

УДК 331.105**А. Т. Мамедова***Євразійський національний університет імені Л.Н. Гумільова,
Астана / Казахстан*

КАЗАХСЬКЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ВІДОБРАЖЕННЯ В НЬОМУ РИНКОВИХ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Глобальні економічні зміни у світі неминуче ставлять питання про модернізацію трудового законодавства, під якою розуміється оновлення правового механізму регулювання відносин у сфері найманої праці, концептуальні зміни у співвідношенні нормативного й договірної регулювання, що є актуальним для країн на пострадянському просторі. У статті розглядається проблема взаємозв'язку трудових відносин з нормами трудового права в контексті ринкових умов у Республіці Казахстан.

Ключові слова: трудове право, працівник, роботодавець, колективний договір.

За останні два десятиріччя трудові відносини у світі зазнали серйозних змін. Як було відмічено Всесвітньою комісією із соціальних аспектів, глобалізація надала імпульс процесові глибоких перетворень, які зачіпають усіх і кожного. Стандартні трудові відносини втрачають свої позиції. Зміни, що відбуваються у світі, призвели до виникнення нових форм трудових відносин. Хоча це підвищило гнучкість відносин на ринку праці, в цілому негативно позначилося на стабільності трудових відносин.

Метою статті є розгляд взаємозв'язку трудових відносин з нормами трудового права в контексті ринкових умов у Республіці Казахстан.

У кінці 2006 р., 22 листопада, в Брюсселі Європейська комісія опублікувала Зелену книгу "Модернізація трудового права для вирішення проблем ХХІ", в якій підкреслювалася необхідність розвитку гнучких відносин та реформування трудового права таким чином, щоб воно сприяло економічному зростанню країн [1]. Мета цієї Зеленої книги – розпочати громадське обговорення, як покращити трудове право для досягнення цілей Лісабонської стратегії (Lisbon strategy): сталий розвиток з утворенням великої кількості робочих місць [2]. Досягнення зазначених цілей розглядається в аспекті адаптації

норм позитивного трудового права до умов ринку. На думку ряду експертів, така адаптація може погіршити становище працюючих і зробити їх менш захищеними від несправедливого звільнення. Одним з механізмів досягнення цієї мети в законодавстві пропонувалося запровадити систему захищеної гнучкості, через яку можна підвищити адаптаційну здатність працівників та організацій, а також досягти гнучкості ринку праці. Основна ідея документа полягала в тому, щоб досягти "золотого трикутника": мобільної робочої сили в поєднанні із сильною системою захисту доходів, за яких держава здійснює гнучку політику ринку праці в поєднанні із сучасними і життєздатними системами соціального захисту.

Виходячи з необхідності розвитку гнучкого ринку праці, кожний із соціальних партнерів повинен був відповідно змінити свою традиційну роль у соціальній державі. Для того щоб роботодавці створювали нові робочі місця, держава забезпечувало можливості для своєчасної підготовки кваліфікованих кадрів, працівники повинні були активно шукати нові форми застосування праці. Традиційні ризики щодо утримання й навчання неефективного працівника, які покладалися лише на роботодавців, стали перерозподілятися: держава стала відігравати більш відчутну роль у створенні життєздатної системи соціального захисту на принципах приватно-державного партнерства.

Після опублікування "Зеленої книги" багато європейських країн (Данія, Німеччина, Франція, Естонія та ін.) стали здійснювати активні кроки щодо реформування трудового законодавства. Основними напрямками реформи, здійсненої європейськими країнами, є:

- зміна організації робочого часу (розширення можливостей для впровадження гнучких графіків, виклик працівників у разі необхідності тощо);
- істотне розширення підстав для укладання строкового трудового договору;
- спрощення процедур зміни умов трудового договору й припинення з економічних причин;
- зміна підходів до підстав припинення трудового договору (необхідне та обґрунтоване припинення договору за полегшених процедур);
- покладання на державу солідарних з роботодавцем зобов'язань щодо захисту доходів працівників у разі закінчення терміну дії трудового договору та втрати роботи в разі скорочення штату.

Лісабонським договором 2007 р. передбачено надати Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 р. [3] силу обов'язкової, ставлячи її на один рівень з положеннями установчих договорів. Відповідно, основні трудові права, які закріплює Хартія, отримують більш міцне оформлення в первинному праві Європейського Союзу, що стане значним кроком у процесі їх закріплення в європейському законодавстві [4].

При реформуванні казахстанського трудового законодавства, безумовно, треба враховувати світові тенденції його модернізації, але з урахуванням різних об'єктивних і суб'єктивних факторів, а саме:

а) обставину, що Казахстан перебуває на етапі переходу від командно-адміністративного регулювання трудових відносин до ринкового капіталізму за умов недостатньо високого життєвого рівня основної частини населення;

б) ще не сформовано поняття "гідна праця" і отримання за неї гідної заробітної плати;

в) не на всіх підприємствах забезпечуються нормальні умови праці, що засвідчується численними прикладами з практики;

г) стурбованість багатьох законодавців тим, що зменшення нормативного регулювання в бік розширення договірного може призвести до зниження гарантій трудових прав працівників;

г) недостатня правова грамотність роботодавців, профспілок, котрі не уявляють, як установлювати окремі правила переважно в договірному порядку;

д) проблематичність укладання трудових договорів на принципах цілковитої свободи сторін, прописувати в ньому свої інтереси в умовах безробіття, коли працівник практично готовий підписати трудовий договір на будь-яких умовах; обмеження свободи визначення змісту трудового договору виражається також у тому, що роботодавцеві надається право одностороннього уточнення умов трудового договору;

е) відносячи вирішення того чи іншого питання на розсуд сторін трудового договору, законодавець провокує суб'єктів на зловживання правом;

є) окремі гарантії трудових прав працівників не завжди мають реальний зміст через наявність у них прогалин (наприклад, питання індексації заробітної плати).

ж) все ще існуючі порушення трудового законодавства, пов'язані з численними прогалинами й дефектами трудового права.

Таким чином, динаміка розвитку трудових відносин на сучасному етапі в Казахстані все ще не дозволяє модернізувати трудове законодавство з урахуванням світових тенденцій, тобто з наголосом на впровадженні гнучких форм трудового договору, вирішенні багатьох питань праці на засадах соціального партнерства та ін.

Вводячи правовий механізм, що передбачає стосовно роботодавців, котрі не належать до бюджетної сфери, самостійне визначення розміру, умов та порядку компенсацій у колективних договорах, актах роботодавця, трудових договорах, законодавець переслідував мету захистити таких роботодавців, котрі на свій ризик здійснюють підприємницьку та (або) іншу економічну діяльність, від непосильного обтяження й одночасно – через інсти-

тут соціального партнерства – гарантувати участь працівників чи їх представників у прийнятті відповідного узгодженого рішення в одній із зазначених правових форм. Тим самим на основі принципів трудового законодавства, включаючи поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, досягається баланс інтересів працівників та їхніх роботодавців. Таке правове регулювання спрямовано на врахування особливостей правового становища роботодавця, який не належить до бюджетної сфери, і водночас не дозволяє йому позбавляти працівників передбачених законом гарантій та ухилятися від установлення компенсації, оскільки передбачає визначення її розміру, порядку й умов надання під час укладання колективного договору чи трудового договору або в акті роботодавця, прийнятому з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації.

Проте слід мати на увазі, що в тих випадках, коли йдеться про гарантії трудових прав працівників, законодавець не повинен цілком і повністю покладатися на свідомість роботодавців, віддаючи їм на відкуп розробку та прийняття відповідних правил проведення. Тут застосування відсильних норм виявляється невідповідним прийомом законодавчої техніки. Припускаємо, що, встановлюючи право роботодавців, котрі не належать до бюджетної сфери, самостійно визначати розміри гарантійних виплат, законодавець все-таки повинен уточнювати мінімальні гарантії для працівників, діючи в разі відсутності роботодавницьких актів. Відповідні норми ТК РК мають містити правило поведінки та засторогу: "...якщо інше не передбачено колективним договором, угодою, трудовим договором чи актом роботодавця".

Зокрема, у випадку з індексацією заробітної плати можна передбачити таку норму, включивши її в ст. 124 ТК РК: "У разі відсутності порядку індексації в актах роботодавця, колективних договорах, угодах, роботодавці зобов'язані здійснювати таку індексацію щорічно, виходячи з динаміки індексів споживчих цін, що встановлюється органами державної статистики".

Прикладом неправильного застосування техніко-юридичних засобів, зумовленого наявністю прогалин, є некоректне формулювання ст.ст. 79 і 80 ТК РК. Відповідно до даної норми за угодою між працівником та роботодавцем може встановлюватися неповний робочий час. При цьому законодавець не пояснює, яким чином цей режим відмінюється і чи може працівник в односторонньому порядку відмовитися від нього, якщо потреба в такому режимі для нього відпала.

У такій ситуації в разі виникнення спору судові доведеться застосувати системне тлумачення норм права. У підпункті 6 п. 1 ст. 28 ТК РК в числі обов'язкових умов трудового договору називається режим робочого часу й відпочинку. Відповідно до ст. 32 ТК РК зміна визначених сторонами умов трудового договору допускається лише за згодою сторін трудового договору, за винятком випадків, передбачених ТК РК.

Пункт 1 ст. 148 ТК РК передбачає можливість зміни визначених сторонами умов трудового договору (крім трудової функції) за ініціативою роботодавця у разі змін в організації виробництва та (або) скорочення обсягу робіт в роботодавця. Про очікувані зміни визначених сторонами умов трудового договору, а також про причини, що зумовили необхідність таких змін, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника в письмовій формі не пізніше як за один місяць, якщо інше не передбачено в колективному, трудовому договорі.

Таким чином, можна зробити висновок, що режим неповного робочого часу, встановлений за згодою між працівником та роботодавцем, може бути відмінений або також за згодою сторін, або роботодавцем в односторонньому порядку з попередженням працівника за один місяць за наявності умов, передбачених п. 1 ст. 48 ТК РК. Працівник правом самостійної відміни такого режиму не володіє.

Водночас не всі роботодавці і працівники настільки компетентні, щоб робити такі висновки, тож для уникнення помилок та обмежень прав працівників необхідно доповнити ст. 80 ТК РК пунктом 4 такого змісту: "Положення щодо неповного робочого часу може бути змінено чи відмінено за згодою між працівником та роботодавцем". При цьому п.1 ст. 80 ТК РК слід викласти в такій редакції:

"1. За згодою між працівником та роботодавцем можуть установлюватися як при прийнятті на роботу, так і в подальшому неповний робочий день (зміна) і (чи) неповний робочий тиждень".

Одним з найбільш актуальних питань сьогодення є питання про те, як законним чином розірвати трудовий договір, якщо працівник не з'являється на роботі тривалий час і не інформує роботодавця про наявність поважної причини відсутності на роботі. Ця проблема зумовлена відсутністю в ТК РК відповідних підстав припинення трудового договору. Щоб звільнити працівника за прогул, роботодавець повинен установити факт відсутності поважних причин невиходу на роботу. Для цього йому необхідно, у відповідності до вимог ТК РК, затребувати від працівника письмове пояснення. Але працівник не з'являється на роботі, а отже взяти в нього пояснення неможливо. Намагання роботодавців з допомогою поштового чи телеграфного зв'язку добитися від працівника пояснень також у більшості випадків безперспективні. Виникає замкнуте коло – без пояснювальної працівника звільнити за прогул не можна, а пояснювальну отримати практично неможливо. Тому й наріла необхідність доповнити перелік підстав припинення трудової угоди (ст. 51 ТК РК) додатковою підставою, яку можна сформулювати як "відсутність працівника на роботі з невідомих причин понад один місяць" (новий підпункт 10 ст. 51 ТК РК).

Найбільш цікавою і суперечливою виявилася норма про встановлення в колективному договорі металургійного комбінату АО "Мітал Стілл Темір-

тау" умов стосовно ненормованого робочого дня, додаткових відпусток за ненормований робочий день, доплати за ненормований робочий день. Спірною вона є через те, що Трудовий кодекс РК не встановлює такого виду організації робочого часу. І тут виникає питання про правові підстави для його встановлення на підприємствах. Позитивним є той факт, що за ненормовані умови праці роботодавець передбачає пільги для працівників у формі додаткових відпусток тривалістю до 9 днів та компенсації у вигляді доплати в розмірі 25% присвоєної тарифної ставки. Інтерес до цієї норми було проявлено у зв'язку з тем, що ненормовані умови праці характерні не лише для металургійної галузі. Вони існують в багатьох галузях економіки Казахстану та інших сферах трудової зайнятості. Хоча не на кожному підприємстві визнають цей факт і не кожний роботодавець відображає його в колективних, трудових договорах.

Висновки

На жаль, залучення до робіт з ненормованим робочим часом не рідкість, особливо це характерно для державних службовців. Складається ситуація, коли трудове законодавство не може в повній мірі захистити права працівників. У цілому ця прогалина в законодавстві позначається на цілісності й диференціації трудового права, оскільки порушує цілісність структури й не встановлює для ненормованого робочого часу диференційованих норм. У зв'язку із цим виникає необхідність установа на законодавчому рівні поняття ненормованого робочого дня, підстав його встановлення, пільги та переваги працівникам, котрі працюють у такому режимі, як це передбачено в ряді країн СНД. Аналіз Трудового кодексу РК показує, що чимало його норм і положень стосовно істотних питань праці та її оплати мають відсильний характер і передаються на вирішення в колективних договорах, які на багатьох підприємствах не стали місцевим нормативним актом, який враховує особливості конкретного підприємства, колективу, не вирішують багатьох проблем, що виникають на практиці [5].

Повсюдно при укладанні додаткових угод до основному колективного договору ущемляються трудові права працівників і членів їх сімей. З метою недопущення ущемлення прав працівників з боку роботодавців, пропонується передбачити в ст. 284 Трудового кодексу РК окремий пункт у такій редакції: "Додаткові угоди до колективних договорів мають бути спрямовані виключно на поліпшення соціально-трудова прав працівників і не повинні погіршувати їх становище порівняно з раніше затвердженими умовами колективного договору".

Трудовий кодекс значною мірою вирішив питання оптимізації регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Водночас законодавство, безперечно, потребує подальшого вдосконалення з метою досягнення необхідного рівня диференціації в управлінні працею з урахуванням

специфіки сторін трудового договору. Здійсненні частковій зміні трудового законодавства мали, як правило, лише "косметичний характер" [6].

Цей кодекс повинен внести свій вклад у вирішення завдань модернізації економіки, розвитку виробництва і створення нових робочих місць. Одним з основних завдань трудового законодавства є створення таких правових механізмів, які сприяли б ефективній реалізації трудових прав працівників і не спричиняли б втрат ними роботи й заробітку. Тому вельми актуальним вбачається пошук нових правових рішень, котрі дозволили б, з одного боку, забезпечити гнучке регулювання праці, а з іншого – сприяли б ефективній зайнятості працівників з допомогою гнучких механізмів їх соціального захисту (від безробіття, втрати працездатності і т. ін.). Держава відіграє ключову роль у створенні відповідної законодавчої бази, яка дозволяє підтримувати баланс між потребою в гнучкості для підприємств і потребою в гарантіях для працівників з урахуванням вимог глобальної економіки в умовах їх постійних змін. Глобальні економічні зміни у світі постійно й неухильно ставлять питання про модернізацію трудового законодавства, що має на увазі оновлення правового механізму регулювання відносин у сфері найманої праці, концептуальні зміни у співвідношенні нормативного й договірної регулювання. У цьому зв'язку вважаємо своєчасним проголошення в Казахстані нової соціальної політики: "Соціальна модернізація Казахстану: Двадцять кроків до Суспільства Всезагальної Праці" з метою створення конкурентоздатного й сильного. Урядові Республіки Казахстан було доручено розробити проект Загальнонаціональної Концепції соціального розвитку Республіки Казахстан на період до 2030 року, котра спирається на положення Стратегії "Казахстан – 2030" та інші стратегічні документи, поєднує питання розвитку казахстанської соціальної системи і суспільства із завданнями економічної модернізації [7].

Чинний Трудовий кодекс РК зорієнтований лише на великі підприємства традиційних галузей промисловості й слабо адаптований до сфери послуг, тому багато питань прийому, переведення, припинення трудового договору слід передати на вирішення самим сторонам трудового договору, але при цьому не знімаючи гарантій трудових прав працівників, установлених у централізованому порядку.

Подальші дослідження цієї проблеми, практики й досвіду її вирішення в умовах динамічних змін у сучасному суспільному житті важливі й актуальні для Казахстану, країн СНД в цілому. У цьому полягає їх безсумнівна перспективність.

1. Зеленая книга "О модернизации трудового права для решения проблем возникших в 21 веке" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/lv/com/2006/com2006_0708lv01.pdf (дата обращения 28 февраля 2013).

2. Лиссабонская стратегия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://eurlex.europa.eu/lv/dossier/dossier_13.htm (дата обращения 20 февраля 2013).
3. Charter of Fundamental Rights Of The European Union, 2007/C 303/01/ // Official Journal of European Communities C 303/5. – 2007. – December.
4. *Кашкин Ю.С.* Трудовое право Европейского Союза / Ю.С. Кашкин. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
5. *Нурғалиева Е.Н.* О состоянии казахстанского трудового законодательства / Нурғалиева Е.Н., Мамедова А.Т. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 36.
6. *Скачкова Г.С.* Основные положения трудового кодекса Российской Федерации / Г.С. Скачкова // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей. – М., 2012. – 303 с.
7. Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда // Казахстанская правда, Астана. – 2012. – 10 июля.

Транслітерований список джерел

1. Zelenaiia knyha "O modernyzatsyyi trudovoho prava dlia reshenyia problem voznukshykh v 21 veke" [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : // http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/lv/com/2006/com2006_0708lv01.pdf (data obrashchenyia 28 fevralia 2013). [in Ukrainian]
2. Lissabonskaya strategiia [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : // http://eurlex.europa.eu/lv/dossier/dossier_13.htm (data obrashcheniia 20 fevralia 2013). [in Russian]
3. Charter of Fundamental Rights Of The European Union, 2007/C 303/01/ // Official Journal of European Communities C 303/5. – 2007. – December. [in English]
4. *Kashkin Yu.S.* Trudovoe pravo Evropeiskogo Soyuzha / Yu.S. Kashkin. – M. : Volters Kluver, 2009. – 304 s. [in Russian]
5. *Nurgalieva E.N.* O sostoyanii kazakhstanskogo trudovogo zakonodatel'stva / Nurgalieva E.N., Mamedova A.T. // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2012. – № 3. – S. 36. [in Russian]
6. *Skachkova G.S.* Osnovnye polozheniya trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii. / G.S. Skachkova // Trudovoe pravo Rossii i stran Evrosoyuza : sb.statei. – M., 2012. – 303 s. [in Russian]
7. Sotsial'naya modernizatsiia Kazakhstana: dvadtsat' shagov k Obshchestvu Vseobshchego Truda // Kazakhstanskaya pravda, Astana. – 2012. – 10 iyulya. [in Russian]

Отримано 10.06.13

А.Т. Мамедова

КАЗАХСТАНСКОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
И ОТРАЖЕНИЕ В НЕМ РЫНОЧНЫХ МЕТОДОВ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

За последние два десятилетия трудовые отношения в мире перетерпели серьезные изменения. Как было отмечено Всемирной комиссией по социальным аспектам, глобализация придала импульс процессу глубоких преобразований, которые затрагивают всех и каждого. Стандартные трудовые отношения теряют свои позиции. Изменения, происходящие в мире, привели к возникновению новых форм трудовых отношений. Хотя это повысило гибкость отношений на рынке труда, в целом негативно отразилось на стабильности трудовых отношений. Глобальные экономические изменения в мире с неизбежностью ставят вопрос о модернизации казахстанского трудового законодательства, которая подразумевает обновление правового механизма регулирования отношений в сфере наемного труда, концептуальные изменения в соотношении нормативного и договорного регулирования. В данной статье рассматривается проблема взаимосвязи трудовых отношений с нормами трудового права в контексте рыночных условий в Республике Казахстан.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, коллективный договор.

Mamedova A.T.

LABOR LEGISLATION IN KAZAKHSTAN AND REFLEKCTION
OF MARKET METHODS IN IT OF LEGAL REGULATIONS OF SOCIAL
AND LABOR RELATIONS

Over the past two decades labor relations have undergone dramatic changes everywhere in the world. As noted by the World Commission on Social Aspects Globalization has given impetus to the process of profound changes that affect everyone. Standard employment relationships lose their positions. The changes occurring in the world have led to new forms of employment. Although these changes have increased flexibility of labor market they have a negative impact on the stability of labor relations in general. Global economic changes in the world inevitably raise the question of Kazakhstan labor law modernization which involves updating the legal framework of regulating relations in the sphere of wage labor and a conceptual change in the ratio of regulatory and contractual regulation. This article examines the problem of the relationship of employment relations with the norms of labor law in the context of market conditions in the Republic of Kazakhstan.

Keywords: labor law labor relations; employee; employer; collective bargaining.