

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Научная статья  
УДК: 349.2  
DOI 10.18101/2658-4409-2022-4-11-18

### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса,  
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова  
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6  
elena.murzina.57@mail.ru

**Аннотация.** Трудовые отношения являются важной частью социально-экономической жизни любого общества. Создание Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС), повлекшее интеграционные процессы с участием России, Казахстана, Белоруссии, Армении, Кыргызстана, ставят перед наукой трудового права задачи по поиску путей гармонизации трудового законодательства государств ЕАЭС. В связи с этим исследование и научный анализ трудового законодательства этих государств приобретает важное значение, поскольку на их основе вырабатываются определенные направления по совершенствованию трудового законодательства, в том числе с учетом необходимой гармонизации этого законодательства. В статье проведено исследование лишь нескольких отдельных положений действующего в настоящее время трудового законодательства Республики Казахстан, выделены положительные моменты в регулировании тех или иных вопросов. А также отмечены имеющиеся отличия в правовом регулировании от действующего российского трудового законодательства.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс Республики Казахстан; трудовое законодательство Республики Казахстан; трудовое законодательство Российской Федерации, принудительный труд, электронная биржа труда, трудовой договор.

#### Для цитирования

Мурзина Е. А. Актуальные вопросы трудового законодательства Республики Казахстан // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2022. Вып. 4. С. 11–18.

Республика Казахстан, так же, как и другие республики бывшего Советского Союза, продолжает преобразовательные процессы в своей экономике, праве и политике. Эти процессы влекут изменения сути и характера всех общественных отношений, включая и трудовые отношения, что нашло свое отражение не только в конституционных положениях, но и в действующем трудовом законодательстве.

Анализ Конституции Республики Казахстан в редакции от 05 июня 2022 года<sup>1</sup> показывает, что статья 24, как и статья 37 Конституции Российской Федерации<sup>2</sup>, закрепляет основные принципы трудового права.

В частности, в названной статье 24 Конституции Республики Казахстан закреплено, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы; право на отдых. Работаящим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Также в этой статье Конституции Казахстана закреплено, что признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Как особенность этой правовой нормы следует отметить, что в ней указано на допущение принудительного труда только на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

В развитие данного конституционного положения в статье 7 Трудового кодекса Республики Казахстан<sup>3</sup> (далее по тексту — Трудовой кодекс РК), закрепляющей запрет принудительного труда, указано на то, что принудительный труд допускается только на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения, вступившего в законную силу, и при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов, и лицо, выполняющее эту работу, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц.

При этом в отличие от положений статьи 4 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — Трудовой кодекс РФ), закрепляющей запрет принудительного труда, Трудовой кодекс РК в статье 7 очень кратко раскрывает понятие принудительного труда и его содержание. В частности, под принудительным трудом по трудовому законодательству РК понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Вместе с тем, на законодательном уровне не закреплено положение о том, что к принудительному труду относится также работа, которую работник вынужден выполнять: при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере; в случаях, когда работа угрожает жизни

<sup>1</sup>Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) // ИС Параграф: сайт. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029&mode=p&page=1](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029&mode=p&page=1) (дата обращения: 01.12.2022). Текст: электронный.

<sup>2</sup>Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // КонсультантПлюс: сайт. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/?ysclid=lbrzdk9ici634957943](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=lbrzdk9ici634957943) (дата обращения: 01.12.2022). Текст: электронный.

<sup>3</sup>Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // ИС Параграф: сайт. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832) (дата обращения: 01.12.2022). Текст: электронный.

или здоровью работника; в случаях, когда работодатель требует от работника исполнения трудовых обязанностей, но при этом не обеспечил его средствами коллективной или индивидуальной защиты.

Анализ внесенных за последнее время изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Казахстан (в том числе действующими с 18 ноября 2022 года), за исключением вышеуказанного пробела, показывают, что казахстанский законодатель работает над совершенствованием законодательства, направленного на регулирование трудовых отношений, выступающих важной частью социально-экономической жизни общества.

Это обстоятельство также отмечается исследователями действующего трудового законодательства Казахстана, подчеркивающих, что государственная политика направлена на дальнейшее совершенствование трудового законодательства в стране [1, с. 99].

Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудом, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

Задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия [3; 4, с. 144].

Учеными высказывается мнение и о том, что при разработке Трудового кодекса Республики Казахстан 2007 и 2015 гг. следовало бы более широко заимствовать нормы Трудового кодекса РФ, в частности, нормы о действии трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве; об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников; о способах защиты трудовых прав и свобод [4, с. 127].

Отличие Трудового кодекса Казахстана состоит также в том, что в его статье 9 закреплены минимальные социальные стандарты в сфере труда, которыми признаны минимальный размер месячной заработной платы, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. При этом в названной статье указано на действующий в республике Закон «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях», как развивающий положения этой правовой нормы.

Так же, как и в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовой кодекс Республики Казахстан в статье 21 перечисляет основания возникновения трудовых отношений, среди которых первое и основное место занимает такое основание, как заключение трудового договора между работником и работодателем, кроме того перечислены сложные составы возникновения трудовых правоотношений, включающие в себя избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; вынесение судебного решения о заключении трудового договора; направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты.

Следует отметить, что последний юридический факт, создающий сложный состав возникновения трудового правоотношения, в трудовом законодательстве России не указан. Отличием является и то, что в названной статье в пункте 3 указано на осуществление трудовых отношений с руководителем исполнительного

органа юридического лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

При этом более подробные положения об особенностях регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря закреплены в статье 140 Трудового кодекса РК.

В Республике Казахстан действует единая система учета трудовых договоров (ЕСУТД), в которую работодателем вносятся действующие трудовые договоры работников. Кроме того, в республике действует также Электронная биржа труда.

С 1 марта 2021 года в ЕСУТД и Электронной бирже труда применяется обновленный справочник профессий и должностей, из которого были исключены занятия, которые никогда не используются работодателями при заполнении вакансий, использованы общепринятые наименования занятий без глубокой детализации, а также добавлены новые профессии и должности, которые распространены на рынке труда.

Полагаем, что подобную практику необходимо ввести и в Российской Федерации, поскольку единый учет действующих трудовых договоров в первую очередь способствует защите прав работников в случае возникновения спора о наличии или отсутствии трудового стажа при решении вопроса о назначении трудовой пенсии.

Как положительную черту Трудового кодекса Республики Казахстан следует отметить закрепление, если можно так выразиться, в концентрированном виде в статье 26 запретов и ограничений на заключение трудового договора и трудоустройство.

Указанные термины не являются равнозначными и предусматривают различные обстоятельства по установленным ограничениям.

В частности, указано, что не допускается заключение трудового договора:

– на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения. Имеется разъяснение Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 июня 2022 года, согласно которому лица с инвалидностью, вне зависимости от категории группы инвалидности, имеют право работать, если им не противопоказан вид трудовой деятельности по медицинскому заключению<sup>1</sup>;

– с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табач-

---

<sup>1</sup> Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 июня 2022 года на вопрос от 10 июня 2022 года № 743363 // ИС Параграф: сайт. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=39277641](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39277641) (дата обращения: 01.12.2022). Текст: электронный.

ными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами);

– с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо до получения иностранным работником справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства или разрешения трудовому иммигранту, выданных в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

– с иностранными студентами и стажерами, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими разрешения на въезд и пребывание с целью воссоединения семьи и документ, подтверждающий состояние в признаваемом законодательством Республики Казахстан браке с гражданином Республики Казахстан;

– на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем-физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами.

Не допускается трудоустройство:

– в коммерческую организацию, за исключением государственных организаций и организаций, в уставном капитале которых доля государства составляет более пятидесяти процентов, в том числе в национальных управляющих холдингах, национальных холдингах, национальных компаниях, национальных институтах развития, акционером которых является государство, их дочерних организациях, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежат им, а также юридических лиц, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией;

– в субъекты квазигосударственного сектора лица, совершившего коррупционное преступление;

– в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за такие уголовные правонарушения, как: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности,

половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

Из разъяснения Министра труда и социальной защиты населения РК от 02 марта 2022 г. следует, что указанные ограничения на трудоустройство касаются всех категорий работников, в том числе рабочего персонала;

– на работу по совместительству работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением медицинских работников.

Судебная практика России показывает, что процент исковых заявлений в суд о признании отношений трудовыми, а соответственно о наличии именно трудового договора, положенного в основу возникновения правоотношений по труду, в последнее время остается достаточно высоким. Для разрешения этих споров суды руководствуются разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации о том, в чем заключаются характерные признаки трудовых отношений, а также необходимых доказательств, подтверждающих эти признаки.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан вопросу отличия трудового договора от иных видов договоров посвящена статья 27, в которой четко закреплено, что отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

- выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- получение работником заработной платы за труд.

Аналогичные положения также изложены в нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»<sup>1</sup>.

Перечень условий, подлежащих включению в содержание трудового договора, закрепленный в статье 28 Трудового кодекса Республики Казахстан, помимо аналогичных условий, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, содержит также положение о том, что заключаемый с лицом с инвалидностью трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочего места с учетом его индивидуальных возможностей. Приведенное законодательное положение по своей сути направлено на повышенную заботу государства об инвалидах и подчеркивает обязанность работодателя об обязательном включении в трудовой договор с инвалидом этого условия, а, следовательно, и обязательного выполнения работодателем этого условия трудового договора. В Трудовом кодексе Российской Федерации какие-либо положения об особенностях регулирования труда инвалидов отсутствуют, что на наш взгляд является пробелом.

Согласно положениям статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации условие об испытательном сроке отнесено к дополнительным условиям трудово-

---

<sup>1</sup> Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // ИС Параграф: сайт. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=35071444](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35071444) (дата обращения: 01.12.2022). Текст: электронный.

го договора, которое может быть внесено в трудовой договор по соглашению сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

Анализ положений статьи 36 Трудового кодекса Республики Казахстан позволяет сделать вывод, что вопрос о внесении в трудовой договор условия об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе, отнесен к прерогативе работодателя, поскольку в статье ничего не говорится о соглашении сторон трудового договора об этом условии, только указано на то, что оно может быть внесено в трудовой договор. При этом указанная статья не содержит перечня лиц, в отношении которых испытательный срок не может быть установлен.

Статья 37 Трудового кодекса Казахстана, устанавливающая результаты испытания при приеме на работу, не содержит указания на возможность обжалования работником в суд решения работодателя о неудовлетворительном результате испытания, что по своей сути означает приоритет решения именно работодателя независимо от его обоснованности.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации в отдельных статьях закреплены положения о государственной службе (статья 139), о регулировании труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей (статья 143), лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы (статья 144).

В указанных статьях прямо указано на то, что труд этих лиц регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Подводя итог исследованию отдельных положений Трудового кодекса Республики Казахстан, следует отметить, что в принципе правовые позиции казахстанского законодателя по регулированию правоотношений в сфере труда совпадают с правовыми позициями российского законодателя в этой сфере.

Вместе с тем, имеются определенные отличия, которые в отдельных случаях заслуживают своего внимания, поскольку намного позитивнее и положительнее, чем в нашем, российском трудовом законодательстве, а поэтому требуют своего дополнительного внимания и, возможно, внедрения в наше законодательство. В других случаях законодательные положения Трудового кодекса Республики Казахстан более лаконичные, не такие подробные, как это зафиксировано в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В любом случае, изучение действующего трудового законодательства других государств дает возможность совершенствовать свое законодательство в сфере трудового права и устранять имеющиеся пробелы.

### **Литература**

1. Калиева А. У. Некоторые вопросы правового мониторинга Трудового кодекса Республики Казахстан // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. 2018. № 3 (52). С. 98–107. Текст: непосредственный.

2. Надирова А. К. Влияние Трудового кодекса Российской Федерации на развитие и преподавание трудового права в Республике Казахстан // Образование и право. 2017. № 2. С. 126–128. Текст: непосредственный.

3. Сабристова Н. С. Актуальные вопросы действующего трудового законодательства / Н. С. Сабристова, А. А. Карандашева // Вестник КАСУ: электронный журнал. URL: <https://www.vestnik-kafu.info/journal/3/104/>. Текст: электронный.

4. Царенко М. В. Законодательство о труде Республики Казахстан и Киргизской Республики в условиях становления многоукладной экономики // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. 2012. № 4(28). С. 144–147. Текст: непосредственный.

*Статья поступила в редакцию 02.12.2022; одобрена после рецензирования 09.12.2022; принята к публикации 14.12.2022.*

#### THE CURRENT LABOR LAW ISSUES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

*Elena A. Murzina*

PhD in Law, Associate Professor  
Department of Civil Law and Process,  
Dorzhi Banzarov Buryat State University  
Russia, 670000, Ulan-Ude, st. Sukhbaatar, 6  
[elena.murzina.57@mail.ru](mailto:elena.murzina.57@mail.ru)

*Abstract.* Labor relations are an important part of the social and economic life of any society. The creation of the Eurasian Economic Union (hereinafter referred to as EAEU), which entailed integration processes with the participation of Russia, Kazakhstan, Belarus, Armenia, and Kyrgyzstan, sets the task for the science of labor law to find ways for harmonizing the labor legislation of the EAEU states. In this regard, the study and scientific analysis on the labor legislation of these states represents a significant importance, since on that basis certain directions are developed for improving labor legislation, including the necessary harmonization of this legislation. A great deal of research is done on the certain provisions of the current labor legislation of the Kazakhstan Republic. Moreover, the research highlights the positive aspects in the regulation of certain issues. Finally, the author points out the existing differences in the legal regulation from the current Russian labor legislation.

*Keywords:* the Labor Code of the Republic of Kazakhstan; the labor legislation of the Republic of Kazakhstan; the labor legislation of the Russian Federation.

*For citation*

*Murzina E. A. The current labor law issues of the republic of Kazakhstan. Bulletin of the Buryat State University. Law. 2022; 4: 11–18 (In Russ.).*

*The article was submitted 02.12.2022; approved after reviewing 09.12.2022; accepted for publication 14.12.2022.*