

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КАЗАХСТАНЕ

Сердалы Жазерке Серыккызы

студент, Актюбинский региональный университет им. К. Жубанова, Казахстан, г. Актюбе

Аннотация. Актуальность исследования для казахстанского рынка труда и правовой системы обусловлена многими фактами. Большое количество трудовых споров, отсутствие реальных механизмов предотвращения трудовых конфликтов, порождающих опасные социальные противостояния; происходящая трансформация наемного труда из коллективного в индивидуальный, что требует совершенно нового подхода к регулированию защиты интересов работников. С начала 2016 года кардинально изменилась практика рассмотрения индивидуальных трудовых споров в связи с введением законодательного императива - досудебного урегулирования споров в согласительной комиссии. Однако реального снижения трудовых конфликтов не произошло. В данной статье рассматриваются особенности казахстанского правового реагирования трудовых споров. Также в статье анализируется система урегулирования трудовых споров в Казахстане, ее особенности регулирования и проблемы. В статье рассмотрена и дана оценка новой модели системы разрешения индивидуального трудового спора, действующей с 1 января 2016 г., с акцентом на действующее правовое регулирование института трудовых споров и, как следствие, обобщение и формулирование предложений по его совершенствованию.

Ключевые слова: право, правовое регулирование, трудовой кодекс, трудовой спор.

Введение

В Казахстане трудовые отношения регулируются нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым договором и, если таковой имеется, коллективным трудовым договором. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и включает в себя Закон о труде и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения отдельных категорий работников. Основными источниками трудового законодательства являются законы, принимаемые Парламентом, и технические акты, принимаемые государственными органами.

Согласно статье 3 Закона о труде Республики Казахстан нормы трудового права в Казахстане распространяются на всех работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями. Важнейшим правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Казахстане, является Закон о труде 1999 г. («ЗТ»), вступивший в силу 1 января 2000 г. и заменивший измененный старый Трудовой кодекс 1972 г. Закон регулирует социальные отношения, возникающие при реализации конституционного права гражданина на свободу труда, предусмотренного статьей 24 Конституции. Закон о труде состоит из 12 глав и 108 статей [1].

Существует также ряд других правовых актов, регулирующих трудовые и производственные отношения, не подпадающие под действие Закона о труде, такие как:

- Закон о коллективных трудовых спорах и забастовках (8 июля 1996 г.);
- Закон о коллективных договорах (4 июля 1992 г.);
- Закон о занятиях населения (1998 г.);

- Указ «Об утверждении Положения о квалификационных классах государственных служащих» (12 июля 1996 г.);
- Закон о занятости населения (23 января 2001 г.);
- Закон о государственной службе (23 июля 1999 г.).

Согласно статье 2 Закона о труде международные договоры, ратифицированные Казахстаном, имеют преимущественную силу перед Законом о труде и иными нормативными правовыми актами в сфере труда и применяются непосредственно, за исключением случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание соответствующего закона Республики Казахстан. Республика Казахстан. Нормы трудового законодательства Казахстана применяются также к трудовым отношениям с иностранцами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Республики Казахстан [1].

Цель исследования заключается в обзорном анализе актуальных проблем правового регулирования трудовых споров.

Метод исследования заключается в обзорном анализе. В исследовании проанализирована система трудовых споров, особенности ее регулирования и проблемы, возникающие в судебной практике. В статье рассматривается и оценивается модель системы разрешения индивидуальных трудовых споров. Статья носит описательный характер и основано на обзорном анализе.

Результаты и обсуждение

Предмет трудового права имеет сложную структуру и представляет собой совокупность общественно-трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудом. Основным отношением субъекта трудового права являются трудовые отношения, другая, довольно значительная часть отношений непосредственно связана с трудом, организацией и управлением трудом, трудоустройством, обучением, переподготовкой и повышением квалификации работников, социальным партнерством, заключение коллективных договоров и соглашений, участие работников (представителей работников) в создании условий труда в случаях, предусмотренных ТК РК, разрешение трудовых споров, контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан [2, с. 64].

Наряду со сложившимся в юридической науке положением о самостоятельности и материальности отрасли трудового права, в казахстанской юридической науке существует и противоположная позиция, отрицающая самостоятельность и обособленность трудового права, согласно которой данная отрасль рассматривается как подотрасль гражданского права. В соответствии с этим взглядом любой частноправовой договор, в том числе и трудовой, является гражданско-правовым, соответственно, трудовые отношения являются формой гражданско-правового характера и, кроме того, отношения, непосредственно вытекающие из трудового договора, также относятся к гражданско-правовым. Фактически отказывается от трудового права в независимости; позиционируется как подотрасль гражданского права. Мы не можем согласиться с такой позицией: трудовое право есть самостоятельная отрасль права; это качество обусловлено спецификой предмета: Трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудом, а также принципиальные отличия трудового договора от гражданско-правовой сделки. Принцип социальной защиты работника в процессе использования работодателем наемного труда лежит в основе обособления субъекта трудового права: работник изначально является слабой стороной в трудовых отношениях по отношению к позиции работодателя, работник подчиняется воле работодателя, выполняя его указания, соблюдая трудовую дисциплину, выполняя действия работодателя. При этом работник рискует своим здоровьем, а иногда и жизнью, в трудовых отношениях работник «передает» работодателю свои личные способности, умения, навыки, квалификацию. Предметом трудового договора наемный труд не подлежит возврату в натуре при признании трудового договора недействительным, в отличие от оплаты труда. Вышеизложенные основные характеристики трудовых отношений определяют их особое содержание и социальный характер трудового законодательства, что принципиально отличает эти категории от соответствующих гражданско-правовых [3, с. 65].

В общественном сознании Казахстана преобладает мнение о недостаточности прав профсоюзов, позволяющих влиять на реализацию социально-трудовых отношений, защищать права и интересы своих членов, в целом влиять на формирование общественного политика неразумна. На наш взгляд, потеря влияния профсоюзов в этой сфере была связана с потерей средств на финансирование социальной деятельности и, в ряде случаев, неэффективным использованием профсоюзами своих прав.

С начала 2016 года в Казахстане кардинально изменилась практика рассмотрения индивидуальных трудовых споров (далее - ТС) в результате введения законодательного императивно-досудебного урегулирования ТС в согласительной комиссии. Действие нововведений более трех лет позволяет делать отдельные обобщения и выводы, используя данные официальной статистики судебной власти. В таблице 1 представлены данные о количестве рассмотренных судами дел за период с 2016 по 2019 год.

Таблица 1.

Данные судебной практики по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Имя	2016	2017	2018
Всего поступивших обращений в суды за период	8498	8445	8045
Суд был начат	7083	7720	7175
Судебное разбирательство с определением	4266	4011	3715
Судебные решения, в которых иск был удовлетворен	2755	2600	2305
Решение суда об отказе в удовлетворении требований истца	1511	1411	1415
Суды с прекращением производства по делу	1624	2185	1775

*Данные за 2020 - 2021 год отсутствуют

Источник: Верховный суд РК <https://sud.gov.kz/rus/content/statisticheskie-dannye-o-rassmotrenii-grazhdanskih-del>

Количество обращений в суды в период с 2016 по 2019 год уменьшилось на 21,5 %.

Количество исков значительно уменьшилось в первый год введения досудебного порядка урегулирования споров, в последующие годы произошло некоторое снижение исковых требований в судах. Сокращение количества обращений в суды не привело к повышению качества, обоснованности и законности исковых требований. В период 2016 - 2019 гг. этот показатель снизился и составил в среднем 43%.

Согласно авторам Хамзина Ж. Бурибаев Е. и др. обязательное досудебное урегулирование трудовых споров должно решить несколько проблем [4, с. 79]. Во-первых, досудебное урегулирование спора позволяет избежать судебного разбирательства и связанных с ним временных и юридических издержек, а также освободить суды от исковых требований, предъявляемых по данной категории дел. Этот аспект, введение обязательного досудебного урегулирования трудовых споров позволило снизить количество обращений в суды на двадцать процентов. С другой стороны, для сторон спора в большинстве случаев временные и материальные затраты на разрешение трудовых споров были увеличены в связи с необходимостью соблюдения досудебных процедур. То есть порядок разрешения споров согласительными комиссиями не приводит к более быстрому и взаимовыгодному разрешению возникающих разногласий и противоречий.

Досудебный порядок разрешения споров должен был стать своеобразным фильтром, позволяющим доводить до суда именно те дела, которые имеют судебную перспективу. Широкое использование досудебного рассмотрения трудовых споров в согласительных комиссиях было призвано ускорить и удешевить правосудие для государства, а главное, для сторон, для граждан, юридических лиц. Задача ускорения правосудия не реализуема в силу особенностей статуса согласительных комиссий. Несмотря на то, что согласно п. 2 ст. 159 ТК [5], комиссия является постоянно действующим органом, созданным в организации, на практике согласительные комиссии не создаются работодателями и представителями

работников до первого реального трудового спора, связанного с обращением работника в суд. Фактически создается волокита, дополнительные неудобства для работника, вынужденного нести временные убытки при обращении в суд. А в случае уклонения работодателя от создания комиссии, работник вынужден обратиться в местную инспекцию труда для применения мер воздействия. Ситуация усугубляется отсутствием реальных мер административной ответственности за не создание, нарушение требований к работе согласительных комиссий.

Разрешение спора.

Арбитраж, стороны могут договориться о частном арбитраже трудовых споров при условии, что трудовой договор или коллективный договор содержат арбитражную оговорку. На практике почти все трудовые споры решаются в судебном порядке. Отказ работника от прав. Работник не может отказаться от своих законных прав полностью или частично. Отказаться от договорных прав можно, но обеспечение соблюдения таких отказов недостаточно развито.

Срок исковой давности. В Трудовом кодексе указано, что работник может обратиться с иском о восстановлении на работе в согласительную комиссию в течение одного месяца со дня получения уведомления работодателя об увольнении, а в суд - в течение двух месяцев со дня получения решения согласительной комиссии. Все другие трудовые претензии должны быть предъявлены в течение одного года после того, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав.

С 2019 года Министерство труда и социальной защиты работает над созданием единой системы регистрации трудовых договоров в рамках госпрограммы «Цифровой Казахстан». Основной целью этой новой системы является упрощение процесса трудоустройства. Система поможет контролировать трудовые отношения и соблюдение работодателями трудового законодательства. После того, как программа начнет действовать, работнику не нужно будет подавать необходимый пакет документов новому работодателю, поскольку эти документы и информация (например, диплом и вид на жительство) уже будут в системе.

В настоящее время казахстанский парламент рассматривает пакет поправок в трудовое законодательство. Одним из предложений является внедрение электронной системы управления персоналом, которая позволит работодателям оцифровывать трудовые документы всех сотрудников, чтобы было легче отслеживать смену карьеры и работы каждого трудоустроенного лица. С 1 января 2023 года работодатель обязан уплачивать дополнительный обязательный пенсионный взнос за счет средств работодателя в размере 5 процентов (в настоящее время - 10 процентов за счет средств работника) от ежемесячной заработной платы каждого работника [6, с. 62].

Заключение В данной статье мы попытались рассмотреть некоторые вопросы правового регулирования трудовых споров и пришли к выводу о том, что обеспечение эффективной защиты трудовых прав наемных работников, установление достойного уровня правовых гарантий в сфере труда объективно требует изучения зарубежного опыта, как дальнего, так и ближнего зарубежья, поскольку нормы ныне действующего ТК РК не в полной мере скорреспондированы с общепризнанными принципами международного трудового права и требуют совершенствования. Анализ специфики понятия трудового спора позволил выявить динамику развития трудового спора по фазам, что будет способствовать разграничению трудового спора и синонимичных определений, поскольку стадиями трудового спора являются: трудовое нарушение (фактическое или подразумеваемое квалифицированной стороной); разная оценка трудового спора сторонами правоотношения (несогласие); попытка урегулирования таких разногласий самими сторонами путем прямых переговоров, т.е. самоурегулирование разногласий; обращение в компетентный орган для разрешения разногласий – трудовой спор.

Список литературы:

1. Конституция Республики Казахстан принята на республиканском референдуме 30 августа

1995 года.

2. Галиакбарова Г.Г., Жаркенова С.Б. и Кулмаханова Л.С. Пересмотр подведомственности индивидуальных трудовых споров в Казахстане: сравнительно-правовой анализ применения трудового законодательства в странах ближнего и дальнего зарубежья // Журнал перспективных исследований в области права и экономики. – 2016. - №15(7). – С. 64–74.
3. Исаева А.Ж. и др. Особенности правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров в Казахстане // Журнал перспективных исследований в области права и экономики. – 2020. - №1(11). – С. 65 – 73.
4. Хамзина Ж. Бурибаев Е. и др. Трудовые споры в Казахстане: итоги правового регулирования и перспективы на будущее // Журнал юридических, этических и нормативных. – 2020. - № 1(23). – С. 79 – 84.
5. Нормативное постановление Верховного Суда РК от 6 октября 2017 г. № 9 О некоторых вопросах применения судами закона при разрешении трудового спора.
6. Бухаева А. А., Смагулова А. А. Конституционное право на защиту труда в Республике Казахстан // Журнал наука и реальность. – 2020. - № 4. – С. 68 – 72.