

родных Соглашений относительно друг – друга довольно часто обращал внимание Экономический Суд СНГ (например решение от 7 апреля 2005 года № 01-1/6-04 и от 26.03.08 г. № 01-1/2-07 о толковании данного документа).

Значительное сокращение в проекте Соглашения сферы его применения по видовой классификации относительно Республики Казахстан находит отражение как в п.3 ст. 2, так и в ст. 4. Данная правовая норма регламентирует отношения в области равенства территорий и экспорта пенсии. В частности, в п.4 перечислены виды пенсионных выплат всех государств – участников, кроме Республики Казахстан. Этот фактор необходимо учитывать и в других положениях данной статьи.

Ст. 5 проекта Соглашения гарантирует право члена семьи на пенсию. Однако, как было сказано, Казахстан уходит от исполнения этого и др. обязательств, ввиду отсутствия в стране таких видов пенсий.

Таким образом, принятие Соглашения «О пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза» являясь документом первостепенной необходимости, содержит ряд спорных положений, не решает в полной мере

задачи, поставленные в рамках функционирования ЕАЭС, направленные на проведение скоординированной, согласованной или единой политики межгосударственного объединения. Кроме того, пенсионная система Республики Казахстан, а теперь уже и Российской Федерации, представлена в проекте документа в весьма усеченном варианте, относительно других государств – участников. Такое избирательное положение может вызвать серьезные перекосы в межгосударственной системе пенсионирования, создать международные правовые прецеденты, а в будущем вызвать серьезные негативные последствия.

¹ [Электронный ресурс]
<http://24.kz/ru/news/in-the-world>

² [Электронный ресурс]: <https://tass.ru>

³ [Электронный ресурс]:
<https://tass.ru/ekonomika/864790>

⁴ Пенсионный аннуитет. [Электронный ресурс]: [Asia-life.kz](http://asia-life.kz)

⁵ Проект Соглашения «О пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза» Официальный сайт ЕАЭС [Электронный ресурс] // www.eaeunion.org

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

THE CONSTITUTIONAL GUARANTEES IN THE SPHERE OF FOR- MATION THE LABOUR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Паршина Г.И.,

старший преподаватель

Алматинского филиала Санкт-Петербургского

Гуманитарного университета профсоюзов

Parshina G.I.,

senior teacher

Almaty branch St. Petersburg

Humanities university of labor unions

Ключевые слова: свобода труда, работник, работодатель, трудовой договор, заработная плата, экономические и социальные права, конституционный принцип, труд, социальное партнерство, коллективный договор, профсоюзы.

Аннотация: В статье представлен историко-правовой аналитический обзор формирования и развития трудовых правоотношений с момента объявления независимости Республики Казахстан и до настоящего времени. Действующая сегодня Конституция страны, принятая в 1995 году, значительно трансформировала понятие, содержание и правовую трактовку права на труд, зафиксированное в Конституции Республики Казахстан 1993 года. Трудовое законодательство чутко отреагировало на отмену в конституционном порядке права на труд и провозглашение права на свободу труда, переориентировав за 27 лет государственной независимости многие базовые приоритеты в области трудового права и отношения между работниками и работодателями.

Конституционные гарантии, представленные сегодня в главном Законе страны подвергаются серьезной критике, как представителями конституционного права, так и специалистами в области права трудового.

Анализируя базовые институты трудового права, автор представляет позитивные и негативные стороны реализации гражданами своих конституционных гарантий в сфере труда.

Keywords: freedom of work, employee, employer, employment contract, wages, economic and social rights, constitutional principle, labor, social partnership, collective agreement, trade unions.

The summary: The article presents a historical and legal analytical review of the formation and development of labor relations since the Declaration of independence of the Republic of Kazakhstan to the present time. The current Constitution of the country, adopted in 1995, has significantly transformed the concept, content and legal interpretation of the right to work, as enshrined in the Constitution of the Republic of Kazakhstan of 1993. Labour legislation has responded sensitively to the constitutional abolition of the right to work and the proclamation of the right to freedom of work, reorienting many basic priorities in the area of labour law and relations between workers and employers over the 27 years of state independence.

The constitutional guarantees presented today in the main Law of the country are subject to serious criticism, both by representatives of the constitutional law and by specialists in the field of labor law.

Analyzing the basic institutions of labor law, the author presents the positive and negative aspects of citizens' implementation of their constitutional guarantees in the field of labor.

С момента приобретения независимости 16.12.1991 г. в Республике Казахстан было принято две конституции. Первая – 28.01.1993 г. В соответствии с нею Казахстан был провозглашен демократическим, светским, правовым, социальным и унитарным государством с президентской формой правления. Главный закон страны состоял из четырех основных разделов и переходных положений. Разделы последовательно освещали основы конституционного строя, права и свободы граждан, основы устройства общества, государственные институты и гарантии соблюдения конституции. Так, глава 5 «Экономические и социальные права граждан» предусматривала:

- право гражданина быть собственником (ст.18);
- право на труд, свободу трудового договора;
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также на социальную защиту от безработицы;
- запрещение принудительного труд, иначе как в порядке исполнения наказания по приговору суда либо действия Закона о чрезвычайном положении (ст.19);

- право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации;

- право на отдых, при этом государство определяет максимальную продолжительность рабочего времени, минимальный еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск (ст.21);

- право на жилище. Государство гарантирует осуществление права на жилище поощрением жилищного строительства, предоставлением в пользование и продажей жилья из государственного жилищного фонда(ст.22)¹.

В свете выполнения конституционных гарантий в области труда в республике действовал, принятый ещё в советское социалистическое время Кодекс законов о труде Казахской ССР 1972 года (с учетом внесённых в него 90 изменений и дополнений до конца 1999 года). КЗоТ Казахской ССР во многих статьях предусматривал обязательное участие профсоюзной организации при решении экономических и социальных вопросов предприятий и организаций, что в дальнейшем существенно тормозило развитие среднего и малого бизнеса в стране.

По мере дальнейшего реформирования общества и экономики страны стали проявляться упущения и недостатки правовой регламентации трудовых прав граждан. В стране сложилась обстановка, настоятельно требовавшая разработки и принятия новой Конституции, которая с учетом требований времени более четко могла представить систему государственного устройства страны, вопросы частной собственности, прав, свобод и обязанностей граждан в условиях новых рыночных отношений.

Ныне действующая Конституция была принята на Всенародном референдуме 30.08.1995 г. Она состоит из преамбулы, 9 разделов и 98 статей. В разделе II «Человек и гражданин» определены права и свободы граждан. Так, человек имеет право на свободу совести и объединений, защиту чести и достоинства, на неприкосновенность частной жизни².

Ст. 24 указанного раздела предусматривает право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой – либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируется установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 25 устанавливает, что жилище неприкосновенно, не допускается его лишение, иначе как по решению суда.

Таким образом, новая Конституция страны не предоставляет гражданам «права на труд», заменив его правом «на свободу труда». Отменено и право на жилище, его заменили совершенно иным смысловым гарантом – неприкосновенностью жилища.

Вместе с тем, вопросы организации общественного труда приобретают особое социальное значение, которое связано с преобразованием отношений собственности на средства производства и формированием новой социальной структуры общества, а также поиском новых форм и методов правового регулирования трудовых отношений, обеспечения балан-

са между интересами общества, интересами работодателя и наемного работника.

Конституционный принцип свободы труда выражен в праве каждого человека на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Свобода труда означает недопустимость принудительного труда, тогда как только сам гражданин может решить вопрос работать ему или нет. Политика государства направлена на обеспечение равных возможностей гражданам республики, иностранным гражданам и лицам без гражданства, постоянно проживающим на территории страны, свободный выбор рода деятельности и профессии, справедливых и благоприятных условий труда, социальной защиты от безработицы, поддержку трудовой и предпринимательской деятельности.

Государство гарантирует равенство прав и свобод независимо от: пола; национальности; языка; происхождения; имущественного и должностного происхождения; места жительства, отношения к религии; убеждений; принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

В декабре 1999 г. В Казахстане был принят новый «Закон о труде в Республике Казахстан». Это был первый правовой инструмент независимого государства переходного периода, в котором была предпринята попытка ввести новые принципы трудовых отношений. Считалось, что в законе впервые была предпринята попытка регулирования трудовых отношений, возникающие в процессе реализации гражданами своих конституционных прав уже только на свободу труда в условиях рыночной экономики. Данный законодательный акт зафиксировал ряд новых положений. Так, индивидуальный трудовой договор возможно стало заключать только в письменной форме. Были определены права и обязанности работника и работодателя, порядок издания приказа о приеме на работу, ведения трудовых книжек, заключения коллективных договоров на срок, определяемый сторонами. Ст. 25 предусматривала основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора: по истечении срока; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; по соглашению сторон; по инициативе работника и работодателя; по иным обстоятельствам, предусмотренных законодательством.

В ст. 26 законодатель установил исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (их 14), в том числе: ликвидация организации или прекращение деятельности работо-

дателя; сокращение численности или штата работников; неявки на работу более двух месяцев вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам; восстановления по решению суда на работу работника, ранее выполнявшего эту работу и другие основания. В главах 5 и 6 были установлены положения относительно рабочего времени и времени отдыха, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов в течение одного календарного дня, без ограничения их в календарном году.

Закон предусматривает условие в соответствии, с которым минимальный размер заработной платы не может быть ниже минимального размера прожиточного минимума. Устанавливая минимальную заработную плату, государство гарантировало работнику низший уровень заработной платы, который не может быть изменен работодателем. Данная гарантия соответствовала положениям Конвенции МОТ №131 (1970г.), предусматривающая защиту работника от неоправданной низкой оплаты труда. Глава 11 предусматривала порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Не смотря на такие положительные моменты данный закон не отличался грамотностью правовой продуктивностью. В нем было большое количество нестыковок, серьезных правовых казусов и пробелов. В частности, в него не были включены вопросы социального партнерства, о правах профсоюзных организаций представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, их участия в жизни трудового коллектива, о гарантиях лицам, участвующих в разработке коллективного договора, положения об охране условий труда и технике безопасности и некоторые другие вопросы. Кроме того, он содержал совершенно аномальное положение о порядке введения его в действие. Закон о труде фактически со дня введения его в действие был обречен на кратковременное функционирование именно из-за низкого качества правовой регламентации.

Это и отсутствие многих сопутствующих правовых норм в новых условиях хозяйствования тормозило развитие построение нового уклада экономики республики, что требовало пересмотра трудового законодательства.

15.05.2007 г. был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан. Главным достоинством того периода явилось то, что государство отказалось от концепции отказа от кодификации трудовых правоотношений и вернулось к кодексам. Этот период является

новым этапом в реформировании трудовых отношений. Трудовой кодекс обладал целым рядом важнейших новаций: формирование института социального партнерства, в регулировании оплаты труда и нормировании, гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда, а также включение норм, регулирующие защиту трудовых прав работников в рассмотрении коллективных трудовых споров.

В принятом Трудовом Кодексе полностью была изменена структура закона. Он содержал 6 разделов, 40 глав и 341 статьи, многие из которых содержали новые новеллы. Так, введены новые новеллы в главах компетенции государственных органов в области регулирования трудовых отношений, сбор, обработка и защита персональных данных работника, национальная система квалификаций, особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом, особенности регулирования труда гражданских служащих, особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства и др.

В Трудовом кодексе был предусмотрен порядок учета мнения или согласования с профсоюзной организацией при издании актов работодателя (ст.12). Он установил обязательное участие профсоюзов в социальном партнерстве – механизм ведения коллективных переговоров при заключении соглашений и коллективных договоров, участие их в рассмотрении коллективных трудовых споров и проведении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Впервые в трудовом законодательстве страны устанавливаются минимальные социальные стандарты в сфере труда, включающие минимальный размер месячной заработной платы, минимальный стандарт оплаты труда, продолжительность ежедневной работы и рабочей недели, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. Ст. 25, 26 были установлены гарантии равенства прав и возможностей граждан при заключении трудового договора, ограничения заключения трудового договора, 19 ограничений расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Кроме того, в ст. 36 «Условия об испытательном сроке в трудовом договоре» были внесены дополнения, которые при приеме на работу не устанавливался испытательный срок для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, не достигших возраста 18 лет, лиц, освоивших образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального,

послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания и инвалидов. Были раскрыты основные направления государственной политики в области охраны труда, её нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и гарантии прав наемных работников на безопасные условия труда при заключении трудового договора, усиления ответственности работодателя³.

В последние годы социально-экономическая ситуация в Казахстане заметно изменялась, в стране произошли кардинальные перемены в системе трудовых отношений, интенсивное разделение участников трудовых правоотношений на собственников производства и наемных работников, имеющих разные отношения к распределению и потреблению результатов труда. Изменились и международные факторы. Казахстан заключил договор «О Евразийском экономическом союзе» с Республикой Беларусь, Российской Федерацией, Арменией и Киргизией. Появилось мнение, что нормы действующего кодекса (2007г.) сдерживают развитие среднего и мелкого бизнеса. Эти и другие причины явились причиной разработки нового трудового кодекса, не смотря на наличие отрицательного мотивировочного мнения многих ведущих юристов страны.

Вступивший в действие с 1.01.2016 г. Трудовой кодекс (принят 23.11.2015 г.) имеет компактную структуру: две части Общая и Особенная, 23 главы и 204 статьи. В нем введены новые нормы – определения, например, условие о неконкуренции, прикомандирование, декларирование деятельности работодателя, иностранный работник государственного органа;

Отдельные нововведения действующего Трудового кодекса РК. Среди них такие:

- расширено понятие актов работодателя. В соответствии со ст.11 это не только приказы, распоряжения, инструкции, правила и положения, но и графики сменности, графики отпусков, графики вахт, правила внутреннего распорядка;

- п.1 ст. 12 обязывает работодателя учитывать мнение представителей работников при издании актов только в тех случаях, которые предусмотрены коллективным договором или соглашением. Теперь в содержание актов социального партнерства необходимо указывать полный перечень актов работодателя, условия и порядок проведения общественного контроля, по которым должно быть получено мо-

тивированное мнение представителей работников (профсоюзных организаций).

- Ст. 26 кодекса предусмотрены «Запреты и ограничения на заключения трудового договора и трудоустройства», в ней воедино собраны мотивы запрещения на заключение трудовых договоров по различным основаниям, таким как на выполнение работ, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имевшие или имеющие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Введена новая новелла- «Условие о неконкуренции», согласно которой по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю.

Другая новелла «Декларирование деятельности работодателя» - процедура признания деятельности работодателя, соответствующей требованиям трудового законодательства РК. Ст. 36 устанавливает испытательный срок при заключении трудового договора для всех без исключения категорий работников независимо от возраста, инвалидности, впервые поступающих на работу и т.д.

Трудовым кодексом введена новая новелла «Прикомандирование работника к другому юридическому лицу». Прикомандирование – это выполнение работником работы по определённой специальности, квалификации у другого юридического лица. При этом за командированным работником сохраняется место работы у работодателя, который осуществляет прикомандирование⁴.

Кодекс предусматривает 25 оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (Трудовым кодексом 2007 г РК было предусмотрено 19 оснований). Новые основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя касаются снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, а также достижения работником пенсионного возраста. Нововведения касаются сроков заключения срочных трудовых договоров, оплате простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, уточнения порядка оформления дополнений и изменений в трудовой договор, детализированы удержания из

заработной платы, порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров⁵.

Новый кодекс упраздняет институт общественных инспекторов по безопасности и охране труда и вводит понятие технического инспектора⁶.

Правовой анализ показывает, что с развитием экономических и социальных возможностей в республике совершенствовалось трудовое законодательство, вводились новые правовые институты и новейшие регламентации в части заключения и расторжения трудовых договоров, расширения гарантийных и компенсационных выплат, особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, широкого развития социального партнерства, совершенствования содержания и структуры коллективных договоров и соглашений. Были расширены права руководителей предприятий и индивидуальных предпринимателей в части заключения, изменения и прекращения трудовых отношений с работником.

В тоже время новое трудовое законодательство ужесточило условие об испытательном сроке и некоторые иные. К сожалению, следует констатировать, что многие защитные механизмы, типичные для трудового права, в

действующей современной редакции трудового кодекса, не имеют четкой направленности и регламентации, ставя по угрозу некоторые конституционные гарантии Республики Казахстан.

¹ Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10.12.1999г. № 494-І. [Электронный ресурс] (www.akorda.kz/ru/official_documents./constitution).

² Сапарғалиев Г.С. Конституция Республики Казахстан. Научно-правовой комментарий. Алматы: Нур –пресс.2004. С. 102-108.

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан. Алматы: Юрист, 2015.

⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. №414 – V ЗРК. Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2018.

⁵ Нургалиева Е.Н., Нурмагамбетов А.М. Комментарий к закону Республики Казахстан «О труде в Республики Казахстан». Алматы, «Баспа».

⁶ Нургалиева Е.Н. Комментарий и рекомендации по применению Трудового Кодекса РК от 23 ноября 2015 г. «Трудовые отношения в Республики Казахстан». Алматы, «Баспа». 2016.

Список цитируемой литературы:

1. Сапарғалиев Г.С. Конституция Республики Казахстан. Научно-правовой комментарий. Алматы: Нур –пресс.2004. С. 102-108.
2. Нургалиева Е.Н., Нурмагамбетов А.М. Комментарий к закону Республики Казахстан «О труде в Республики Казахстан». Алматы, «Баспа»
3. Нургалиева Е.Н. Комментарий и рекомендации по применению Трудового Кодекса РК от 23 ноября 2015 г. «Трудовые отношения в Республики Казахстан». Алматы, «Баспа». 2016.

The list of the quoted literature:

1. Sapargaliyev G.S. Constitution of the Republic of Kazakhstan. Scientific and legal comment. Almaty: Nur – press.2004. С. 102-108.
2. Nurgaliyeva E.N., Nurmagambetov A.M. Comment on the law of the Republic of Kazakhstan "About Work in the Republic of Kazakhstan". Almaty, Baspa
3. Nurgaliyeva E.N. Comment and recommendations about application of the Labor Code of RK of November 23, 2015. "Labor relations in the Republic of Kazakhstan". Almaty, Baspa. 2016.