

ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ФИЗИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

*Нурмагамбетов А.М., Конституционный Совет Республики Казахстан,
доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель Республики
Казахстан*

Мировой опыт показывает, что социальное государство - наиболее оптимальный способ обеспечения социальной справедливости и солидарности в распределении продуктов труда. В соответствии с п. 1 ст. 1 Конституции, Республика Казахстан утверждает себя не только демократическим, светским, правовым, но и социальным государством, что предполагает, путем проведения активной и сильной социальной политики, обеспечение своим гражданам достойную жизнь, создание необходимых условий для всесторонней реализации потенциала личности. Следует особо подчеркнуть, что вопросы социальной политики, забота о каждом члене казахстанского общества, всегда были в центре внимания независимого Казахстана и Первого Президента - Лидера Нации Н.А. Назарбаева.

Глава государства выступил с программной статьей «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда», в которой аргументируется очевидная иллюзорность концепции потребительского общества, которая породила массовое социальное иждивенчество в развитых странах мира и является одной из главных причин глобального кризиса. В этих условиях альтернативой идеологии потребления предлагается конструктивная идея Общества Всеобщего Труда. В конечном счете, подчеркивает Президент страны, все ценности мировой цивилизации, все экономические и культурные богатства создаются человеческим трудом. Поэтому именно реальный производительный труд мы и должны поставить в основу нашей политики социальной модернизации.

Современный этап реформирования трудового законодательства в нашей стране начинается с момента принятия 15 мая 2007 г. 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 входит правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленные на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установлению минимальных гарантий прав и

свобод в сфере труда, а также создание необходимых правовых условий и ориентированных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышения эффективности производства и благосостояния людей.

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.

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 Казахстана как и Беларуси в течение длительного времени формировались под влиянием социально-экономического и политического развития советского общества и государства, соответственно в трудовых отношениях доминировали государственно-правовые начала.

Как известно, трудовое право генетически связано с гражданским правом и, естественно, тяготеет к частноправовым началам. При широком использовании частноправовых начал в регулировании трудовых отношений возникает вопрос о взаимоотношениях гражданского и трудового законодательства. В их основе лежит положение о том, что к трудовым отношениям гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством (п. 3 ст. 2 Гражданского Кодекса Республики Казахстан (далее - ГК РК)). В соответствии со ст. 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 п. 2 ст. 168 ТК РК работники, совместно выполняющие работу в определенных условиях и невозможности разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба могут привлекаться к солидарной (коллективной) ответственности.

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.

Важно создать эффективную модель социально-трудовых отношений, в основе которой будут механизмы партнерства государства, частного сектора и профессиональных объединений. Следует отметить, что социальное партнерство, как составная часть социальной политики государства, связано с переходом Казахстана к рыночной экономике и строительством демократического государства с ярко выраженной социальной ориентацией. Однако за более чем двадцатилетнюю историю становления, институт социального партнерства в Казах-

стане не стал действенным механизмом регулирования социально-трудовых отношений. Это связано в целом с отсутствием четкой взаимосвязи между государством, трудом и капиталом по обеспечению социальной ответственности. Конечно, сказывается также отсутствие традиции, соответствующего опыта переговорных процессов между субъектами трудовых отношений по формированию социального мира и согласия. Развитию социального партнерства препятствует также слабость представительства работников и работодателей, будь то профсоюзы или объединение работодателей, а также недостатки законодательного регулирования правоотношений в сфере социального партнерства.

На уровень эффективности социального партнерства оказывают воздействие сложившиеся экономические отношения. Экономика Казахстана развивается динамично, несмотря на то, что мировой финансовый кризис вносит свои коррективы. Это относится, прежде всего к нефте- и горнодобывающим отраслям, обрабатывающей промышленности. Именно в этом сегменте экономики функционируют крупные акционерные общества, причем, как правило, с участием иностранного капитала. На этих предприятиях заключаются коллективные договоры, создаются разветвленные профсоюзные организации. В некоторых случаях менеджмент передает профсоюзам вопросы материального стимулирования, трудовой дисциплины и некоторые другие. Конечно, не следует идеализировать эти отношения, но тем не менее институт коллективных договорных отношений в крупных промышленных организациях функционирует. Вместе с тем, основная часть трудоспособного населения республики работает в средних и особенно в малых предприятиях. Именно в этих организациях работник, как правило, остается 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 Казахстан 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, демонстрации, забастовок и других акций.

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

Глобализация экономики, открытость общества, участие Казахстана в международном разделении труда, в региональных экономических сообществах, активизация миграционных процессов, в частности, трудовой миграции как легальной, так и нелегальной требуют адекватного законодательного обеспечения. Основной Закон Казахстана прямо гласит, что иностранцы и лица без граждан-

ства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами (п. 4 ст. 12). Следовательно, трудовое законодательство Казахстана распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства. Несколько сложнее обстоит дело с регулированием трудовых отношений в экономических сообществах. Так, образование Таможенного союза, затем Евразийского союза, предполагает наряду с другими, создание общего рынка труда, предусматривающий не только свободное перемещение капитала, но и рабочей силы. Дело в том что трудовые кодексы трех стран характеризуются единством основополагающихся принципов правового регулирования труда, сходством практически всех правовых институтов, т. е. нет принципиальных расхождений в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений, хотя частные отличия имеют место. При сравнительном анализе трудовых кодексов Беларуси, Казахстана и России можно определить, что их нормы в целом направлены на обеспечение баланса интересов работника и работодателя. В то же время, в перспективе не исключается осуществление мер по гармонизации трудовых кодексов стран Евразийского союза, формированию единых стандартов в сфере труда и т. д.