

Основные тенденции развития договорного регулирования труда в странах ШОС

Кубанычбек Советович Раманкулов¹, Лариса Владимировна Зайцева²✉

¹ Киргизский национальный университет им. Жусупа Баласагына, Бишкек, Республика Кыргызстан

² Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия
Контакт для переписки: l.v.zajceva@utmn.ru✉

Аннотация. Декларация о создании ШОС провозглашает поощрение эффективного сотрудничества между государствами-участниками в торгово-экономической, научно-технической, образовательной, энергетической, транспортной, экологической областях, а также совместные усилия по построению нового демократического, справедливого и рационального политического и экономического международного порядка. Авторами исследуются основания и потенциал сближения трудового законодательства стран ШОС как необходимый элемент нового международного порядка. Принимая во внимание существующие различия, основанные на самобытном пути каждой страны, авторы исследуют системы трудового законодательства стран — участниц ШОС с целью выявления общих и особенных характеристик систем правового регулирования трудовых отношений. Выявляются объективные причины развития экономических связей, актуализирующие в будущем вопросы трансформации трудового права в условиях структурных изменений рынка труда и развития новых, нестандартных форм занятости. На основе анализа действующих нормативных правовых актов и научных исследований выявляются общие признаки, свойственные трудовому законодательству каждой из стран. Исследуются наиболее острые вопросы правового регулирования трудового договора. Предлагается авторский взгляд на наиболее злободневные аспекты правового регулирования индивидуальных отношений в сфере труда, связанные с развитием в странах ШОС нестандартных форм занятости. В результате обосновывается вывод о наличии общих вызовов для существующих систем правового регулирования договорных отношений в области наемного труда, а значит — о потенциальных возможностях консолидации усилий по преодолению последствий возникших изменений и выработке общих подходов к разработке новых и наиболее эффективных способов воздействия права на трудовые отношения.

Поскольку Хартия ШОС 2002 г. к социально-экономическим целям организации относит, кроме прочего, неуклонное повышение уровня и улучшение условий жизни народов государств-членов, то вопросы договорного регулирования трудовых отношений должны занимать одно из определяющих мест в системе усилий государств по ее достижению.

Ключевые слова: трудовые отношения, договорное регулирование труда, трудовой договор, нетипичные формы занятости

Цитирование: Раманкулов К. С., Зайцева Л. В. 2023. Основные тенденции развития договорного регулирования труда в странах ШОС // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. Том 9. № 4 (36). С. 138–151. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2023-9-4-138-151>

Поступила 17.11.2023; одобрена 04.12.2023; принята 0.12.2023

Main trends in the development of contractual labor regulation in the SCO countries

Kubanychbek S. Ramankulov¹, Larisa V. Zaitseva²✉

¹ Kyrgyz National University, Bishkek, Kyrgyz Republic

² University of Tyumen, Tyumen, Russia

Corresponding author: l.v.zajceva@utmn.ru✉

Abstract. The Declaration on the Establishment of the Shanghai Cooperation Organization proclaims the promotion of effective cooperation between the participating States in the trade, economic, scientific, technical, educational, energy, transport, environmental fields, as well as joint efforts to build a new democratic, just and rational political and economic international order. The authors explore the foundations and potential of the convergence of the labor legislation of the SCO countries as a necessary element of the new international order. Taking into account the existing differences based on the distinctive path of each country, the authors investigate the systems of labor legislation of the SCO member states in order to identify common and special characteristics of the systems of legal regulation of labor relations. The objective reasons for the development of economic ties are revealed, which actualize in the future the issues of transformation of labor law in the context of structural changes in the labor market and the development of new, non-standard forms of employment. Based on the analysis of the current regulatory legal acts and scientific research, the general features characteristic of the labor legislation of each country are summarized. The most acute issues of legal

regulation of the employment contract are investigated. The author's view is offered on the most topical aspects of the legal regulation of individual relations in the sphere of labor related to the development of non-standard forms of employment in the SCO countries. As a result, the conclusion is substantiated that there are common challenges for the existing systems of legal regulation of contractual relations in the field of hired labor, which means that there are potential opportunities for consolidating efforts to overcome the consequences of the changes that have arisen and developing common approaches to developing new and most effective ways of influencing the right to labor relations. Since the SCO Charter 2002 The socio-economic goals of the organization include, among other things, a steady increase in the level and improvement of the living conditions of the peoples of the member States, then the issues of contractual regulation of labor relations should occupy one of the defining places in the system of states' efforts to achieve it.

Keywords: labor relations, contractual labor regulation, labor contract, atypical forms of employment

Citation: Ramankulov K. S., & Zaitseva L. V. (2023). Main trends in the development of contractual labor regulation in the SCO countries. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 9(4), 138–151. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2023-9-4-138-151>

Received Nov. 17, 2023; Reviewed Dec. 4, 2023; Accepted Dec. 7, 2023

Введение

Поскольку к числу главных целей сотрудничества государств — членов ШОС отнесено экономическое, научное, культурное взаимодействие и энергетическое партнерство, то логично будет предположить, что сотрудничество в указанных областях влечет за собой определенную интеграцию рынков труда стран-участниц. Перспектива сближения трудового законодательства, хотя бы на уровне унификации минимальных трудовых стандартов, основана на следующих моментах.

Во-первых, правовое регулирование трудовых отношений в странах ШОС существенно различается. При этом становится актуальной необходимость сдерживания «гонки на дно» как способа повышения конкурентоспособности национальной экономики и ее инвестиционной привлекательности посредством снижения уровня социально-трудовых гарантий [Линец, 2019]. Выравнивание минимальных трудовых стандартов позволит в дальнейшем избежать недобросовестной конкуренции на рынках товаров и услуг в сферах приоритетного экономического сотрудничества.

Во-вторых, экономические связи неизбежно порождают возникновение трудовых отношений с иностранным элементом. Сегодня внешняя трудовая миграция между странами характеризуется как разнонаправленная и зависит от традиционно сложившихся потоков. Россия является основной принимающей стороной для мигрантов из стран Азии — бывших Республик СССР.

Из Индии в Пакистан с целью работы ежегодно мигрирует около 2 млн человек. Индия и Китай с их огромным населением являются крупнейшими странами-донорами и занимают первые места в мировых рейтингах по числу денежных переводов из-за рубежа. От них ненамного отстают Пакистан. В отдельных странах ШОС денежные переводы трудовых мигрантов занимают значительную часть в структуре ВВП страны, например, в Кыргызстане это порядка 35% [Копова, 2018]. Но пока нельзя сказать, чтобы потоки трудовой миграции между странами ШОС отличались какой-то особой исключительностью или интенсивностью, поскольку направление миграционного потока определяется уровнем экономической привлекательности страны-реципиента, а страны ШОС с точки зрения условий найма и стоимости рабочей силы в сочетании с уровнем жизни не являются достаточно конкурентоспособными.

Эти аспекты предопределяют необходимость изучения различий правового регулирования труда в странах ШОС с целью определения перспектив и оптимального развития дальнейшего экономического сотрудничества.

Методы

Изучение основ правовой регламентации возможностей и пределов договорного регулирования труда в странах ШОС осуществляется с применением формально-логического и формально-юридического, историко- и сравнительно-правового методов, а также методов экспертных оценок и системного анализа международных и национальных правовых актов, что позволяет сделать выводы относительно наличия общих для стран проблем, независимо от существенных различий их национальных правовых систем, с определением общих направлений дальнейшего развития трудового права в рассматриваемой области.

Результаты и обсуждение

Сравнение подходов и практик правового регулирования труда в странах ШОС

Представляется, что краткая характеристика современного трудового права в каждой из стран ШОС необходима, как отправная точка нашего исследования.

Трудовое право в Российской Федерации во многом сформировалось в советский период, и ему свойственен достаточно высокий уровень централизации и нацеленность на преимущественную защиту прав работников. Вместе с тем рыночные реформы в постсоветский период существенным образом повлияли на систему и содержание правового регулирования трудовых отношений в стране. Сегодня систему источников трудового права в стране составляют Трудовой кодекс, другие федеральные законы и законы субъектов РФ, а также многочисленные подзаконные нормативные правовые акты. В РФ присутствует сочетание не только федерального и регионального нормативного регулирования. Трудовые отношения, кроме того, в значительной степени регулируются на локальном уровне коллективными договорами и локальными нормативными актами.

ми работодателей. Также современному трудовому праву РФ свойственно сочетание нормативного и договорного установления трудовых прав и обязанностей, где в качестве договорного элемента выступают как коллективные договоры, соглашения, так и индивидуальные трудовые договоры. Постепенно в трудовом праве РФ усиливаются договорные начала и локальный уровень правового воздействия. При этом государство оставляет за собой существенные полномочия в части установления минимального уровня трудовых прав и гарантий работников (максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность времени отдыха, минимальный размер оплаты труда, перечень оснований увольнения по инициативе работодателя и др.), устанавливая соответствующие национальные стандарты в сфере труда, которые не могут быть снижены ни на локальном, ни на договорном уровне.

Страны ШОС из числа бывших республик Советского Союза — Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан — формируют свое трудовое право на основе советского трудового права, поскольку на их территории весь советский период действовали республиканские трудовые кодексы, принятые на общих для всех Основах законодательства СССР о труде (Закон СССР, 1970) [Томашевский, 2009]. Политические и последовавшие за ними социально-экономические изменения повлекли за собой трансформации трудового права в перечисленных странах по логике, сопоставимой с логикой изменения трудового законодательства РФ. Также были усилены частно-правовые начала и увеличен потенциал договорного регулирования трудовых отношений. Сложности перехода к рыночным отношениям также привели к осознанию необходимости поиска в трудовом законодательстве разумного баланса для согласования разнонаправленных экономических интересов работников и работодателей. В связи с этим страны из числа бывших союзных республик в разной степени стали искать потенциал перехода к более гибкому трудовому праву с целью повышения своей инвестиционной привлекательности для иностранного капитала. Так, например, в Казахстане в 2015 г. был принят новый Трудовой кодекс, который, в частности, облегчил возможности для увольнения работников по инициативе работодателя и сделал более простым и дешевым процесс высвобождения при наличии экономических причин. При этом трудно оценить, насколько такие реформы повлияли на повышение инвестиционной притягательности страны, учитывая, что наиболее принципиальные гарантии в области оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, государственного контроля и пр. остались практически на прежнем уровне. Также нет никаких серьезных доказательств того, что дерегулирование сферы труда приводит к улучшению экономической ситуации в стране [Лютов, 2020].

Сегодня можно констатировать высокую степень близости систем правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в республиках бывшего СССР. Наиболее сходным с российским остается трудовое законодательство в Кыргызстане, Узбекистане и Таджикистане. Но, несмотря на близость систем правового регулирования, в перечисленных странах сегодня наблюдается существенный дисбаланс между декларируемыми законом правами и реальным положением на рынке труда. Снижение уровня эффективности трудового законодательства здесь тесно связано с уровнем социально-экономического развития каждой отдельно взятой страны.

К основным законам о труде в Китае следует отнести законы «О труде» (1994), «О трудовом договоре» (2007), «О медиации и арбитраже трудовых споров» (2007), «О социальном страховании» (2010), «О государственных служащих» (2005) и др. В целом основные положения трудового законодательства Китая и России схожи. Так, запрещена дискриминация, установлены правила профсоюзной защиты, особым образом регулируется охрана труда женщин и детей. Но в России традиционно уделяется большое внимание вопросам охраны труда, поэтому здесь общий уровень безопасности труда выше, чем в Китае [Ткаченко, 2016]. Кроме того, избыточное предложение рабочей силы в Китае вместе со скрытой безработицей [Гао Фэн, Кунченко, 2015] порождает негативные явления на рынке труда, распространение существенных фактических нарушений трудовых прав граждан, в частности, сверхвысокую продолжительность рабочего времени (выше, чем предусмотренные законом 40 часов в неделю), отсутствие полноценного социального обеспечения, дискриминацию в сфере занятости, высокий уровень профессиональных заболеваний и др. [Красова и др., 2017].

Вместе с тем следует отметить, что развитие нового рынка труда в Китае повлекло за собой изменения в сфере регулирования труда, которые характеризуются включением рыночных механизмов, но с учетом национальных интересов и стратегий развития, ростом уровня заработной платы и социальной поддержки, с учетом колебаний спроса и предложений на труд, систематизацию и распространение государственного правового регулирования на трудовые отношения в частном секторе. Что касается расширения возможностей индивидуально-договорного регулирования, то, с одной стороны, закон устанавливает дополнительные механизмы, направленные на обеспечение обязательной письменной формы (например, устанавливается правило о двойной оплате за работу без письменного трудового договора и другие финансовые санкции для работодателя, уклоняющегося от его заключения в письменной форме), а с другой стороны, определяет обязательные и факультативные условия трудового договора, которые создают основу для установления условий труда по соглашению сторон [Беликова, 2017].

В Индии, как федеративном государстве, отношения в сфере труда регулируются федеральными законами и законами штатов и союзных территорий. В стране действует целый ряд федеральных законов: «О компенсации рабочим» (1923), «О профсоюзах» (1926), «О выплате заработной платы» (1936), «О промышленных спорах» (1947), «О работе на фабриках» (1948), «О минимальном уровне заработной платы» (1948), «О государственном страховании работающих» (1948), «О контрактном труде (правовое регулирование и отмена)» (1970) и пр. В этой стране трудовые отношения в промышленности регулируются федеральным законом «О работе на фабриках» (1948), а в сфере услуг — законами штатов и союзных территорий (например, закон Дели «О магазинах и предприятиях Дели» (1954)). В этих двух сферах условия труда и правила его регулирования могут отличаться. Важно отметить, что Закон «О работе на фабриках» имплементировал положения английского фабричного закона 1937 г., который на тот момент соответствовал стандартам МОТ и вводил единые требования по вопросам оплачиваемого отпуска, продолжительности рабочего времени, охраны труда [Djankov, 2009]. При этом законы штатов могут вводить иные правила, чем

это предусмотрено федеральным законом, в том числе устанавливать более льготные правила для работодателей или для работников [Ritam, 2015]. Вместе с тем в Индии наблюдается низкий уровень соблюдения законов в сфере труда. Наибольшие проблемы в регулировании и правореализации трудовой деятельности в Индии связаны с охраной труда, искоренением эксплуатации детского труда и защитой прав трудовых эмигрантов [Samantroy, 2014]. Работодатели Индии могут также избегать распространения на них трудового законодательства, применяя труд контрактных работников, нанимаемых через подрядчиков [Ritam, 2015] (вариант аутсорсинга), что позволяет отнести трудовое право Индии к гибким системам законодательства. Помимо законов определенное значение в системе правового регулирования в Индии играют коллективные договоры, которые чаще рассматриваются как форма или результат коллективных переговоров, направленных на урегулирование разногласий и споров [Беликова, 2016].

Система трудового права Пакистана из всех стран ШОС наиболее близка системе Индии, поскольку их объединяет английское общее право, привнесенное в колониальный период. Но, в отличие от Индии, Пакистан обладает смешанной правовой системой, куда также входит и мусульманское право. После провозглашения независимости в Пакистане было существенно реформировано законодательство, в частности, был установлен государственный контроль над профсоюзной деятельностью, максимальная продолжительность рабочего времени, запрещен детский труд в некоторых областях занятости и др. [Esposito, 1980]. Основные трудовые права закреплены в Конституции Пакистана (1973): запрещен принудительный труд, закреплено право на создание профсоюзов, право на выбор рода занятий и профессии. Также, согласно Конституции, государство обеспечивает справедливые и гуманные условия труда, не допускает несовершеннолетних и женщин к труду, не соответствующему их возрасту и полу, гарантирует выплаты женщинам по беременности и родам. Основные нормы, регулирующие трудовые договоры, содержатся в Ордонансе Западного Пакистана о промышленном и коммерческом трудоустройстве (1968). На сельскохозяйственных и сезонных работников этот закон не распространяется, что снижает уровень их правовой защиты. Пакистанское законодательство содержит незначительное число норм, защищающих работников от злоупотреблений работодателя. Так, не ограничены основания увольнения работника по инициативе работодателя, но увольнение может быть обжаловано в специальном суде по трудовым делам. Кроме того, в Пакистане действуют такие законы, как Закон о фабриках (1934), Ордонанс о магазинах и учреждениях (1969), Закон о шахтах (1923), Ордонанс о пособиях по беременности и родам (1958), Правила по трудоустройству детей (1995). С 2010 г. в провинциях и на федеральном уровне были приняты законы о промышленных отношениях [Артемов и др., 2013]. Проблемы, связанные с трудовыми отношениями, их регламентацией и правоприменением, в Пакистане аналогичны индийским. Это применение детского труда, дискриминация в сфере труда, высокая продолжительность рабочего времени, время отдыха, не соответствующее международным трудовым стандартам, проблемы безопасности на производстве. Эти проблемы не игнорируются властями. В 2010 г. была принята новая государственная политика в области труда, направленная на защиту и расширение трудовых прав работников [Замараева, 2010].

Нестабильная и нетипичная занятость как основной фактор влияния на развитие трудового права

Глобальным явлением, оказывающим серьезное влияние на формирование современной структуры занятости в мире, стала «новая нестабильность труда». Во-первых, изменилось общественное восприятие как работы, так и трудового отношения: теперь работа всю жизнь на одном предприятии не рассматривается как норма. Мало того, подвергается сомнению «само существование трудового правоотношения как обычной договорной практики между предприятием и работником» [ILO, 2015]. Сегодня трудовое отношение, основанное на трудовом договоре, всё чаще приобретает несвойственные черты, теряя часть классических признаков. Появляются нестандартные отношения в области занятости, отдаляющиеся от традиционных устойчивых, бессрочных трудовых отношений с полной занятостью и подконтрольностью работодателю. Самые серьезные трансформации на рынке труда и занятости, которые мы сейчас наблюдаем, связаны с появлением цифровых платформ, принимающих различные формы, среди которых МОТ предлагает проводить различие между трудом с множеством исполнителей и трудом по требованию через приложения [De Stefano, 2016]. Эти факторы отражают объективную тенденцию развития современной занятости в странах ШОС, в основе которой находятся ее неустойчивые формы, позволяющие причислять работников к сегменту т. н. «неустойчивой занятости» [Савельева, 2021]. Всё это требует адаптации институтов трудового договора стран ШОС к новым формам организации труда и формирования механизмов, позволяющих обеспечивать адекватную защиту прав работников в условиях неустойчивой занятости.

Так, реформа законодательства о труде в Китае призвана решить проблему перехода от «железной чашки риса» к гибкости и управленческому контролю в организации труда во многом благодаря принятию новой системы трудовых договоров. Принятые законы о труде предполагают упорядочение сферы договорного регулирования труда посредством установления их сроков и порядка заключения [Zheng, 2009], а также регламентацией правового положения агентств трудовой диспетчеризации [Zou, 2017]. Следует отметить, что китайская система трудового права не содержит легального определения понятия «трудовой договор». Вероятно, в связи с этим трудовое законодательство обязывает работодателя достоверно довести до сведения работника информацию о содержании его трудовой функции, условиях и месте работы, профессиональном риске, безопасности труда, размере зарплаты, а также по требованию работника сообщить ему иные сведения, которые непосредственно его касаются. При этом трудовой договор заключается в письменной форме.

Заметным стало влияние тенденции неустойчивой занятости в постсоветских государствах — членах ШОС [Головина, 2017], что отражается в их трудовом законодательстве, которое отходит от прежнего принципа стабильности трудового правоотношения. Например, в большинстве стран отказались от термина «контракт» в пользу более традиционного срочного трудового договора (при этом зачастую расширяя возможности его применения). Наиболее либеральным представляется Трудовой кодекс Казахстана (2015), который решение многих вопросов отдал на усмотрение сторон трудового до-

говора, расширив применение диспозитивного метода правового регулирования. Мало того, отдельные правовые гарантии, установленные в том числе и на международном уровне, были отданы на усмотрение сторон или вовсе снижены.

В Индии, как и в Китае, легальное определение трудового договора отсутствует и является посредством анализа соответствующих правовых предписаний. Например, Закон Индии 1970 г. № 37 «О работе по договору (правовое регулирование и отмена)» использует понятие «работа по договору» (контрактный труд), понимая под ним работу, когда работник нанят работодателем для или в связи с выполнением работы на предприятии. При этом работник может и не знать, кто его действительный работодатель. Системное толкование этого понятия в соотношении с положениями ряда других правовых актов (например, Законом 1948 г. № 63 о работе на фабриках) позволяет осуществлять правовое регулирование в некоторых секторах неформальной занятости и неорганизованного труда в Индии. В целом уровень охвата правовым регулированием сферы труда остается достаточно низким и достигает пределов 15% формально занятых работников от всего трудоспособного населения Индии [Филаткина и др., 2015]. Однако проводимые Правительством Индии реформы либерализации в сфере трудовых отношений призваны сделать рынок труда Индии еще более гибким за счет уменьшения влияния индийских профсоюзов и облегчения для компаний найма и увольнения работников по мере необходимости. Так, уже в настоящий период заключение временных контрактов, отсутствие социальных гарантий практикуется в 93% случаев, социально защищены лишь 7% работающих [Куприянов, 2019]. Еще более проблемной является ситуация в области договорного регулирования труда в Пакистане, так как после широкого распространения контрактов, практически исключивших долгосрочный вид трудового договора, значительное число работников утратили возможность эффективно организовываться или проводить совместные кампании, ввиду краткосрочности их работы [Raza, 2016]. Организации заключают трудовые контракты, даже когда работа имеет постоянной характер. Наблюдается растущая тенденция прекаризации сферы регулирования труда и доминирования неустойчивых форм занятости.

Для характеристики применения труда на базе цифровых платформ используются разнообразные термины: платформенная занятость, работа по запросу, работа по запросу через приложения, цифровой труд, гиг-экономика, краудсорсинг и др. В целом объемы платформенной занятости в странах ШОС достаточно скромные, что можно заметить на примере двух крупнейших стран ШОС — Китая и России. Так, согласно официальным данным за 2018 г., приводимым в некоторых исследованиях, только 5,98 млн человек являются сотрудниками этих компаний-платформ, что составляет менее 8% от общего числа занятых [Chen и др., 2020].

подавляющее большинство сотрудников платформ в странах ШОС считаются самозанятыми или фрилансерами. Отдельные данные по платформенной занятости в России в открытых источниках отсутствуют. Развитие платформенной занятости происходит в сложных социально-экономических условиях отказа от прежних практик на фоне структурных преобразований экономики и нарастающего влияния глобальных трудовых платформ [Савельева, 2020].

В странах ШОС для развития цифровой экономики и формирования эффективной нестандартной занятости и нового рынка труда ведется поиск подходящих методов для нового правового регулирования [27]. Формирование институциональных механизмов, способствующих развитию сбалансированных и устойчивых трудовых отношений, в условиях цифровых платформ предполагает более полный учет интересов как работников, так и владельцев трудовых платформ.

Заключение

Не вызывает сомнения тот факт, что платформенная занятость будет расширяться повсеместно, в том числе и в странах ШОС. При этом правовое регулирование платформенной занятости находится в зачаточном состоянии. Возможности снижения ее негативных проявлений на рынках труда, в том числе правовыми средствами, исследованы недостаточно, особенно применительно к новым условиям регионального развития стран ШОС.

Очевидно, что по этой причине политика государств — членов ШОС в области платформенной занятости должна строиться с учетом не только традиционных особенностей национальных систем трудового права, но и необходимости динамичного формирования новых технологичных структур и механизмов регионального регулирования платформенного труда в ШОС в целях обеспечения социально-экономической безопасности и устойчивости развития в условиях функционирования цифровой экономики.

Вывод из тени нестандартной занятости, выработка единых подходов к удаленной и платформенной занятости с целью недопущения дальнейшей прекаризации труда, а значит, и усугубление проблем бедности — глобальная проблема, стоящая в том числе и перед странами, входящими в ШОС.

Список источников

- Артемов В. Ю., Бевеликова Н. М., Газизова Р. Г., Крысенкова Н. Б., Лафитский В. И., Примаков Д. Я., Трощинский П. В., Чурсина Т. И. 2013. Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Том 3. Правовые системы Азии. М.: Ин-т законодательства и сравнительного правоведения. 704 с.
- Беликова К. М. 2016. Разрешение трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР // Право и политика. № 2 (195). С. 254–261.
- Беликова К. М. 2017. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС = Legal regulation of labor relations with a foreign element within the BRICS countries : учебное пособие. М.: РУДН. 256 с.
- Гао Фэн, Кунченко Ю. В. 2015. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. № 2 (2). С. 82–84.
- Головина С. Ю. 2017. Особенности трудового договора по законодательству государств — членов ЕАЭС // Российское право. № 3. С. 9–18.
- Замараева Н. А. 2010. 19 мая. Пакистан-2010: политика в области труда // Институт Ближнего Востока. <http://www.iimes.ru/?p=10684> (дата обращения: 23.11.2023).

- Красова Е. В., Цао Лихуань, Сюй Цяньюнь. 2017. Проблемы рынка труда в условиях интенсивной трудовой миграции как угроза внутренней стабильности Китая // Национальная Безопасность / nota bene. № 6 (53). С. 11–20.
- Куприянов А. 2019. Общенациональные забастовки в Индии: прошлое и будущее // Российский совет по международным делам: оф. сайт. <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/obshchenatsionalnye-zabastovki-v-indii-proshloe-i-budushchee/> (дата обращения: 09.01.2021).
- Линец А. А. 2019. Трудоправовой аспект международной экономической интеграции // Вестник Московского университета. Серия: Право. № 2. С. 60–80.
- Люттов Н. Л. 2020. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. Том 16. № 1. С. 43–50.
- Ткаченко П. 2016. Отличия в трудовом законодательстве России и Китая // Attek Journal. <https://www.centrattek.ru/info/otlichiya-v-trudovom-zakonodatelstve-rossii-i-kitaya/> (дата обращения: 23.11.2023).
- Томашевский К. Л. 2009. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск: Изд. центр БГУ. 335 с.
- Савельева Е. А. 2020. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. № 4. С. 469–488.
- Савельева Е. А. 2021. Управление гибкими социально-трудовыми отношениями в цифровом пространстве ЕАЭС // Экономика Центральной Азии. № 5. С. 1.
- Филаткина И. Д., Филаткина М. Д., Кречетников К. Г. 2015. Правовая регламентация труда персонала в Индии // Известия ДВФУ. Экономика и управление. № 3. С. 103.
- Chen B., Liu T., Wang Y. 2020. Fragility: New employment forms and disrupted employment protection in the new economy // International Journal of Environmental Research and Public Health. No. 17 (5). P. 1531.
- De Stefano V. 2016. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" // Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva, ILO.
- Djankov S. 2009. Employment laws in developing countries // Journal of Comparative Economics. No. 37. Pp. 3–13.
- Esposito J. L. 1980. Perspectives on Islamic law reform: the case of Pakistan // NYU Journal of International Law and Politics. No. 13. Pp. 217–245.
- Hodgson G. 2020. Migration and Platform Economy. Analytical brief // Prague Process. Пражский процесс: оф. сайт. <https://www.pragueprocess.eu/en/news-events/news/406-migration-and-the-platform-economy> (дата обращения: 28.07.2020).
- Konovalova Y. A. 2018. India: role in the system of international labor migration and social features // Россия и Азия. № 3 (4). С. 12–20. <https://russia-asia.org/arc/2018-archive/> (дата обращения: 23.11.2023).
- Raza M. 2016. On death's door: trade unions in Pakistan // Dawn: Today's Paper. <https://www.dawn.com/news/1255333> (дата обращения: 23.12.2020).
- Ritam C. 2015. Labor regulations and contract labor use: evidence from Indian firms // Journal of Development Economics. No. 114. Pp. 224–232.

- Samantroy E. 2014. Regulating international labor migration: issues in the context of recruitment agencies in India // *Contemporary South Asia*. No. 22. Pp. 406–419.
- The Future of Work Centenary Initiative. International Labour Conference, 104th Session. 2015 // ILO. Geneva.
- Zheng Y. L. 2009. It's not what is on paper, but what is in practice: China's New Labor Contract Law and the enforcement // *Problem Washington University Global Studies Law Review*. No. 8 (3). Pp. 595–617.
- Zou M. 2017. Regulating the fissured workplace: the notion of the 'employer' in Chinese labour law // *Bulletin of Comparative Labour Relations*. No. 95. Pp. 183–203.

References

- Artemov, V. Yu., Bevelikova, N. M., Gazizova, R. G., Krysenkova, N. B., Lafitskij, V. I., Primakov, D. Ya., Troshchinskij, P. V., & Chursina, T. I. (2013). *Comparative jurisprudence: National legal systems*. Vol. 3. *Legal systems of Asia*. Institute of Legislation and Comparative Law. [In Russian]
- Belikova, K. M. (2016). Settlement of labor disputes with the participation of a foreign element in the BRICS countries on the example of Russia, India and South Africa. *Pravo i politika*, 2(195), 254–261. [In Russian]
- Belikova, K. M. (2017). *Legal regulation of labor relations with a foreign element within the BRICS countries*. RUDN. [In Russian]
- Gao Fen, & Kunchenko Yu. V. (2015). The main problems of the labor market in China. *Voprosy ekonomiki i upravleniya*, 2(2), 82–84. [In Russian]
- Golovina, S. Yu. (2017). Features of the employment contract under the legislation of the EAEU Member States. *Russian Law: Education, Practice, Researches*, (3), 9–18. [In Russian]
- Zamaraeva, N. A. (2010). Pakistan-2010: Labor Policy. *Institut Blizhnego Vostoka*. Retrieved November 23, 2023, from <http://www.iimes.ru/?p=10684>
- Krasova, Ye. V., Tsao Likhuan', & Syuy Tsyun'yun'. (2017). Problems of the labor market in the context of intensive labor migration as a threat to the internal stability of China. National security. *Nota Bene*, 6(53), 11–20. [In Russian]
- Kupriyanov, A. (2019). National strikes in India: Past and future. *Russian International Affairs Council*. Retrieved January 9, 2021, from <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/obshchenatsionalnye-zabastovki-v-indii-proshloe-i-budushchee/> [In Russian]
- Linets, A. A. (2019). Labor law aspect of international economic integration. *MSU Vestnik. Series II: Pravo*, (2), 60–80. [In Russian]
- Lyutov, N. L. (2020). The impact of atypical forms of employment on socio-economic development. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 16(1), 43–50. [In Russian]
- Tkachenko, P. (2016). Differences in the labor legislation of Russia and China. *Attek journal*. Retrieved November 23, 2023, from <https://www.centrattek.ru/info/otlichiya-v-trudovom-zakonodatelstve-rossii-i-kitaya/> [In Russian]
- Tomashevskiy, K. L. (2009). *Essays on labor law (History, philosophy, problems of systems and sources)*. Publishing house of the Belarusian State University. [In Russian]
- Savel'yeva, Ye. A. (2020). Approaches to the legal regulation of platform employment in the context of ensuring the social and economic security of Russia in the transition to the digital economy. *Ekonomicheskaya bezopasnost*, (4), 469–488. [In Russian]

- Savel'yeva, Ye. A. (2021). Management of flexible social and labor relations in the digital space of the EAEU. *Ekonomika Tsentralnoy Azii*, (5), 1. [In Russian]
- Filatkina, I. D., Filatkina, M. D., & Krechetnikov, K. G. (2015). Legal regulation of personnel labor in India. *The Bulletin of the Far Eastern Federal University. Economics and Management*, (3), 103. [In Russian]
- Chen, B., Liu, T., & Wang, Y. (2020). Fragility: New employment forms and disrupted employment protection in the new economy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1531.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of Work and Employment Series*, (71).
- Djankov, S. (2009). Employment laws in developing countries. *Journal of Comparative Economics*, (37), 3–13.
- Esposito, J. L. (1980). Perspectives on Islamic law reform: The case of Pakistan. *NYU Journal of International Law and Politics*, (13), 217–245.
- Hodgson, G. (2020). Migration and platform economy. Analytical brief. *Prague Process*. Retrieved July 28, 2020, from <https://www.pragueprocess.eu/en/news-events/news/406-migration-and-the-platform-economy>
- Konovalova, Y. A. (2018). India: Role in the system of international labor migration and social features. *Rossiya i Aziya*, 3(4), 12–20. Retrieved November 23, 2023, from www.russia-asia.org
- Raza, M. (2016). On death's door: Trade unions in Pakistan. *Dawn: Today's Paper*. Retrieved December 23, 2023, from <https://www.dawn.com/news/1255333>
- Ritam, C. (2015). Labor regulations and contract labor use: Evidence from Indian firms. *Journal of Development Economics*, (114), 224–232.
- Samantroy, E. (2014). Regulating international labor migration: Issues in the context of recruitment agencies in India. *Contemporary South Asia*, (22), 406–419.
- The future of work centenary initiative. International Labour Conference, 104th Session. (2015). *ILO*.
- Zheng, Y. L. (2009). It's not what is on paper, but what is in practice: China's new labor contract law and the enforcement. *Problem Washington University Global Studies Law Review*, 8(3), 595–617.
- Zou, M. (2017). Regulating the fissured workplace: The notion of the 'employer' in Chinese labour law. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, (95), 183–203.

Информация об авторах

Раманкулов Кубанычбек Советович, кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского права и процесса, Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына, Бишкек, Республика Кыргызстан
ramaks65knu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9117-9012>

Зайцева Лариса Владимировна, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин, Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия
l.v.zajceva@utmn.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6134-3734>

Information about the authors

Kubanychbek S. Ramankulov, Cand. Sci. (Jur.), Professor, Head of the Department of Civil Law and Procedure, Kyrgyz National University named after Zh. Balasagyn, Bishkek, Republic of Kyrgyzstan
ramaks65knu@mail.ru , <https://orcid.org/0000-0002-9117-9012>

Larisa V. Zaitseva, Dr. Sci. (Jur.), Associate Professor, Head of the Department of Civil Law Disciplines, University of Tyumen, Tyumen, Russia
lv.zajceva@utmn.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6134-3734>