

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВОВОГО СТАТУСА  
РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА  
В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*М.В. Селиверстов, Г.Н. Назарбекова*

В современных условиях сложившаяся в Кыргызской Республике правоприменительная практика реализации трудовых прав и обязанностей работников свидетельствует о недостаточном достижении гарантий трудовых прав. Остается актуальной проблема защиты трудовых прав работника, который приступает к фактическому исполнению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя без оформления письменного трудового договора с работодателем по инициативе последнего. Нестабильность экономической ситуации в стране, острая нехватка рабочих мест для молодых специалистов и повсеместный рост безработицы способствуют увеличению роста числа работников, которые трудятся без официального оформления, что имеет далеко идущие экономические последствия: снижение налоговых и социальных отчислений в бюджет страны, отсутствие гарантий и компенсаций работникам и др. В рамках статьи авторами предложены некоторые направления преодоления неправомерного поведения работодателей, не исполняющих нормы трудового законодательства в части реализации прав работников в полном объеме, а также обозначена проблема отсутствия в трудовом законодательстве Кыргызской Республики действенного механизма обеспечения и защиты трудовых прав работников.

*Ключевые слова:* работник; работодатель; субъект трудового права; трудовой договор; гарантии; ответственность; трудовое законодательство.

---

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЭМГЕК УКУГУНУН СУБЪЕКТИ КАТАРЫ  
КЫЗМАТКЕРДИН УКУКТУК МАКАМЫН ИШКЕ АШЫРУУ МАСЕЛЕСИ**

*М.В. Селиверстов, Г.Н. Назарбекова*

Кыргыз Республикасында түзүлгөн азыркы шартта кызматкерлердин эмгек укугун жана милдеттерин ишке ашыруунун укук колдонуу тажрыйбасы эмгек укугуна болгон кепилдиктердин жетиштүү эместигин айгинелейт. Кызматкердин эмгек укуктарын коргоо маселеси актуалдуу бойдон калууда, кызматкер иш берүүчүнүн демилгеси боюнча иш берүүчү менен жазуу жүзүндө эмгек келишимин түзбөстөн туруп, иш берүүчү же анын өкүлүнүн тапшырмасы боюнча ишти аткарууга киришет. Өлкөдөгү экономикалык абалдын туруксуздугу, жаш адистер үчүн жумуш орундарынын жетишсиздиги жана жер-жерлерде жумушсуздуктун өсүшү расмий келишим түзбөстөн, иштеген кызматкерлердин санынын өсүшүнө түрткү берди, мунун өзү көптөгөн экономикалык кесепеттерге алып келет: өлкөнүн бюджетине салыктык жана социалдык чегерүүлөрдүн төмөндөшү, кызматкерлерге кепилдиктердин жана компенсациялардын жоктугу ж.б. Макаланын алкагында авторлор тарабынан кызматкерлердин укуктарын ишке ашыруу жаатында эмгек мыйзамдарынын ченемдерин толук көлөмдө аткарган иш берүүчүлөрдүн мыйзамсыз жүрүм-турумун четтетүүнүн айрым багыттары сунушталды, ошондой эле Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кызматкерлердин эмгек укуктарын камсыз кылуунун жана коргоонун таасирдүү механизмдеринин жоктугу боюнча көйгөй белгиленди.

*Түйүндүү сөздөр:* кызматкер; иш берүүчү; эмгек укугунун субъекти; эмгек келишими; кепилдиктер; жоопкерчилик; эмгек мыйзамдары.

**PROBLEMS OF IMPLEMENTING THE LEGAL STATUS  
OF THE EMPLOYEE AS A SUBJECT OF LABOR LAW  
IN THE KYRGYZ REPUBLIC**

*M.V. Seliverstov, G.N. Nazarbekova*

In modern conditions, the law enforcement practice of the implementation of labor rights and obligations of employees, which has developed in the Kyrgyz Republic, testifies to the insufficient achievement of guarantees of labor rights. The problem of protecting the labor rights of an employee who proceeds to the actual performance of work with the knowledge or on behalf of the employer or his representative without drawing up a written employment contract with the employer at the initiative of the latter remains urgent. The instability of the economic situation in the country, an acute shortage of jobs for young professionals and a widespread increase in unemployment contribute to an increase in the number of workers who work without official registration, which has far-reaching economic consequences: a decrease in tax and social contributions to the country's budget, lack of guarantees and compensation for workers and etc. Within the framework of the article, the authors propose some directions for overcoming the illegal behavior of employers who do not comply with the norms of labor legislation in terms of exercising the rights of workers in full, and also outlines the problem of the absence in the labor legislation of the Kyrgyz Republic of an effective mechanism for ensuring and protecting the labor rights of workers.

*Keywords:* employee; employer; subject of labor law; employment contract; guarantees; liability; labor legislation.

В настоящее время в Кыргызской Республике происходит интенсивное и динамическое развитие отдельных отраслей законодательства, обусловленное усложнением и совершенствованием общественных отношений, а также участием Кыргызской Республики в договорных обязательствах на международном уровне. Однако, наряду с модернизированными нормативно-правовыми актами, в Кыргызской Республике продолжают действовать и такие кодификации, которые, несмотря на продолжительное время своего действия и постоянную работу законодателя по их совершенствованию, остаются недостаточно эффективными и содержат в себе некоторое количество «мертвых» правовых норм, а именно статей. К сожалению, Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 [1] (далее по тексту ТК КР) является именно таким нормативно-правовым актом. При этом основная проблема отечественного трудового законодательства заключается не в недостатках его юридических конструкций. Так, проблемой рассматриваемой отрасли выступает практическая реализация норм трудового права. Особенно ярко данная проблема иллюстрируется в реализации трудовых прав работников.

Отечественная доктрина трудового права и трудовое законодательство признают работника наряду с работодателем, основным субъектом трудового права. При этом основной вектор взаимодействия работодателя и работника лежит

в плоскости трудовых правоотношений. В соответствии с нормами ст. 13 ТК КР, «трудовые отношения – отношения между работником и работодателем о личном выполнении работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором» [1]. Иными словами, в рамках трудовых отношений работник должен за оговоренную плату выполнять определенную трудовую функцию, а работодатель должен произвести оплату труда работника, обеспечить необходимые условия труда и заключить с работником трудовой договор (а также коллективный договор).

В современных реалиях Кыргызской Республики именно заключение трудового договора между работодателем и работником выступает наиболее проблемным аспектом трудовых отношений. Такая ситуация складывается по нескольким причинам.

Во-первых, ввиду неразвитости государственного сектора производства подавляющее большинство рабочих мест сосредоточено в частном секторе, среди которого также преобладает направление малого и среднего бизнеса. Из-за такого перевеса работники сталкиваются с тем, что проблемы малого и среднего

бизнеса отражаются, в том числе, и на реализации трудовых прав работников. При этом малый и средний бизнес зачастую остается наедине со своими трудностями без какой-либо существенной государственной поддержки. Если предприятия малого и среднего бизнеса сталкиваются с какими-либо проблемами, препятствующими дальнейшему ведению их экономической деятельности, то гарантии трудовых прав работников становятся фактически неисполнимыми. Особенно остро такой вакуум государственной поддержки наблюдался в условиях мировой пандемии, обусловленной распространением вируса COVID-19, когда граждане Кыргызской Республики длительный период времени находились в условиях вынужденного карантина, частные предприятия и организации не могли осуществлять свою экономическую деятельность. Следовательно, работники таких предприятий и организаций не осуществляли трудовую деятельность и не получали заработную плату и другие выплаты. Часть субъектов малого и среднего бизнеса так и не смогли оправиться от кризиса, обусловленного затянувшимися последствиями пандемии, закрытием государственных границ, усложнением перемещения товаров через таможенную границу. Возвращение трудовых мигрантов на родину усложнило и без того сложную ситуацию с возрастающим уровнем безработицы среди населения. Таким образом, отсутствие в условиях экономических трудностей должной государственной поддержки у малого и среднего бизнеса влечет ухудшение правового положения работников таких предприятий и организаций.

Во-вторых, развитие существующего в стране рынка труда происходит в условиях роста уровня безработицы и дефицита рабочих мест. Как правильно отмечает Н.Ж. Кошокова, «в современных условиях в силу нестабильного экономического роста и высоких темпов прироста лиц трудоспособного возраста рынок труда Кыргызстана является трудоизбыточным, т. е. значительная часть трудоспособного населения не может найти себе работу и становится безработной» [2, с. 403]. На негативные социальные последствия роста уровня безработицы неоднократно обращали внимание отечественные

ученые. Так, как правильно отмечала Н.В. Фахриева, «безработица в Кыргызстане достаточно широко распространена и оказывает мощное и разрушительное влияние на людей. Это явление на нашем рынке труда обостряет социальную напряженность в обществе, способствует росту преступности, наркомании, болезней. Немалый урон безработица наносит жизненным интересам людей, не давая им приложить свои умения в том роде деятельности, в котором можно наибольшим образом проявить себя» [3, с. 133]. К сожалению, в настоящее время в стране складывается критическая ситуация, когда спрос трудовых мест значительно превышает предложение. Так, по данным Государственной службы занятости населения Кыргызской Республики по состоянию на 1 ноября 2020 г. на одно свободное рабочее место претендовало 33 человека [4]. В таких условиях работодатели не стремятся улучшать условия труда для работников, повышать заработную плату, предоставлять социальные гарантии и даже производить официальное оформление трудоустройства работников, так как ввиду нехватки рабочих мест желающие занять вакантное рабочее место всегда найдутся.

В-третьих, работодатели – представители малого и среднего бизнеса, часто сталкиваются с проблемой бремени высокого уровня налоговых и социальных отчислений за каждого работника. В целях улучшения своего финансового положения и снижения уровня отчетности, работодатели предлагают своим работникам осуществлять трудовую деятельность с приобретением добровольного патента. Таким образом, получается, что хотя работник и осуществляет трудовую деятельность у конкретного работодателя, но с точки зрения закона такой работник собственно работником и не является, так как посредством приобретения добровольного патента он является самозанятым.

Эти и другие социальные и трудовые проблемы реализации правового статуса работника в складывающихся условиях возрастающей безработицы, снижения уровня жизни населения еще долго будут актуальными для нашей страны.

Однако существует также и целый комплекс проблем реализации правового статуса работника правового характера.

В соответствии со ст. 19 ТК КР в число прав работника, как стороны трудового отношения, отечественный законодатель включает следующие права на:

- «заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами;
- предоставление ему работы и заработной платы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях по охране труда на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- оплату простоя не по своей вине – в размере, не ниже определяемого настоящим Кодексом;
- отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;
- объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов;
- ведение коллективных переговоров и вступление в коллективные соглашения через своих представителей;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами;
- возмещение вреда здоровью, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Кыргызской Республики;
- предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- защиту своих трудовых прав и свобод с использованием способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту» [1].

Перечисление в трудовом законодательстве данных трудовых прав работников полностью соответствует принятым на себя международным обязательствам Кыргызской Республики в рамках присоединения к Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 года [5] и Международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года [6]. При этом, как правильно отмечает Е.А. Улюмджиев, правовой статус работника следует понимать, «как выражение общего социально-экономического правового статуса личности, поскольку он направлен на обеспечение свободного участия человека в производственной деятельности.

Учитывая приоритетность социальной функции трудового права, все элементы правового статуса работника – его права и (что стоит особо подчеркнуть) обязанности, направлены, в конечном счете, на установление государственных гарантий трудовых прав и свобод гражданина, создание благоприятных условий труда и защиту прав и интересов работника» [7, с. 14].

Наличие определенных прав всегда коррелирует и с определенным перечнем обязанностей. В нормах отечественного трудового законодательства перечислены следующие обязанности работника:

- «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

- не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя» (ст. 19 ТК КР) [1].

Однако для того чтобы воспользоваться всем комплексом трудовых прав и обязанностей работника, работник должен вступить в трудовые отношения. В соответствии с правилами ст. 14 ТК КР трудовые отношения до момента заключения трудового договора между работником и работодателем могут возникать посредством «фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен» [1]. Детализирует вышеприведенную правовую норму правило, изложенное в ч. 4 ст. 57 ТК КР, в соответствии с которым, «если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным со дня начала работы и на него распространяются все права, предусмотренные настоящим Кодексом. Фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить с ним письменный трудовой договор» [1].

В ст. 4 Рекомендаций МОТ от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» среди мер, которые должны предусматриваться в национальной политике страны-участницы МОТ, называется разработка рекомендаций в адрес заинтересованных сторон, в частности работодателей и работников, по вопросу о фактическом установлении существования индивидуального трудового правоотношения. Именно фактическое выполнение сторонами взятых на себя обязательств служит необходимым условием реализации трудового договора [8]. Поэтому фактическое начало выполнения работником работы по трудовому договору является необходимым условием для возникновения прав и обязанностей другой стороны трудового

отношения – работодателя, который с момента выхода работника на работу обязан обеспечить его работой, создать безопасные условия труда на рабочем месте, начислять и выплачивать заработную плату и т. п.

Как правильно отмечает А.В. Завгородний, «обязанность по соблюдению порядка заключения трудового договора возлагается на работодателя. Работник не должен отвечать за то, что трудовой договор с ним не был оформлен надлежащим образом либо не был издан приказ о приеме его на работу. <...> Следует признать, что в настоящее время трудовое законодательство не предлагает никакого иного выхода и не обеспечивает при фактическом допуске к работе (заключении трудового договора) должной защиты потенциального работника, учитывая, что последний объективно лишен возможности проверить, полномочен ли данный представитель работодателя. Во избежание злоупотребления правом со стороны работодателя фактическое допущение к работе должно порождать юридические последствия независимо от того, какое лицо допустило работника к работе» [9]. Для защиты трудовых прав работника, с которым работодатель, несмотря на начало фактического выполнения трудовых обязанностей работником, не заключает трудовой договор, в нормах трудового законодательства предусмотрена возможность обращения работника в трудовую инспекцию. По нашему мнению, для наиболее полной защиты прав работника при фактическом допуске к работе и при дальнейшем уклонении работодателя от официального оформления такого работника следует пересмотреть норму ч. 4 ст. 57 ТК КР и дополнить ее указанием на наступление ответственности работодателя за несвоевременное оформление с письменным трудовым договором с работником с последующим включением нормы об ответственности за нарушение правил трудового законодательства в отраслевое законодательство Кыргызской Республики.

#### *Литература*

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 01.12.2020).

2. Кошокова Н.Ж. Факторы, смягчающие трудоизбыточный рынок труда Кыргызской Республики / Н. Ж. Кошокова // Экономика труда. 2017. № 4.
3. Фахриева Н.В. Социальные последствия безработицы и политика занятости / Н. В. Фахриева // Вестник КРСУ. 2014. Т. 14. № 11.
4. Рынок труда Кыргызской Республики на 1 ноября 2020 года. URL: <http://zanyatost.kg/Page/PageShow/1016> (дата обращения: 01.12.2020).
5. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (дата обращения: 01.12.2020).
6. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года. URL: [documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 01.12.2020).
7. Улюмджиев Е.А. Правовое регулирование статуса работника: проблемы эффективности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.А. Улюмджиев. М., 2009. 33 с.
8. Рекомендации МОТ «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 года № 198. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499076405> (дата обращения: 01.12.2020).
9. Завгородний А.В. Отдельные вопросы заключения трудового договора: теория и практика / А.В. Завгородний // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2013. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otdelnye-voprosy-zaklyucheniya-trudovogo-dogovora-teoriya-i-praktika> (дата обращения: 01.12.2020).