

ҚАЗІРГІ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҚОЛДАНУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ПРАВА И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ PROBLEMS OF MODERN LAW AND ENFORCEMENT

УДК 347

А. М. Нурмагамбетов,
член Конституционного Совета
Республики Казахстан, д. ю. н., профессор,
заслуженный деятель Республики Казахстан

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

Раскрыто понятие трудовых отношений, их значимость для социального развития страны. Прослежена закономерная связь трудового и гражданского законодательств. Исследована значимость коллективного договора для социального партнерства.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, заемный труд, социальное партнерство.

Аңдатпа

Еңбек қатынастары түсінігі, олардың елдің әлеуметтік дамуындағы маңызы ашылған. Еңбек және азаматтық заңнамалардың арасындағы заңды байланыс анықталған. Әлеуметтік серіктестік үшін ұжымдық шарттың маңызы зерттелген.

Тірек сөздер: Еңбек қатынастары, жалдамалы еңбек, әлеуметтік серіктестік.

Abstract

The concept of the labor relations, its importance for social development of the country is opened. Natural communication of the labor and civil legislation is tracked. The importance of the collective agreement for social partnership is investigated.

Keywords: labor legal relationship, loan work, social partnership.

Современный этап реформирования трудового законодательства начинается с момента принятия 15 мая 2007 года Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК). Данный кодифицированный акт с учетом прошлого опыта и потребностей сегодняшнего дня призван содействовать реализации государственной экономической и социальной политики посредством установления и соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Следует особо отметить, что нормы действующего ТК РК и иных нормативных правовых актов о труде базируются на Конституции Республики Казахстан, международных актах, в том числе конвенциях Международной организации труда (далее – МОТ), с учетом собственного и международного опыта регулирования трудовых отношений. Весьма четко в ТК РК поставлены цели и определены задачи трудового законодательства Республики Казахстан, в число которых входят правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленные на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда, а также создание необходимых правовых условий по достижению баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышения эффективности производства и благосостояния людей.

Ключевым аспектом современной идеологии трудового законодательства Республики Казахстан, прежде всего ТК РК, является стремление к обеспечению баланса интересов работника и работодателя, что является исключительно сложной задачей, так как априори интересы сторон трудового договора в экономической области не совпадают.

В целом действующее трудовое законодательство обеспечивает функционирование механизма правового регулирования трудовых отношений в Казахстане, формирование полноценного рынка труда, повышение мобильности трудовых ресурсов, сокращение

внеправового использования рабочей силы. Исходя из этого, ключевые положения трудового законодательства ТК РК в обозримом будущем должны быть сохранены.

Вместе с тем перманентно меняющиеся условия развития рыночной экономики, усугубленные общемировым финансовым кризисом, новыми вызовами, в том числе в сфере труда, требуют адекватного реагирования со стороны государства. В Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года констатируется, что «в условиях рыночной экономики, наличия рынка труда и проблем занятости населения актуальным является вопрос трудовых правоотношений. В этой связи необходимо постоянное совершенствование трудового законодательства на основе системного анализа практики его применения и учета международного опыта в данной сфере».

В программной статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» Н. А. Назарбаев указал, что «актуальнейшим вопросом социальной модернизации является создание эффективной модели социально-трудовых отношений» [1]. При этом Президент страны четко отметил, что в Казахстане, государство – инициатор и главная движущая сила процесса социальной модернизации. В этой связи на передний план выдвигается проблема соотношения публично-правовых и частноправовых начал в регулировании трудовых отношений. Уместно подчеркнуть, что трудовое законодательство в течение длительного времени формировалось под влиянием социально-экономического и политического развития советского общества и государства, соответственно в трудовых отношениях доминировали публично-правовые начала.

Трудовое право генетически связано с гражданским правом и, естественно, тяготеет к частноправовым началам. В условиях рыночной экономики и реализации принципа свободы труда это особенно заметно. Нормы действующего ТК РК носят преимущественно диспозитивный характер и многие вопросы, связанные с трудом, решаются соглашением сторон трудового договора. Вместе с тем работодатель – объективно более сильная сторона, имеющая реальную возможность диктовать свои условия работнику. С другой стороны, имеют место случаи необоснованных требований со стороны работников и их представителей к работодателю. В этих условиях только государство создает правовой механизм, обеспечивающий реализацию основных прав человека и гражданина в сфере труда, интересы работников, устанавливает правила, социальные стандарты и гарантии, распространяющиеся на всех субъектов трудовых отношений, определяя при необходимости границы волеизъявления сторон трудового договора. Тем самым осуществляются функции социальной защиты и социальной стабильности. Учитывая все это, крайне важно определить оптимальное соотношение частноправовых и публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений.

При широком использовании частноправовых начал в регулировании трудовых отношений возникает вопрос о взаимоотношениях гражданского и трудового законодательств. В их основе лежит положение о том, что к трудовым отношениям гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством (пункт 3 статьи 2 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК РК)). В соответствии со статьей 936 ГК РК вред, причиненный жизни и здоровью гражданина при исполнении трудовых обязанностей, возмещается по правилам ГК РК. В ряде случаев цивилистические конструкции к трудовым отношениям применяются с использованием элементов метода трудового права. Так, согласно пункту 2 статьи 168 ТК РК работники, совместно выполняющие работу в определенных условиях, при невозможности разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба могут привлекаться к солидарной (коллективной) ответственности [2].

В определенных ситуациях под видом отношений, регулируемых гражданским законодательством, скрываются отношения, которые больше относятся к предмету трудового права. Это относится к так называемому заемному труду, который получает все большее распространение в Республике Казахстан.

Суть заемного труда состоит в том, что частные агентства занятости принимают на работу работника, заключают с ним договор, затем направляют его на работу к другому работодателю. Создается нестандартная, двойственная ситуация, когда работник состоит в трудовых отношениях с частным агентством, которое выплачивает ему заработную плату, но трудовую функцию осуществляет у другого работодателя. Такой труд в настоящее время

один на один с работодателем. Во многих малых предприятиях нет профсоюзных или иных уполномоченных работниками органов, не заключаются коллективные договоры.

На сегодняшний день в республике принят Закон «О профессиональных союзах». В концептуальном плане совершенно правильно определены роль профессиональных союзов в социальном партнерстве для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Очень важным является также закрепление за профсоюзами конкретных обязанностей по обеспечению соблюдения своими членами установленного законодательством порядка организации и проведения собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, забастовок и других акций.

Как показывает общемировой опыт, установление оптимального соотношения прав и обязанностей профессиональных союзов способствует избежанию политизации и построению взаимовыгодных отношений между работниками, работодателями и их представителями.

В программной статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» справедливо указывается на слабость внесудебного урегулирования трудовых споров и конфликтов. Согласно действующему ТК РК органом внесудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются согласительные комиссии, но стороны по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд. На практике согласительные комиссии во многих организациях не созданы, а если и сформированы, то функционируют недостаточно эффективно. Устранению этих и других недостатков будут способствовать придание согласительной комиссии статуса первичной, обязательной инстанции рассмотрения индивидуальных трудовых споров и усиление представительства работников, где ведущая роль должна принадлежать профсоюзам. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия и трудовой арбитраж также требуют усиления представительства работников, прежде всего в лице профсоюзов.

Действующему трудовому праву Республики Казахстан неизвестна дефиниция «злоупотребление правом», сущность которого заключается в том, что то или иное лицо, совершая деяние, не нарушает нормы права, но тем не менее причиняет вред другой стороне. Особенность правовых последствий за совершение деяний, являющихся злоупотреблением правом, состоит в том, что лицо, осуществляя свое право, выбирает недобросовестный порядок его реализации, при этом законодатель за это каких-либо санкций не устанавливает. Недопустимость злоупотребления правом широко исследуется цивилистами в течение многих лет и соответствующие положения нашли отражение в гражданском законодательстве. В трудовом законодательстве, и не только отечественном, изучению феномена «злоупотребление правом» не уделялось должного внимания. Между тем в настоящее время в правоприменительной практике в сфере труда злоупотребление правом – явление нередкое.

Так, на сегодняшний день в Казахстане системой коллективного договора охвачено лишь 29,4 % из действующих организаций [3]. Конечно, такое положение – результат многих факторов, в том числе и по причине злоупотребления правом со стороны работодателя. Нередко работодатель избегает проведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, тем самым не учитывает интересы трудового коллектива, нарушает трудовые права работников, т. е. злоупотребляет своим правом. Практика показывает, что злоупотребление правом имеет место при приеме на работу, применении испытательного срока, аттестации персонала, предоставлении отпусков, увольнении работников и т. д. Действующий ТК РК достаточно гибкий, позволяющий сторонам трудового договора оптимально использовать предоставленные права и выполнять обязанности. Но одновременно возникают условия для злоупотребления правом как со стороны работодателей, так и работников. В частности, ТК РК предусматривает такое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя как сокращение численности или штата работников. При отсутствии последовательного правового механизма применение этой нормы нарушает принципы объективности и справедливости. Поэтому нередко работодатель увольняет по сокращению численности и штата более квалифицированного работника, но по каким-то причинам неугодного. И это в рамках предоставленных работодателю прав.

Злоупотребление правом может исходить также и со стороны работника, правда, в меньшей степени, чем со стороны работодателя. Полагаем, что в трудовое законодательство следует ввести нормы о недопущении злоупотребления правом.

Действующий ТК РК, безусловно, в целом обеспечивает эффективное правовое регулирование трудовых отношений в условиях рынка. Однако усложняющиеся общественные отношения, необходимость учета новых реалий, формирующихся в сфере труда, требуют дальнейшего совершенствования законодательства о труде, прежде всего ТК РК. Это связано не с концептуальными недостатками ТК РК, а с тем, что именно трудовое законодательство должно своевременно реагировать на экономические и социальные изменения, происходящие в обществе и государстве. Положение усугубляет мировой экономический кризис. В этих условиях актуально совершенствование основных, базовых начал трудового законодательства. При этом необходимо придерживаться основополагающего положения ТК РК о том, что задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояние людей. Достижение баланса интересов работника и работодателя способствует стабильности трудовых отношений, а значит стабильности общества в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда // <http://www.inform.kz/rus/article/2478336>.
- 2 Трудовой кодекс Республики Казахстан // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.
- 3 Коллективный договор // <https://www.enbek.gov.kz/>