либо для них предусматриваются новые обязательства или ответственность, либо усиливаются применяемые в отношении граждан меры принуждения и порядок их применения, условия и порядок осуществления надзора и контроля в отношении граждан и юридических лиц (ст. 10 ТК Республики Армения).

Следует отметить, что толкование норм трудового законодательства Республики Армения должно даваться в буквальном значении содержащихся в них слов и выражений, с учетом требований Трудового кодекса.

Подчеркнем, что толкование нормы трудового законодательства Республики Армения не должно изменять ее смысла.

Отметим, что если правовой акт издан во исполнение или согласно правовому акту, обладающему одинаковой или более высокой юридической силой, то толкование этого акта дается в первую очередь на основании положений и принципов правового акта, обладающего более высокой юридической силой (ст. 11 ТК Республики Армения).

В Республике Казахстан трудовое законодательство, как и в Республике Армения, распространяется на труд государственных гражданских служащих.

Кроме того, действие Трудового кодекса Республики Казахстан распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан (ст. 8 ТК Республики Казахстан).

Приведем характеристику ряда основных источников трудового права стран ЕАЭС

Для стран ЕАЭС – и это является несомненной спецификой – помимо

актов ООН и МОТ по вопросам труда важнейшее значение имеют акты ЕАЭС и СНГ.

В «Договоре о Евразийском экономическом союзе» (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.) указывается, что государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках Союза, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся государств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах.

К формам этого сотрудничества относятся:

- 1) согласование общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции;
- 2) обмен нормативными правовыми актами;
- 3) обмен информацией;
- 4) реализация мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации;
- 5) обмен опытом, проведение стажировок, семинаров и учебных курсов;
- б) сотрудничество в рамках консультативных органов.

Особое внимание в Договоре (ст. 97) уделяется трудовой деятельности трудящихся государств-членов.

Следует отметить, что работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

Кроме того, государства-члены не устанавливают и не применяют ограничения, установленные их законодательством в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений, установленных настоящим

Договором и законодательством государств-членов в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания.

Важным моментом Договора является закрепление положения, в соответствии с которым в целях осуществления трудящимися государств-членов трудовой деятельности в государстве трудоустройства признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании.

Трудящиеся одного государства-члена, претендующие на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в другом государстве-члене, проходят установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании и могут быть допущены соответственно к педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов, признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Работодатели заказчики работ, (услуг) вправе запросить нотариальный перевод документов об образовании на язык государства трудоустройства, а также в случае необходимости в целях верификации документов об образовании трудящихся государств-членов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), выдавшие документ об образовании, и получать соответствующие ответы.

Трудовая деятельность работающих государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора. Срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государства-члена с работодателем или заказчиком работ (услуг). Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и члены семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с даты въезда.

В случае пребывания граждан государства-члена на территории другого государства-члена свыше 30 суток с даты въезда эти граждане обязаны зарегистрироваться (встать на учет) в соответствии с законодательством государства въезда, если такая обязанность установлена законодательством государства въезда. Граждане государства-члена при въезде на территорию другого государства-члена в случаях, предусмотренных законодательством государства въезда, используют миграционные карты, если иное не предусмотрено отдельными международными договорами государств-членов. Граждане государства-члена при въезде на территорию другого государства-члена по одному из действительных документов, допускающему проставление отметок органов пограничного контроля о пересечении государственной границы, при условии, что срок их пребывания не превышает 30 суток с даты въезда, освобождаются от использования миграционной карты (карточки), если такая обязанность установлена законодательством государства въезда¹.

В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся государства-члена имеет право без выезда с территории государства трудоустройства в течение 15 дней заклю-

¹Морозов П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие. М.: Проспект, 2016. С. 435

чить новый трудовой или гражданско-правовой договор.

В ЕАЭС можно выделить две основные модели определения содержания предмета трудового права:

1. Модель Российской Федерации (трудовые и иные непосредственно связанные с ним отношения).

2. Модель Республики Армения, Кыргызской Республики, Республики Беларусь, Республики Казахстан (сочетание деления индивидуальных и коллективных трудовых отношений с делением на трудовые и иные непосредственно связанные отношения). Своеобразие классификации отношений предмета трудового права в этих странах состоит и в том, что в трудовых кодексах этих стран закрепляется одновременное деление этих индивидуальных и коллективных трудовых отношений на трудовые и иные непосредственно связанные с ними (в законодательстве Республики Беларусь используется термин «связанные» без употребления в качестве дополнения дефиниции «иные непосредственно»). Данная модель формулирования предмета трудового права также может быть классифицирована на несколько видов, так как в этих странах свое собственное, специфическое понимание того, что из себя представляют индивидуальные трудовые отношения. Так, например, по законодательству Республики Армения и Республики Казахстан, служебные отношения с государственным гражданским служащим включаются в индивидуальные трудовые отношения, чего, собственно, нет в других странах ЕАЭС, где по этому поводу ведется лишь теоретическая дискуссия об их правовой природе.

Рассмотрим этот вопрос более подробно.

В предмет трудового права России входят две группы отношений: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, к которым относятся отношения по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного ра-

ботодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Для предмета трудового права Республики Армения, Кыргызской Республики, Республики Беларусь, Республики Казахстан свойственно одновременное его деление на: коллективные и индивидуальные трудовые отношения (первый подход) и на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (второй подход).

Первый подход основывается на принципах англосаксонской модели трудового права (Labor Law – коллективное трудовое право; Employment Law – индивидуальное трудовое право), теоретические основы которой отличаются от «советской» доктрины трудового права с ее обязательным делением отношений предмета трудового права на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (второй подход).

Однако можно предположить, что в трудовых кодексах этих стран были одновременно реализованы концепции Александрова Н. Г. о едином трудовом правоотношении, Скобелкина В. Н.¹ о множественности трудовых правоотношений и Орловского Ю. П.² о коллективных и индивидуальных трудовых отношениях.

Ввиду указанных обстоятельств возникает некоторый дуализм, который отражается в статьях трудовых кодексов этих стран: в одних из них есть

¹ Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт, 1999. С. 295

² Орловский Ю. П. Трудовое право. М.: Юрайт, 2014. С. 198

нормы и главы, в которых указывается, что трудовые отношения делятся на коллективные и индивидуальные; в то же время в этих же актах указывается, что отношения подразделяются на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Может быть, подобное деление отношений в зависимости от различных концепций и не порождает противоречий между ними.

Возможно, что часть иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями целесообразно включить в коллективное трудовое право, а часть – в индивидуальное трудовое право.

Таким образом, можно говорить применительно к трудовому праву Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан и Кыргызской Республики о делении его на индивидуальное и коллективное трудовое право, каждое из которых имеет свой предмет регулирования, а в целом они составляют трудовое право как отрасль права.

Модель деления трудовых отношений на коллективные и индивидуальные не является однородной для трудового права Республики Армения, Кыргызской Республики, Республики Беларусь и Республики Казахстан.

Наиболее четко эта концепция закреплена в Трудовом кодексе Республики Армения, который содержит такие разделы, как «Коллективные трудовые отношения» и «Индивидуальные трудовые отношения».

Что касается Трудового кодекса Республики Беларусь⁹, то там имеются два раздела: «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений» и «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений».

В этом случае можно констатировать, что законодатель Республики Беларусь попытался соединить англосаксонскую и «советскую» доктрины трудового права.

Кроме того, помимо этих двух разделов, в отличие от модели ТК Республики Армения, в ТК Республики Беларусь есть еще и другие три раздела

(в ТК Республики Армения – 3 раздела, причем один из них носит название «Общие положения»).

В Трудовом кодексе Республики Казахстан раздел 3 посвящен социальному партнерству и коллективным отношениям в сфере труда. Отсюда можно заключить, что социальное партнерство и коллективные отношения, хотя и тесно взаимосвязаны, но отделяются друг от друга.

Примечательно, что порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по Трудовому кодексу Республики Казахстан входит в раздел, посвященный коллективным трудовым отношениям.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики нет отдельного закрепления коллективных и индивидуальных трудовых отношений, однако в ст. 21 есть прямое указание на то, что субъекты трудовых отношений подразделяются на коллективные и индивидуальные.

Если мы исходим из «советской» доктрины трудового права, то второй группой отношений в предмете трудового права стран ЕАЭС наряду с трудовыми (первая группа) являются отношения, связанные с трудовыми.

Они характеризуются факультативным, вспомогательным характером, т. е. они могут быть и их может и не быть.

Эти отношения закрепляются во всех трудовых кодексах стран ЕАЭС.

Наиболее близким к российской дефиниции иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями является определение, содержащееся в Трудовом кодексе Кыргызской Республики. Исключение составляют отношения по обязательному социальному страхованию, которые есть в ТК РФ и которых нет в ТК Кыргызской Республики.

Трудовой кодекс Республики Казахстан также закрепляет ряд отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, которые аналогичны российскому определению, за исключением отношений по материальной ответственности и обязательному социальному страхованию, которые не рассматриваются законодателем Республики Казахстан как отношения, непо-

средственно связанные с трудовыми.

Кроме того, в ст. 8 ТК Республики Казахстан указывается, что он регулирует отношения:

- 1) трудовые;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми;
- 3) социального партнерства;
- 4) по безопасности и охране труда.

Из этого следует вывод о том, что отношения социального партнерства и отношения по безопасности и охране труда не входят ни в трудовые, ни в иные отношения.

Свое понимание отношений, связанных с трудовыми, содержится в Трудовом кодексе Республики Беларусь, которое хотя в основном и созвучно с российской доктриной, имеет ряд специфических особенностей (например, исключение отношений по материальной ответственности и закрепление отношений занятости).

Рассмотрим более подробно предмет трудового права Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан и Кыргызской Республики.

В ст. 1 ТК Республики Армения отмечается, что он регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, устанавливает основания возникновения, изменения и прекращения и порядок осуществления этих отношений, права и обязанности, ответственность сторон трудовых отношений, а также условия обеспечения безопасности и охраны здоровья работников.

Следовательно, в предмет трудового права Республики Армения входят коллективные и индивидуальные трудовые отношения.

Вместе с тем уже в ст. 6 ТК Республики Армения указывается, что в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осу-

ществляется посредством заключенных между работниками и работодателями коллективных и трудовых договоров.

Отсюда можно сделать вывод о наличии в предмете трудового права Республики Армения трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Если мы исходим из англосаксонской концепции (на основании которой и построен ТК этой страны), то в предмет коллективного трудового права входят следующие виды отношений: по социальному партнерству и урегулированию коллективных трудовых споров; все же остальные отношения составляют предмет индивидуального трудового права.

Однако здесь опять возникает ряд вопросов.

Исходя из содержания ст. 1 ТК Республики Армения, можно предположить, что отношения, связанные с ответственностью, с безопасностью и охраной здоровья работников, исключаются из коллективных и индивидуальных трудовых отношений.

Кроме того, получается, что основания возникновения трудовых отношений существуют отдельно от индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

Вместе с тем, если посмотреть на структуру ТК Республики Армения, то можно увидеть, что отношения по безопасности и охране здоровья, отношения в сфере материальной и дисциплинарной ответственности включаются в раздел «Индивидуальные трудовые отношения». То же самое относится и к основанию возникновения отношений.

Помимо прочего, в раздел «Индивидуальные трудовые отношения» включаются главы, посвященные содержанию трудового договора и его расторжению, что вряд ли можно оценить как индивидуальное трудовое отношение.

Если мы исходим из англосаксонской доктрины трудового права, то трудовое право в Республике Армения можно подразделить на коллективное

и индивидуальное.

Однако в ТК этой страны прямо ничего не говорится об индивидуальном и коллективном трудовом праве; акцент там делается на отношения – индивидуальные и коллективные.

Из этого можно заключить, что индивидуальные трудовые отношения – это не только собственно отношения между работником и работодателем по осуществлению трудовой функции, но и отношения в сфере (раздел 3 ТК Республики Армения): содержания трудового договора и заключения договора, видов трудового договора, выполнения, расторжения трудового договора, защиты персональных данных, рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, трудовой дисциплины, материальной ответственности, безопасности и здоровья работников, трудовых споров.

В свою очередь к коллективным трудовым отношениям в этой стране относятся: социально-партнерские отношения и отношения по урегулированию коллективных трудовых споров (раздел 2 ТК Республики Армения).

В Кыргызской Республике предмет трудового права определяется также, как и в Республике Армения, двояко:

- трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- индивидуальные и коллективные трудовые отношения.

Спецификой ТК Кыргызской Республики является то, что прямо на деление трудовых отношений на индивидуальные и коллективные не указывается.

Однако в ст. 21 Трудового кодекса Кыргызской Республики «Виды субъектов трудовых отношений» отмечается, что субъектами индивидуальных трудовых отношений являются:

- работник;
- работодатель.

Субъектами коллективных трудовых отношений являются:

- представительный орган работников (профессиональный союз, объе-

диненный представительный орган, совет работников и другие);

– объединение работодателей;

– иные субъекты в случаях, предусмотренных законами.

Вместе с тем, если делить отношения на трудовые и непосредственно связанные с ними, то необходимо обратиться к ст. 1 ТК Кыргызской Республики, в которой отмечается, что к непосредственно связанным с трудовыми отношениями относятся отношения: по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя; по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); по разрешению трудовых споров.

Вместе с тем в качестве специфики можно выделить исключение из понятия индивидуальных трудовых отношений всех отношений, где участвуют иные, чем работник и работодатель, субъекты права.

Предмет трудового права Республики Беларусь в целом аналогичен предмету трудового права России и Кыргызской Республики: «...трудовые и связанные с ними отношения». Однако предусматривается и деление трудовых отношений на индивидуальные и коллективные.

В ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь отмечается, что он регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

1) профессиональной подготовкой работников на производстве;

- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 5) обеспечением занятости;
- 6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров.

Здесь также имеется определенная специфика.

Собственно в индивидуальные отношения (в отличие от ТК Республики Армения) по ТК Республики Беларусь не входят отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров и профессиональной подготовке работников на производстве.

Следовательно, понятие индивидуальных трудовых отношений в Республике Беларусь более узкое, чем в Республике Армения, однако оно является более широким по сравнению с аналогичной дефиницией в Кыргызской Республике.

В трудовом праве Республики Казахстан допускается на законодательном уровне деление отношений предмета трудового права как на индивидуальные и коллективные трудовые отношения, так и на трудовые и иные непосредственно связанные с ним.

В ст. 1 ТК Республики Казахстан указывается, что отношения, непосредственно связанные с трудовыми, – отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных Трудовым кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Респуб-

лики Казахстан.

Однако если мы обратимся к структуре ТК Республики Казахстан, то увидим, что отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников включаются в трудовые отношения (индивидуальные), что явно противоречит ст. 1 ТК, где они рассматриваются в качестве связанных с трудовыми.

Кроме того, отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров включаются в раздел 3 «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда», а следовательно, относятся к коллективным.

В трудовом праве всех стран ЕАЭС основным отношением предмета трудового права является трудовое отношение.

Необходимо отметить, что в государствах ЕАЭС, за исключением России, под трудовым отношением подразумевается индивидуальное трудовое отношение.

Легальное определение трудовых отношений есть в трудовых кодексах Российской Федерации, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Армения. Данная дефиниция отсутствует в трудовом законодательстве Республики Беларусь. Однако в принципе ее можно вывести из содержания ст. 4 Трудового кодекса и определить трудовые отношения как отношения, основанные на трудовом договоре.

В целом, наиболее близким к российской дефиниции трудовых отношений является определение этих отношений в трудовом законодательстве Кыргызской Республики и Республики Армения. Исключение состоит в том, что в определении трудовых отношений в Кыргызской Республике нет упоминания о локальных нормативных актах, а в законодательстве Республики Армения трудовые отношения (индивидуальные) напрямую не увязываются с соглашением, как в Российской Федерации, так как в Республике Армения нет социально-партнерских соглашений.

Кроме того, в определении трудовых отношений в Республике Арме-

ния речь идет о трудовых функциях, а не о единственной трудовой функции.

Что касается легального определения трудового отношения в ТК Республики Казахстан, то оно дается через трудовые права и обязанности работника, что можно оценить в качестве специфики

В ЕАЭС система источников трудового права не тождественна системе законодательства о труде: это более широкое, комплексное понятие, поскольку охватывает также подсистемы международных и надгосударственных источников, блоки коллективных договоров, соглашений и локальных НПА.

Источники трудового права – это внешне объективированные итоги право-творческой деятельности международных организаций, наднациональных органов межгосударственных объединений, государств, работодателей, профсоюзов и их объединений, в которых выражены нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;

Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС (в формальном смысле) можно определить как сложные многоуровневые совокупности нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации¹.

2.2. Тенденции развития трудовых отношений в странах ЕАЭС в условиях глобализации и цифровизации экономических отношений

Региональная интеграция трудовой силы государств на постсоветском пространстве, сопровождающаяся процессами глобализации и цифровизации, появлением надгосударственных органов с особой правотворческой

¹ Евразийское трудовое право / Е. А. Волк / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 44–70.

компетенцией и новыми видами принимаемых правовых актов, воздействует на трудовые системы стран ЕАЭС.

Глобализация, понимаемая как общемировой процесс возрастания интеграции(унификации)элементов политических, экономических, правовых, культурных и иных систем, оказывает воздействие и на трудовые отношения современных государств.

В течение последних лет национальные рынки труда Казахстана, Кыргызстана, Армении, Белоруссии и России постепенно утрачивают свою обособленность. В то же время усиливается роль интегрированного рынка труда, выступающего как наднациональное образование, в основе которого лежит развитие мобильности трудящихся, выработка согласованной миграционной и социальной политики, а также правовое и информационное обеспечение интеграционных процессов.

В контексте евразийской интеграции и формирования единого экономического пространства важно знать, какое место в этих процессах занимает цифровая трансформация трудовых отношений. Цифровизация заняла важное место во всех аспектах жизни современного человека. Теперь каждый человек участвует в сферах цифровизации: мы являемся субъектами цифрового государства и цифровой экономики, где формируется цифровые трудовые отношения.

Цифровизация кардинально трансформировала и даже создала новые сферы человеческой деятельности. В качестве удачного примера полномасштабного проекта «российского производства» можно привести общенациональную цифровую платформу «Госуслуги.ру» — единый федеральный портал, позволяющий российским гражданам эффективно взаимодействовать с государственными ведомствами через Интернет, что значительно экономит время и силы. По официальным данным Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, за 2020 год число пользователей портала составило 96 млн человек. Объем платежей превысил 72,6 млрд рублей.

Изменения, которые происходят в мире в связи с внедрением цифровых технологий, создают запрос на появление новых и увеличение значимости ряда традиционных профессий, делая часть из них невостребованными. Сам труд структурно меняется в результате развития технологий: предприятия начинают внедрять операционных роботов, которые в рамках своих компетенций принимают на себя выполнение простых и рутинных задач, и тем самым дают сотрудникам возможность посвятить рабочее время решению стратегических и творческих задач.

Возрастающие объемы трудовой миграции, доминирование в мировой экономике транснациональных корпораций, создающих обширные сети филиалов и дочерних предприятий, активная роль международных объединений профсоюзов и работодателей обуславливают потребность в появлении новых источников (глобальных коллективных договоров, кодексов поведения ТНК и т. д.).

Формирование общего рынка труда со свободным движением рабочей силы, которое заявлено в качестве одной из целей создания ЕАЭС, предполагает наличие гармонизированного трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

Помимо совместных мероприятий в рамках ЕАЭС, направленных на внедрение цифровой повестки и ее синхронизации в рамках международной организации, государства — члены ЕАЭС реализуют и собственные программы цифровизации. Так, российское правительство сформировало национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации». Кроме того, активно реализуются региональные программы, учитывающие особенности и перспективные направления развития на местах.

В Казахстане реализуется государственная программа «Цифровой Казахстан», целью которой является активное развитие цифровой экосистемы для достижения устойчивого роста и повышения конкурентоспособности экономики, а также улучшение качества жизни населения. Среди основных

элементов развития фокус делается на развитие компетенций и навыков граждан для цифровой экономики, повышение цифровой грамотности, подготовке специалистов в сфере информационно-коммуникационных технологий и усовершенствование системы электронного и мобильного правительства.

Цифровая трансформация включает в себя механизмы преобразования рынка труда, в результате которых должен существенно измениться баланс спроса и предложения на трудовые ресурсы. Квалификация и навыки трудовых ресурсов окажут существенное влияние на эффективность экономики, что повлечет за собой необходимость создания условий для развития профессиональных цифровых навыков и творческого потенциала людей, которые являются важными составляющими для последовательного повышения производительности труда. Ряд мероприятий будет направлен на устранение прогнозируемого дефицита высококвалифицированных трудовых ресурсов и формирование кадрового резерва, а также на обеспечение мобильности трудовых ресурсов, развитие дистанционного найма и занятости.

В целях повышения эффективности цифровых трансформаций рынков необходимо расширение сотрудничества между государствами-членами и бизнес-сообществами государств-членов, направленного на обмен знаниями, информацией и опытом в целях уменьшения препятствий в развитии экономической интеграции, накопления компетенций в сфере цифровых преобразований и формирования бизнес-кооперации.

Цифровая повестка ЕАЭС – это круг актуальных для стран-членов Евразийского экономического союза ЕАЭС вопросов по цифровым преобразованиям в рамках развития интеграции, укрепления единого экономического пространства и углубления сотрудничества государств-членов (подписано главами государств-членов ЕАЭС 26 декабря 2016 г.).

Цифровая трансформация запускает механизмы преобразования рынка труда, в результате которых существенно изменится баланс спроса и предложения на трудовые ресурсы. Квалификация и навыки трудовых ресурсов будут оказывать существенное влияние на эффективность процессов транс-

формации экономики Союза. Данные вызовы формируют необходимость создания условий для развития профессиональных цифровых навыков и творческого потенциала людей, что является важными составляющими для последовательного повышения производительности труда¹.

Ряд мероприятий будет направлен на устранение прогнозируемого дефицита высококвалифицированных трудовых ресурсов и формирование их резерва, а также нормативно-правовые мероприятия по обеспечению мобильности трудовых ресурсов, созданию условий для развития дистанционного найма и занятости. В целях повышения эффективности цифровых трансформаций рынков необходимо более тесное сотрудничество между государствами членами Союза и бизнесами государств-членов, направленное на обмен знаниями, информацией и опытом таким образом, чтобы уменьшить препятствия в развитии экономической интеграции, наращивать компетенции в цифровых преобразованиях и формировать цифровую бизнес-кооперацию.

Рынок рабочей силы может в ближайшем будущем претерпеть серьезные изменения. Одной из технологий, способных его изменить, является технология «Robotic Process Automation», состоящая в замене работников, выполняющих рутинные регламентированные правилами функции, роботами.

Появляются новые формы занятости: фриланса, краутсорсинга, инсорсинга, гибких форм включения профессионалов в трудовую деятельность, развивается дистанционная занятость, проектная форма занятости и пр. Прогнозирование состояние рынка занятости возможно не дальше 5 лет вперед.

Практически полностью отсутствуют независимые методы профориентации (профессионального самоопределения) для занятого населения. В развитых странах растет число лиц, относящийся к классу прекариата.

Прекариат (от лат. *precarium* – нестабильный, негарантированный) –

¹ Андреева Л. Ю. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Правовое управление. Ученые записки СКАГС. 2017. №3. С.18

социальный класс работников с временной или частичной занятостью, которая носит постоянный и устойчивый характер. Для прекариата характерны: неустойчивое социальное положение, слабая социальная защищенность, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход, депрофессионализация. Трудовые отношения между прекариатом и работодателем носят название «прекаризация».

По данным исследования TheFutureofJobs, проведенного всемирным экономическим форумом в период с 2015-2020 гг., роботизация приведет к ежегодному сокращению рабочих мест в промышленности на 0,83%.

Занятость в мире за счет внедрения новых технологий каждый год будет расти по следующим направлениям:

- Больших данных –2,95%
- Мобильного интернета и облачных технологий –2,47%
- Интернета вещей –2,27%
- Автоматизации производства –0,36%.

С учетом глобальных вызовов важность формирования единого цифрового пространства была признана всеми президентами стран-членов ЕАЭС, которые в декабре 2016-го года подписали Заявление о цифровой повестке ЕАЭС. а в октябре 2017-го были утверждены Основные направления реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025-го года, тем самым подготовив базу для ускорения процессов «свободного передвижения товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза при развитии цифровой экономики»¹.

Цифровизация запустит механизмы «преобразования рынка труда, в результате которых должен существенно измениться баланс спроса и предложения на трудовые ресурсы. Квалификация и навыки трудовых ресурсов

¹ Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 года». Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/consLAW_282472 (дата обращения: 16.04.2021).

окажут существенное влияние на эффективность процессов трансформации экономики, что повлечет за собой необходимость создания условий для развития профессиональных цифровых навыков и творческого потенциала людей, которые являются важными составляющими для последовательного повышения производительности труда». Одновременно ряд мероприятий цифровой повестки ЕАЭС направлен «на устранение прогнозируемого дефицита высококвалифицированных трудовых ресурсов и формирование кадрового резерва, а также на обеспечение мобильности трудовых ресурсов, развитие дистанционного найма и занятости».

В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы регулирования оплаты труда в рамках единого рынка трудовых ресурсов на всем пространстве ЕАЭС.

Это связано в том числе и с тем, что стирание территориальных и временных границ при применении цифровых технологий приводит к формированию новых практик установления цены труда. В то же время, как отмечает Заслуженный деятель науки РФ А. И. Гретченко, «в зависимости от потенциала трудовых ресурсов и имеющихся у них навыков формируются регионы и страны с высокодоходными работниками и регионы и страны аутсайдеры», где цена труда сравнительно низкая (Gretchenko, 2018).

Кроме того, в механизме регулирования оплаты труда особое значение приобретают правовые вопросы, поскольку институты заработной платы, закрепленные в трудовых кодексах государств-членов ЕАЭС, представляют собой сложные системные образования, имеющие много общего, но вместе с тем включающие и существенные различия¹.

Особенности правового регулирования оплаты труда в странах-членах ЕАЭС в условиях реализации цифровой повестки

На сегодняшний день институты оплаты труда как комплексы правовых норм о заработной плате во всех государствах-членах ЕАЭС урегулиро-

¹ Савельева Е.А. Особенности организации оплаты дистанционного труда в сетевой экономике // Экономика труда. 2019. № 2. С. 111-128.

ваны национальными кодифицированными актами – трудовыми кодексами.

В свою очередь, в нормах трудовых кодексов Республики Казахстан (ст. 101–115), Кыргызской Республики (ст. 151–175), Республики Армения (ст. 178–199), Республики Беларусь (ст. 56–88) и Российской Федерации заложены и закреплены многие схожие меры государственного воздействия.

В этой связи большинство государственных гарантий в сфере оплаты труда в странах-членах ЕАЭС может быть представлено в виде системы, содержащей:

- установление минимального размера оплаты труда;
- меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы;
- условия повышения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных;
- ограничения размеров удержаний из заработной платы (в т. ч. налогообложения доходов);
- государственный надзор за своевременностью выплат заработной платы;
- ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства, соглашений об оплате труда, коллективных договоров.

Согласно действующему национальному законодательству стран-членов ЕАЭС, гарантии по оплате труда, в первую очередь, призваны обеспечивать социальную защиту трудящихся.

Так, в статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации и в статье 56 Трудового кодекса Республики Беларусь развернуто приводятся основные государственные гарантии по оплате труда. В то же время довольно поверхностно базовые гарантии по оплате труда для работников отражены в трудовых кодексах Республики Казахстан и Республики Армения. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики вообще отсутствует статья, посвященная государственным гарантиям в рассматриваемой сфере. Они следуют из содер-

жания других статей.

Что касается минимальной оплаты труда, то подходы к формулированию данного понятия в странах-членах ЕАЭС различаются, хотя по содержанию имеют много общего.

Так, для Казахстана и Киргизии, в отличие от других стран-членов ЕАЭС общим является то, что минимальная заработная плата в законодательстве этих государств представлена как оплата простого неквалифицированного труда, что соответствует документам Международной организации труда.

В то же время в трудовом законодательстве Киргизии понятия «минимальная заработная плата» и «минимальный размер оплаты труда» отождествляются. Если обратиться к Трудовому кодексу Республики Казахстан, то в нем представлено два термина: «минимальный размер месячной заработной платы» и «минимальный размер часовой заработной платы». В Трудовом кодексе России используются понятия «минимальный размер оплаты труда» и «минимальная заработная плата в субъектах Российской Федерации». Основное различие этих понятий заключается в том, что минимальный размер оплаты труда устанавливается на федеральном уровне, а минимальная заработная плата – на региональном уровне. В Армении и Белоруссии употребляется термин «минимальная заработная плата».

В свою очередь, конкретный размер оплаты труда в государствах-членах ЕАЭС устанавливается на основании соглашения между работником и работодателем, но при соблюдении обязательных трудовых гарантий (ст. 155 Трудового кодекса Кыргызской Республики; ст. 107 Трудового кодекса Республики Казахстан; ст. 180 Трудового кодекса Республики Армения; ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь; ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 132 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что «заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда». По-

добная дифференциация оплаты труда установлена трудовыми кодексами и других государств-членов ЕАЭС.

Вместе с тем на размер оплаты труда работника оказывают влияние не только вышеуказанные факторы, но и результаты труда. Однако это положение не находит отражения в трудовых кодексах Республики Казахстан, Республики Беларусь и Российской Федерации, тогда как в ст. 178 Трудового кодекса Республики Армения прямо указано, что «заработная плата работника зависит от количества и качества работы, результатов деятельности организации и спроса на работу на рынке труда». В ст. 152 Трудового кодекса Кыргызской Республики говорится, что «оплата может производиться по индивидуальным и (или) коллективным результатам труда».

Анализируя национальное трудовое законодательство стран-членов ЕАЭС, следует отметить, что в трудовых кодексах Казахстана, Киргизии, Армении, Белоруссии и России содержатся специальные нормы, регламентирующие место, сроки и порядок выплаты заработной платы.

Несмотря на отдельные расхождения, во всех странах-членах ЕАЭС во исполнение и развитие норм их трудовых кодексов разрабатываются и принимаются законы, указы президентов, постановления правительств и другие документы, касающиеся сферы труда и его оплаты.

В то же время глобальные экономические и технологические тенденции последних лет способствуют трансформации традиционной модели занятости и условий оплаты труда (Sobolevskaya, Popov, 2009).

В контексте цифровой повестки ЕАЭС и формирования единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью, приходят новые категории: виртуальное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор, оплата за результат. Развиваются новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие формы занятости, дистанционный труд.

Опыт зарубежных стран показывает, что механизм организации оплаты

дистанционного труда включает следующие основные составляющие:

- «коллективно-договорную систему, позволяющую учесть интересы всех участников переговоров при установлении условий оплаты труда;
- систему обеспечения гарантий в области оплаты дистанционного труда и защиты заработка от негативных явлений в сетевой экономике;
- систему налогового регулирования индивидуальных доходов;
- систему достоверной информации об уровне и динамике заработной платы в сетевом сегменте рынка труда, дающую реальное представление о заработной плате как о цене труда;
- гибкую взаимосвязь заработка с индивидуальными результатами труда работника и результатами функционирования всей бизнес-системы» (Saveleva, 2019)¹.

Основой коллективных соглашений, таких как Европейское рамочное соглашение о телеработе от 2002-го года, является принцип недискриминации. Работники, занятые дистанционным трудом, имеют такие же права и возможности для их реализации, как и другие трудящиеся. Данные права относятся как к вопросам обучения и карьерного роста, так и к оплате труда.

Что касается государств ЕАЭС, то на сегодняшний день дистанционный труд законодательно регулируется только в двух странах-членах ЕАЭС: в России и Казахстане.

Так, в ст. 312.1 Трудового кодекса РФ определяется, что «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, ин-

¹ Савельева Е.А. Особенности организации оплаты дистанционного труда в сетевой экономике // Экономика труда. 2019. № 2. С. 111-128.

формационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет

Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит статью 138, в которой говорится, что «дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. ...Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником».

Трудовое законодательство Армении и Киргизии не выделяет особенностей дистанционного труда. Трудовым кодексом Республики Беларусь дистанционный труд также не выделен в отдельную категорию, он рассматривается как одна из форм домашнего труда¹ (Chudinovskikh, 2018).

Таким образом, в странах Евразийского экономического союза пока отсутствует достаточная нормативно-правовая база, регулирующая дистанционный труд и его оплату.

При этом негармонизированность вопросов развития дистанционного найма и занятости в рамках национальных цифровых повесток является дополнительным сдерживающим фактором национальных законодательств государств-членов ЕАЭС в трудовой сфере.

Все это требует разработки унифицированного законодательного акта, который бы закрепил в рамках цифрового пространства ЕАЭС общие начала правового регулирования дистанционных социально-трудовых отношений в целом и оплаты труда в частности и явился бы основой для создания межгосударственных стандартов.

С другой стороны, в рамках реализации цифровой повестки ЕАЭС за-

¹ Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. 2018. № 4(35). С. 109-111.

ложен перевод законодательства в цифровой формат. Одним из этапов этого процесса является переход к алгоритмическому регулированию, предусматривающему выполнение отдельных юридических норм автоматически. Основным инструментом для этих целей становится технология блокчейн.

Блокчейн – это технология «на основе выстроенной по определенным правилам непрерывной последовательной цепочки блоков (связный список), содержащих информацию, с использованием завершенных и достоверных транзакций. Чаще всего копии цепочек блоков хранятся и независимо друг от друга обрабатываются на множестве разных компьютеров».

Главными преимуществами блокчейна для использования в механизме регулирования оплаты труда в условиях единого цифрового рынка трудовых ресурсов ЕАЭС являются:

- прозрачность (хранение истории всех изменений реестров с фиксацией субъектов, имевших доступ к данным);
- безопасность (предельная надежность хранения данных, которая достигается использованием крипто-алгоритмов и распределенного хранения реестров);
- эффективность (быстрый обмен данными, сокращение транзакционных издержек).

Особую роль в этих процессах играют механизмы, определяющие: условия выполнения смарт-контрактов, доступ пользователей к реестрам, права на изменение реестров, смарт-контрактов и интерфейсов.

Такие механизмы, которые, по сути, исполняют роль правовых норм в цифровом пространстве, часто называются смарт-законами.

Смарт-законы содержат условия и ограничения, предписанные действующим законодательством¹.

Возможности использования технологии блокчейн в механизме регулирования оплаты труда в условиях единого цифрового рынка труда ЕАЭС

¹Источник: ООО «Лаборатория институционального проектного инжиниринга». URL: <https://ipe-lab.com/publication/91/> (дата обращения 23. 04. 2021)

При этом обязательность выполнения смарт-законов должна быть гарантирована использованием их как общих для цифровой экосистемы условий доступа к реестрам. Так, операции, контролируемые смарт-законами, не могут быть выполнены каким-либо пользовательским приложением с игнорированием прописанных в смарт-законах ограничений (например, контроль лицензий и пр.) или минуя выполнение специальных транзакций (например, производство налоговых отчислений).

Таким образом, в случае использования блокчейна оппортунизм сторон социально-трудовых отношений и уровень неопределенности их транзакций будут минимальными, так как формирование доверия между ними будет базироваться на объективных принципах.

В целом же использование технологии блокчейн и смарт-контрактов в механизме регулирования оплаты труда в цифровом пространстве ЕАЭС способно заменить сложность и многообразие отдельных регулирующих институтов на набор определенных правил (смарт-законов).

В этих условиях также отпадает необходимость наличия третьей стороны между участниками отношений, которая нужна, чтобы подтверждать правомочность контрагентов взаимодействия, начало, совершение и окончание транзакции.

Таким образом, традиционно механизм регулирования оплаты труда включает в себя формирование на рынке труда равновесной ставки заработной платы, функционирование системы социального партнерства, осуществление мер государственного воздействия.

В то же время развитие единого цифрового рынка труда ЕАЭС характеризуется большим количеством связей и условий, использованием сложной инфраструктуры и цифровых технологий.

В рамках реализации цифровой повестки ЕАЭС главной задачей в социально-трудовой сфере становится создание условий для повышения занятости граждан Казахстана, Киргизии, Армении, Белоруссии и России в циф-

ровой экономике посредством роста трудовой активности и мобильности, развития предпринимательской инициативы. Для этого необходима разработка и реализация специальных механизмов, позволяющих обеспечить трудящимся социально-правовые гарантии, прежде всего, в сфере оплаты труда.

Главной целью проводимой работы, на наш взгляд, должно стать расширение принципов достойного труда и недопущение нарушения прав трудящихся в условиях формирования единого цифрового рынка труда ЕАЭС.

Так, в условиях развития единого рынка труда ЕАЭС проблема регулирования минимального размера оплаты труда на наднациональном уровне приобретает особую значимость и требует разработки эффективного механизма ее установления для сглаживания различий в условиях и уровне жизни населения стран-членов ЕАЭС.

В этой связи возрастает роль международных трудовых стандартов, большинство из которых на сегодняшний день отражены в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

В рамках данной организации осуществляется глобальный подход к универсальному порогу прав – совокупности минимальных гарантий, на которые может рассчитывать каждый трудящийся независимо от статуса.

Таким образом, в условиях формирования единого цифрового рынка труда ЕАЭС, в первую очередь, следует создавать инструменты для обеспечения набора этих минимальных трудовых прав на максимально доступном экономическом уровне (но не ниже, чем определено международными правовыми нормами).

Это означает возникновение нового пространства для работы Евразийской экономической комиссии и активизации скоординированного взаимодействия государств-членов ЕАЭС по совершенствованию стратегий в социально-трудовой сфере при одновременном усилении внимания к проработке этих вопросов в программах цифровизации экономики.

Вне всякого сомнения, дальнейшее совершенствование механизмов ре-

гулирования оплаты труда в рамках единого цифрового рынка труда ЕАЭС будет содействовать развитию дистанционного найма и занятости, повышению эффективности использования трудовых ресурсов, что, в свою очередь, позволит создать условия для устойчивого экономического роста и обеспечения достойного уровня жизни граждан Казахстана, Киргизии, Армении, Белоруссии и России.

2.3 Трудовые отношения в системе транснациональных корпораций

В современной экономике на данном этапе происходит глобализация, интеграция, цифровизация и большой процент людей заняты в международных корпорациях или ТНК.

Очевидно, что в скором времени классическая модель трудовых отношений сильно изменится под влиянием процессов глобализации и цифровизации экономики. С учетом особого значения для экономики человеческого капитала и практики его реализации в рамках трудовых правоотношений необходимость исследования вопроса о тенденциях и перспективах развития трудовых отношений существенно возрастает¹.

Транснациональные корпорации (ТНК), являясь локомотивом глобализации, играют детерминирующую роль в развитии мировой экономики. Высока степень их влияния на политические и социальные процессы в мире.

Термин «транснациональные корпорации» начал употребляться в 1980-е гг., в 1960–1970-е гг. использовались термины «международные монополии», «многонациональные корпорации». В документах Международной организации труда (МОТ) используется термин «многонациональные корпорации», в документах Организации экономического и социального развития (ОЭСР) – «многонациональные предприятия».

¹Шуралева С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: монография / под.ред Л.Ю. Бугров; Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т., 2017. С. 195

В мире, по данным Международной Организации Труда (МОТ), действуют около 50 тыс. ТНК с 450 тыс. зарубежных филиалов, на которых занято свыше 200 млн человек. Они господствуют на важнейших товарных рынках, на рынке услуг, капиталов, знаний и рабочей силы.

В России подписано «Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества Независимых Государств» (Заключено в г. Бишкеке 09.10.1997).

Глобализация в экономике означает не только свободную торговлю, беспрепятственную в масштабах планеты миграцию капитала, но и трудовую миграцию, а также консолидацию трудовых ресурсов у работодателей, действующих в международном масштабе. Последнее обстоятельство связано с транснациональным производством. Здесь и проявляется главенствующая роль транснациональных корпораций. Можно с уверенностью утверждать, что в современном мире ТНК стали важнейшими экономическими субъектами в мировой системе хозяйствования. На это указывает хотя бы тот факт, что в 1974 г. ООН инициировала создание специальной комиссии по изучению феномена ТНК. Впоследствии эта комиссия вошла в состав Конференции ООН по торговле и развитию (далее – ЮНКТАД).

Согласно статистике ЮНКТАД ТНК ныне контролируют более 50% мирового промышленного производства, более 60% мировой внешней торговли, а также около 80% мировой базы патентов и лицензий на новую технику, новые технологии и ноу-хау. На долю ТНК приходится большая часть зарубежных инвестиций в мире, причем первая сотня самых крупных ТНК концентрирует около 40% их общемирового объема. Объемы производства некоторых ТНК превышают объемы национального производства многих стран мира. ТНК лидируют в сфере коммуникаций, транспорта, технологических инноваций. Они предопределили появление новых форм бизнеса. Если в 1976 г. насчитывалось 11 тыс. ТНК, то к 2020г. их количество по данным

ООН приблизилось к 80 тыс.

ТНК изменили мир труда и в России. Среди лидеров рейтинга такие российские компании, как «ЛУКОЙЛ» и «Газпром», а также ряд других организаций в металлургической промышленности, машиностроении, агрохимии, на транспорте, в связи. Эти изменения находят постепенно отражение и в российском трудовом праве.

В рамках ТНК складываются стабильные цепочки международного производственного кооперирования. Вокруг каждой ТНК существует широкая сеть производственных, научно-технологических, торговых и др. связей, основанных на контрактной системе. Обладая огромной экономической мощностью, ТНК, естественно, оказывают большое влияние на рынок труда и в первую очередь на занятость и трудовые отношения.

Место корпораций, базировавшихся на эксплуатации дешевого сырья, со временем заняли корпорации, зарабатывающие на экспорте современных технологий, которыми они владеют. Из старых торгово-производственных корпораций выросли новые глобальные корпорации, контролирующие не только производство и торговлю, но и технологию, информационно-коммуникационные средства.

Их отличительной чертой является мобильность, эффективность и разносторонняя деятельность. Наряду с глобальными корпорациями все большую роль играют транснациональные банки (ТНБ).

Одновременно с изменениями в структуре и управлении ТНК расширялась их экспансия в мире. В 1970-е гг. шел интенсивный процесс вовлечения в орбиту деятельности ТНК стран «третьего мира», имевших дешевую рабочую силу и законодательство, не препятствующее переброске на их территорию экологически грязных видов производства (химическая, целлюлозно-бумажная, нефтехимическая и др. отрасли). Надо отметить, что усложнение трудового процесса, связанное с новым этапом технологического прогресса, снизило значение такого конкурентного преимущества, как дешевая рабочая

сила с низкой квалификацией, и привело к возвращению многих предприятий ТНК в развитые страны.

В 1990-е гг. поле деятельности ТНК расширилось: в связи с развалом социалистического лагеря они устремились в страны Центрально-Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества независимых государств (СНГ). К концу 1990-х гг. на территории СНГ насчитывалось более 2 тыс. филиалов и дочерних предприятий 100 крупнейших ТНК.

ТНК как фактор трудовых отношений. В конце 1960-х – начале 1970-х гг. ТНК, начиная свою деятельность в той или иной стране, пытались перенести туда практику трудовых отношений своей страны. Это им было выгодно по двум причинам: во-первых, они использовали уже отработанные и проверенные методы в отношениях с работниками и, во-вторых, как правило, новые незнакомые методы требуют определенного времени для приспособления к ним трудящихся и профсоюзов, что, естественно, выгодно корпорациям.

Сегодня ТНК рассматриваются не столько как эксплуататоры трудящихся, сколько как сила, которая сможет распространить международные трудовые стандарты на работников беднейших стран мира. Это еще раз подчеркивает несоответствие экономического могущества ТНК имеющемуся правовому регулированию как на международном, так и на национальном уровне¹.

Однако со временем практика ТНК в сфере трудовых отношений претерпела существенные изменения. Произошла известная адаптация их к системам и климату трудовых отношений в принимающих странах. Этим объясняется тот факт, что политика одной и той же ТНК существенно варьируется. Так, например, американская корпорация «Эссо», для которой всегда была характерна антипрофсоюзная направленность в США, признала профсоюзы в

¹ Агапов А.Б. Публичный статус государственных корпораций // Публично-правовые исследования: Ежегодник Центра публично-правовых исследований/ под ред. А.Н. Козырина. М.: АНО «Центр публично-правовых исследований». 2007. Т. 2 С. 323–349.

Великобритании. Появившиеся в 1980-е гг. в США и Великобритании японские корпорации проводили различную политику. В США, где позиции профсоюзов слабы, на создаваемые совместные предприятия с японским капиталом не допускались профсоюзы (за редким исключением) и, следовательно, не заключались коллективные договоры.

В Великобритании с наиболее сильным профсоюзным движением в большинстве японских филиалов коллективные договоры заключались, хотя и играли второстепенную роль, т. к. вводилась практика создания «совещательных советов». Многие японские корпорации проводили в Великобритании предварительные «доинвестиционные переговоры» с целью добиться замены существующей в стране практики представления интересов трудящихся на предприятии несколькими профсоюзами японской практикой: одно предприятие – один профсоюз. В ряде случаев в ходе таких переговоров поднимался вопрос о включении в коллективные договоры статьи о недопущении забастовок.

Интенсивно развивающиеся на основе преемственности основополагающих принципов трудового права и интеграции международных норм о труде в российское законодательство трудовые правоотношения трансформируются, и создается новая их оригинальная и отвечающая современным потребностям модель.

Меры принимаемые государством и касающиеся сферы трудовых правоотношений, направлены на корректировку устоявшейся модели с учетом современных реалий и, безусловно, имеют продуктивный характер. Так, в частности, введение с 1 января 2020 г. практики реализации электронной трудовой книжки будет способствовать оптимизации документооборота, доступности информации, эффективности и оперативности обработки данных, оперативную аналитическую обработку и т.д.

Активно развивается направление социального партнерства.

Так же наблюдается преобразование стандартных форм занятости и по-

явление новых. Происходит увеличение доли интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом, что, безусловно, позитивно сказывается на оптимизации работы. Отмеченные положительные тенденции усиливает качественные и своевременные разъяснения Верховного Суда РФ по вопросам трудового права.

Однако стремительное развитие цифровизации и большие вызовы и угрозы ускоряют преобразование трудовых отношений и создание нетипичных трудовых правоотношений. Как следствие, это приводит и к ряду негативных тенденций. В их числе неэффективная модель управления рабочей силой и неспособность многих работодателей оперативно, максимально эффективно и качественно организовать реализацию всех трудовых процедур, отсутствие социальной трудовой солидарности, выраженной как общественный компромисс между работниками и работодателями с учетом интересов государства.

Кроме того, российская проблема, связанная недобросовестными работодателями, усугубляет ситуацию. Более того, уникальные социальные, политические и экономические особенности российского государства и либерализации трудового законодательства конфликтуют в процессе развития трудовых отношений.

Отмеченные обстоятельства имеют как объективный, так и субъективный характер, но в целом приводят к тому, что происходит сокращение рабочих мест, исчезновение ряда профессий, возрастает количество граждан, имеющих низкую заработную плату. Оптимальным вариантом видится реализация основанной на устоявшихся общепризнанных принципах трудового права, но учитывающей реалии глобализации и проблемы, вызванные современной цифровизацией в экономике.

Среди которых повышение требований к квалификации работников; высокий уровень развития цифровизации при низком уровне электронной грамотности, исчезновения ряда профессий, увеличение безработицы и др. Отмеченные моменты хочется верить, что носят временный пессимисти-

ческий характер и оптимистический взгляд, выраженный в том, что эффективный и быстрый поиск работы, возможности дистанционной работы; новые профессии и рабочие места; качественное трудоустройство выпускников, профессиональная переподготовка и др. дадут свои качественные результаты.

В научной литературе сформированы интересные концепции и предложения. Так, в частности, А.М. Лушников видит модель «гибкомобильности» оптимальным вариантов ответа на вызовы XXI в.¹

К.Л. Томашевский, рассматривая в сравнительном аспекте политику сочетания гибкости и защиты в трудовом праве Беларуси и России, отмечает, что по факту действует только один элемент гибкой модели трудовых правоотношений – гибкая форма занятости, следует активнее развивать политику «гибкозащищённости»².

Вместе с тем, отметим, что какие бы интересные и научно обоснованные предложения не имели бы место в научной литературе, до тех пор, пока не будет сформирована правовая модель регулирования удаленных трудовых правоотношений, ситуация будет критической. В новой правовой модели важно сохранить те меры социальной защиты работников, которые были уже правом гарантированы, с другой стороны, важно предусмотреть гарантии, учитывающие новый формат трудовых отношений, новые требования к охране труда, новые стандарты нормирования и оплаты труда, новые формы социального страхования³.

Таким образом, на данном этапе развития трудовых отношений в России в период цифровой революции тенденции их развития можно воспринимать как двойственное явление. С одной стороны, все стремительные преоб-

¹ Лушников А.М. Юридическая конструкция «гибкомобильности» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века // Юридическая техника. 2018. № 7. Ч. 2. С. 427–431.

² Томашевский К.Л. Политика сочетания гибкости и защиты в трудовом праве Белоруссии и России: настоящее и будущее // Право. Журнал ВШЭ. 2019. №4. С. 154–161.

³ Алешкова И.А., Молокаева О.Х. Опасности цифрового развития права: очевидные, скрытые, мнимые // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 8. С. 41–45

разования могут стать настоящим двигателем подъема отечественной экономики, в частности роста производительности труда, социального партнерства, качества продукции и услуг, упрощения коммуникации между личностью, обществом и государством, повышение уровня трудовой активности и т.д. С другой - все еще остаются вопросы, касающиеся негативных моментов.

Именно поэтому государству необходимо предпринимать меры, которые будут направлены на развитие новой модели трудовых отношений, для которой характерно нестандартная занятость, нестандартная информированность рабочего времени, а также иные нестандартные элементы трудовых правоотношений. Цифровая экономика должна стать средством прогрессивного развития трудовых отношений.

Вывод по параграфу

В параграфе рассматриваются тенденции развития трудовых отношений в транснациональных корпорациях, в ТНК основное внимание уделено созданию профсоюзами международных структур для транснациональной координации их деятельности в корпорациях.

В ТНК появляются новые формы трудовых отношений – международные рамочные соглашения и европейские рамочные соглашения, создаются коалиции профсоюзов с неправительственными организациями для проведения кампаний за улучшение условий труда работников транснациональных корпораций.

По мнению автора, эффективные трудовые отношения в транснациональных корпорациях должны и могут развиваться на основе социального диалога и коллективно-договорного процесса.

Трудовые отношения первыми реагируют на изменения, связанные с глобализацией, цифровизацией экономики и другими особенностями современных реалий, т.к. затрагивают непосредственно «нишу» получения источников дохода работником. Устоявшиеся модели трудовых правоотношений

могут «сопротивляться» происходящим изменениям, но, тем не менее, они будут одними из первых подвержены корректировке, и эта модернизация должна, с одной стороны, сохранить все ценное накопленное веками, с другой - быть гибкой, чтобы оперативно реагировать на вызовы времени.

Гибкая модель трудовых правоотношений, в рамках которой будут преобразованы режимы рабочего времени, охраны труда, отдыха, гарантии и компенсации работникам, должна учитывать и возможность создания негибких форм контроля качества, обязанностей работников, профессионального уровня их развития.

Таким образом, в ТК стран-членах ЕАЭС есть отличия относительно блока коллективно-договорных источников, начиная от их названий, уровней социального партнерства, на которых они заключаются, и заканчивая их значением в сфере регулирования.

Источники правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с принятием Трудового кодекса Республики Армения (ст. 4, 5 и 6), ТК Республики Беларусь (ст. 7 и 8), ТК Республики Казахстан (ст. 2 и 11), ТК Кыргызской Республики (ст. 3, 4 и 5) и ТК Российской Федерации (ст. 5, 8).

Изучение истории правового регулирования трудовых отношений в России позволяет сделать вывод, что сформировавшись на основе социалистических принципов всеобщности и обязательности труда, советское право оказало существенное влияние на зарубежное законодательство.

Сегодня российское право под влиянием либеральных ценностей провозгласило принцип свободы труда, наблюдается обратная тенденция, как то: унифицирующее воздействие международно-правового регулирования труда, международная трудовая миграция, универсализация механизмов признания и защиты трудовых прав и свобод, имплементации в национальное право международных конвенций.

Из сравнения трудового законодательства (в узком смысле слова), при-

нятого в странах-членах ЕАЭС, вытекает следующее.

1. Во всех пяти республиках достаточно полноурегулированы правовой статус профессиональныхсоюзов и отношения в сфере занятости населения путем принятия отдельных законов.

2. Только в России и Кыргызстане из пятигосударств – членов ЕАЭС в отдельных законахурегулирован правовой статус объединенийработодателей.В данном подинституте общей части трудовогоправа и коллективного трудового права Армении,Беларуси и Казахстана существует пробел.

Во всяком случае те единичные статьи, которыеимеются в кодексах данных республик (ст. 27 ТКАрмении, ст. 355 ТК Беларусии ст. 152 ТК Казахстана),а также нормы, рассредоточенные по другимстатьям и главам этих трудовых кодексов, не позволяют говорить о полном урегулированиииправового статуса такого субъекта социальногопартнерства, как объединение работодателей(объединения нанимателей – в Беларуси, ассоциацииработодателей – в Армении). В этой связи считаем необходимыми разработку и принятие в Армении, Беларуси и Казахстане отдельных законов,регламентирующих правовой статус указанныхсубъектов отношений в сфере социальногопартнерства.

3. В отношении заработной платы те законы,которые приняты в Беларуси, Казахстане и России,нацелены на установление минимума размеровоплаты труда, и в перспективе их следуеткодифицировать, делегировав право установленияконкретного размера минимальной заработнойплате правительству.

4. Применительно к институту времени отдыха только в Армении и Казахстане (из пяти государств– членов ЕАЭС) есть отдельные законы,определяющие государственные (национальные)праздники, праздничные дни, являющиесянерабочими.

5. В отношении института охраны труда в трехиз пяти государств – членов ЕАЭС (в Беларуси,Кыргызстане и России) подобные отдельные зако-

ныимеются. Заметим, что ранее в России действовал Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г., который утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, внесшего существенные изменения и дополнения в ТК РФ, в том числе в части института охраны труда, а в 2013 г. был принят отдельный Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». Для сравнения: институт охраны труда урегулирован в ТК Казахстана в разд. 4 «Безопасность и охрана труда», включающем 12 весьма объемных статей,

Источники правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с принятием Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Армения (ст. 4, 5 и 6), ТК Республики Беларусь (ст. 7 и 8), ТК Республики Казахстан (ст. 2 и 11), ТК Кыргызской Республики (ст. 3, 4 и 5) и ТК Российской Федерации (ст. 5, 8).

Вместе с тем действующие редакции вышеуказанных статей ТК государств – членов ЕАЭС имеют существенные расхождения (как терминологические, так и содержательные) и в полной мере не позволяют выстроить стройную, непротиворечивую научно обоснованную систему источников регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, охватывающую национальные, международные и наднациональные акты.

Выявлен ряд закономерностей в развитии источников трудового права в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, обусловленных как схожими социально-политическими процессами и явлениями, так и принадлежностью их правовых систем к романо-германской правовой семье, а в период с 1917 г. по 1990 г. – к правовой семье социалистического права (в том числе таких, как сохранение после распада СССР приверженности к кодифицированному трудовому законодательству и преемственности ряда трудово-правовых конструкций, воспринятых из КЗоТ 1970 гг.

Также существует тренд, когда первоначальное размежевание национального законодательства, разновременные разработка и принятие существ-

венно различных структурно и содержательно ТК в сравниваемых государствах с последующим постепенным их сближением путем учета законодательного опыта других государств СНГ; расширение видов и количества принимаемых НПА, дополняющих ТК, а также усиление роли коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЕАЭС – международная организация региональной экономической интеграции, обладающая международной правосубъектностью и учрежденная Договором о ЕАЭС.

Формирование и интеграция экономических союзов различных государств имеет как объективные, так и субъективные преимущества и порождает соответствующие проблемы в объективных условиях глобализации мировой экономики.

Трудовое отношение – это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, возникающее на основании трудового договора, по которому один субъект (работник) обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект (работодатель) обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Законодательство отводит значительную роль трудовым соглашениям, которые признаются полноценным источником трудовых отношений. Коллективные соглашения и локальные внутренние акты относятся к «иным нормам», действующим на предприятии. От законов нормативно-правовые акты и локальные нормы отличает порядок их принятия, который носит договорной характер.

Коллективное соглашение является не только источником права в сфере труда, но и формой социального партнерства, как это предусмотрено ст. 27 ТК, перед его заключением проводятся взаимные консультации между субъектами и коллективные переговоры на предприятии.

Согласно ст. 9 ТК, регулирование правоотношений в договорном порядке осуществляется при заключении, изменении и дополнении трудовых

соглашений. Это и является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в организации. Соглашения, как форма социального партнерства, относятся к одному из источников трудового права, регулирование правоотношений с их помощью называют «нормативным регулированием».

Правовое регулирование трудовых отношений – это создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

В систему трудового законодательства стран ЕАЭС помимо трудовых кодексов входят также многочисленные нормативные правовые акты.

Трудовые отношения можно классифицировать по различным основаниям:

- а) по форме собственности на средства производства: единоличный труд, кооперативный (коллективный) труд; труд работающих собственников;
- б) исходя из качественной характеристики труда: квалифицированный (сложный) и неквалифицированный (простой);
- в) по признаку профессиональному;
- г) по субъективным характеристикам работника (труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов).

Метод трудового права представляет собой комплекс специфических приемов и способов, позволяющих урегулировать трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения, который включает в себя следующие положения:

- 1) сочетание императивного и диспозитивного регулирования;
- 2) сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда;
- 3) равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- 4) представительство интересов работников посредством профсоюзов;
- 5) договорный характер труда;

б) специфический способ защиты трудовых прав работников.

Объектом правоотношения является труд – рабочая сила.

Цифровизация трудовой деятельности является частью нацпрограммы «Цифровая экономика», которая предусматривает переход на электронные трудовые книжки, эксперимент с электронным документооборотом и другие проекты.

Законом в российском законодательстве закрепляется понятие «цифровые права» (новая статья 141.1 ГК РФ).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно.

Можно сформулировать ряд выводов:

– цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который пронизывает собой все сферы жизни общества, включая трудовые отношения;

– цифровая экономика может пониматься как часть экономики, в которой процессы производства, распределения, обмена и потребления прошли цифровые преобразования с использованием информационно-коммуникационных технологий;

– рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют адаптации с точки зрения как теоретической конструкции и сущностных признаков, так и правового регулирования.

В ТК стран-членах ЕАЭС есть отличия относительно блока коллективно-договорных источников, начиная от их названий, уровней социального партнерства, на которых они заключаются, и заканчивая их значением в сфере регулирования.

Источники правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с при-

нятием Трудового кодекса Республики Армения (ст. 4, 5 и 6), ТК Республики Беларусь (ст. 7 и 8), ТК Республики Казахстан (ст. 2 и 11), ТК Кыргызской Республики (ст. 3, 4 и 5) и ТК Российской Федерации (ст. 5, 8)¹.

Изучение истории правового регулирования трудовых отношений в России позволяет сделать вывод, что сформировавшись на основе социалистических принципов всеобщности и обязательности труда, советское право оказало существенное влияние на зарубежное законодательство.

Сегодня российское право под влиянием либеральных ценностей провозгласило принцип свободы труда, наблюдается обратная тенденция, как то: унифицирующее воздействие международно-правового регулирования труда, международная трудовая миграция, универсализация механизмов признания и защиты трудовых прав и свобод, имплементации в национальное право международных конвенций².

Из сравнения трудового законодательства (в узком смысле слова), принятого в странах- членах ЕАЭС, вытекает следующее.

1. Во всех пяти республиках достаточно полно урегулированы правовой статус профессиональных союзов и отношения в сфере занятости населения путем принятия отдельных законов.

2. Только в России и Кыргызстане из пяти государств-членов ЕАЭС в отдельных законах урегулирован правовой статус объединений работодателей. В данном под институте общей части трудового права и коллективного трудового права Армении, Беларуси и Казахстана существует пробел.

Во всяком случае те единичные статьи, которые имеются в кодексах данных республик (ст. 27 ТК Армении, ст. 355 ТК Беларуси и ст. 152 ТК Казахстана), а также нормы, рассредоточенные по другим статьям и главам этих трудовых кодексов, не позволяют говорить о полном урегулировании правового статуса такого субъекта социального партнерства, как объединение ра-

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред.05.04.2021)

²Епифанова Е.В., Павлисова Т.Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития // Юридический вестник. С. 24-27

ботодателей (объединения нанимателей – в Беларуси, ассоциации работодателей – в Армении). В этой связи считаем необходимыми разработку и принятие в Армении, Беларуси и Казахстане отдельных законов, регламентирующих правовой статус указанных субъектов отношений в сфере социального партнерства.

3. В отношении заработной платы те законы, которые приняты в Беларуси, Казахстане и России, нацелены на установление минимума размеров оплаты труда, и в перспективе их следует кодифицировать, делегировав право установления конкретного размера минимальной заработной платы правительствам.

4. Применительно к институту времени отдыха только в Армении и Казахстане (из пяти государств – членов ЕАЭС) есть отдельные законы, определяющие государственные (национальные) праздники, праздничные дни, являющиеся нерабочими.

5. В отношении института охраны труда в трех из пяти государств – членов ЕАЭС (в Беларуси, Кыргызстане и России) подобные отдельные законы имеются. Заметим, что ранее в России действовал Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г., который утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, внесшего существенные изменения и дополнения в ТК РФ, в том числе в части института охраны труда, а в 2013 г. был принят отдельный Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». Для сравнения: институт охраны труда урегулирован в ТК Казахстана в разд. 4 «Безопасность и охрана труда», включающем 12 весьма объемных статей.

Источники правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с принятием Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Армения (ст. 4, 5 и 6), ТК Республики Беларусь (ст. 7 и 8), ТК Республики Казахстан (ст. 2 и 11), ТК Кыргызской Республики (ст. 3, 4 и 5) и ТК Российской Федерации (ст. 5, 8).

Вместе с тем действующие редакции вышеуказанных статей ТК государств – членов ЕАЭС имеют существенные расхождения (как терминологические, так и содержательные) и в полной мере не позволяют выстроить стройную, непротиворечивую научно обоснованную систему источников регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, охватывающую национальные, международные и наднациональные акты.

Выявлен ряд закономерностей в развитии источников трудового права в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, обусловленных как схожими социально-политическими процессами и явлениями, так и принадлежностью их правовых систем к романо-германской правовой семье, а в период с 1917 г. по 1990 г. – к правовой семье социалистического права (в том числе таких, как сохранение после распада СССР приверженности к кодифицированному трудовому законодательству и преемственности ряда трудово-правовых конструкций, воспринятых из КЗоТ 1970 гг.

Также существует тренд, когда первоначальное размежевание национального законодательства, разновременные разработка и принятие существенно различных структурно и содержательно ТК в сравниваемых государствах с последующим постепенным их сближением путем учета законодательного опыта других государств СНГ; расширение видов и количества принимаемых НПА, дополняющих ТК, а также усиление роли коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. // Российская газет. 1993. №237.
2. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 19 декабря 1966 г. (г. Нью-Йорк). Пакт ратифицирован Указом+ Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII. Вступил в силу для России с 3 января 1976 г. // Ведомости ВС СССР. 1976. № 17 (1831).
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. (с изм. от 13.05.2004 г.) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.
4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
5. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117.
6. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. // Российская газета. 1995. № 120.
7. Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» от 03.06.1981г. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах. Женева. 1991.Т. II С. 1935-1938.
8. Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948. // Российская газета. 1995. №11.
9. Конвенция СНГ «О правах и основных свободах человека» от 26.05.1995г. // Бюллетень международных договоров. 1999. №6.

- 10.Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред.05.04.2021)// Парламентская газета.2002.№5.
- 11.Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
- 12.Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08.08.2001г. № 129-ФЗ (ред. 09.03.2021) // Российская газета. 2001.№ 15.
- 13.Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. 26.07.2021) // Российская газета. 2010. № 168.
- 14.Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»от 02.04.2020 №239.// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 02.04.2020.
- 15.Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»от 18.07.2019 г. №512н //Российская газета. 2019. С. 13-16.

1. Абульханова, Л.И., Васильева, М.И. Проблемы защиты прав работников в трудовом законодательстве России /Л.И. Абульханова, М.И. Васильева// Научная аллея. 2019. Т. 4. № 1 (28). С. 693-696.
2. Анисимов, А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение./ А.Л. Анисимов // Трудовое право. 2003. № 2. С. 27-35.
3. Баглай, М. В. Конституционное право Российской Федерации. /М.В. Баглай. М.: Норма-Инфра, 1998. 588с.
4. Безина, А. К. Трудовой кодекс Российской Федерации: новое в методе правового регулирования трудовых отношений в организации. Актуальные проблемы совершенствования учебной и научной деятельности в высшей школе: Материалы межвузовской научно-практической конференции./ А.К.Безина// Казань: Изд-во Казан. Ун-та. 2013. С.32-44.
5. Гапоненко, В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов: /под ред.В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М.: Норма, 2013.209 с.
6. Гейхман, В. Л.,Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата: / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 304 с.
7. Гинцбург, Л. Я., Смирнов, О. В., Орловский, Ю. П., Тищенко, И. А., Бородина, Н. Н. Проблемы трудового права. / отв. ред. В. И. Смолярчук. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1968.123с.
8. Головина, С.Ю., Кучина, Ю.А., Перминов, Ю.В. Сравнительно-правовой анализ трудовых кодексов государств - членов ЕАЭС: проект доклада./С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина, Ю.В. Перминов// Екатеринбург: Издат. дом «Уральская государственная юридическая академия», 2009. № 2. С. 125-129.
9. Давлетгильдеев, Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств - участников Содружества независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе /Р.Ш.Давлетгильдеев // Рос-

- сийский юридический журнал. 2013. № 5. С. 90 - 95
10. Дженис Марк, Кэй Ричард, Энтони Брэдли. Европейское право в области прав человека (Практика и комментарии). М.: «Права человека», 1997. 456 с.
 11. Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства. М.: Наука, 1908. 278 с.
 12. Епифанова, Е.В., Павлисова, Т.Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития/ Е.В. Епифанов, Т.Е Павлисова // Юридические исследования. 2017. № 7. С. 55 - 71.
 13. Завгородний, А. В., Трудовое право России: учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Норобченко, А.В. Кузьменко и др.:/ под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. С. 109.
 14. Зеленев, М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров: Автореф. Зеленев М.Ф. М.: 2014. С.89.
 15. Кириченко, О., Курдюкин, П. Правовое регулирование на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2003. №9.
 16. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер Г. и др. Трудовое право в капиталистическом государстве. М.: 1982.
 17. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М.: 2009.
 18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: /под ред. К.Н. Гусова, Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература. 1969. 456.с
 19. Комментарий постатейный к Трудовому Кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, С. И. Снигирева. М.: Профиздат. 2019.
 20. Капустин, А.Я. Договор о евразийском экономическом союзе - новая страница правового развития евразийской интеграции // Журнал российского права, 2014. № 12. С. 17-19

- 21.Каширкина, А.А., Морозов, А.Н. Международно-правовая модель Евразийского экономического союза: потенциал интеграционного взаимодействия и риски // Евразийский юридический журнал. 2015. №6. С. 25 - 29.
- 22.Куренной, А.М. Возможные механизмы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений в рамках ЕАЭС/А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 4 - 7.
- 23.Лютов, Н.Л. Возможности использования опыта Европейского союза для гармонизации трудового законодательства Европейско-Азиатского региона./ Н.Л. Лютов// М.: Юрист. 2012. С. 31 - 34.
- 24.Морозов, П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие. /П.Е.Морозов, А.С. Чанышева. М.: Проспект, 2016. 453с.
- 25.Петров, А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2014. № 5. С. 12 – 14.
- 26.Пашкова, Г.Г. Трудовое право : учеб. пособие./Г.Г. Пашкова// Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. 258 с.
- 27.Российское трудовое право. учебник для ВУЗов. / отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: Инфра-Норма. 1997.
- 28.Румянцев, О. Г., Додонов В. Н. Юридический энциклопедический словарь./ О.Г. Румянцев, В.Н. Додонов // М.: ИНФРА-М, 1997.
- 29.Смолярчук, В. И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих./ В.И.Смоляпчук. М.: Юридическая литература, 1970. 468с.
- 30.Снигирева, И. О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. 2004. №6. С. 35-38
- 31.Сошникова, Т.А. Профессиональные союзы как субъект защиты прав и свобод в сфере труда и социального обеспечения. / Под ред. Рудинский Ф.М. М., 2009, с.372-375.

- 32.Томашевский, К.Л., Лушников, М.В. Евразийское трудовое право /Е. А. Волк// М. : Проспект, 2017. С. 44–70.
- 33.Тихомирова, Л. В., Тихомиров, М. Ю. Юридическая энциклопедия. / под ред. Тихомирова М. Ю.// М.: Проспект .2001. 745с.
- 34.Тогузова, М. Б., Кисиев, А. Г. Роль профсоюзной организации при увольнении работника в РФ и ряде зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ/ М.Б. Тогузова, А.Г. Кисиев // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2016. № 27. С.164– 165.
- 35.Трубецкой, Е.Н. Лекции по энциклопедии права. М.: Типография Императорского Московского университета, 1909.
- 36.Фатуев, А. А. Трудовое право в жизни человека. М.: Юридическая литература. 1991.
37. Шуралева, С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: монография / С.В. Шуралева; науч. ред. Л.Ю. Бугров; Пермь. Перм. гос. нац. исслед. ун-т. 2017. 195 с