

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В статье анализируются различные виды договоров, обусловленных специфичностью материально-правовой природы трудовых отношений, образующих в своей совокупности конкретный вид социальных отношений. Именно поэтому каждый вид нуждается в соответствующей форме заключения договоров.

D. A. AZHINURINA

FEATURES OF REGULATION OF LABOUR RELATIONSHIPS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN BASED ON THE EMPLOYMENT CONTRACT

In the article the author outlines the various types of contracts due to the specificity of the legal nature of the material and labor relations forming in the aggregate a particular type of social relations. That is why every kind of need in the appropriate form of writing contracts.



АЖИНУРИНА
Динара Ажинуровна,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданско-
правовых дисциплин
Казахской Академии труда
и социальных отношений

Трудовой договор относится к числу основных институтов трудового права. Его социальная роль обусловлена прежде всего Конституцией Республики Казахстан, провозгласившей свободу труда, свободу выбора рода деятельности и профессии, а также другие основополагающие права и свободы в сфере организации и применения труда. В мировой практике трудовой договор является общепризнанной и наилучшей юридической формой реализации свободы труда, в рамках которой представляется возможным, с одной стороны, каждому реализовать свои интересы и способности к труду, а с другой – обеспечить интересы и потребности работодателей в рабочей силе, возможность свободно осуществлять подбор необходимых работников в соответствии с характером и особенностями производства. Трудовой договор есть письменное соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель – предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана), законами и иными нормативными правовыми актами Казахстана, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Наряду с понятием трудового договора в правоприменительной практике получил признание так называемый контракт. В широком понимании контракт есть всякий договор, любое соглашение между равноправными сторонами (субъектами). В этом смысле контракт повсеместно применяется в сфере предпринимательской и иной деятельности и связан с нормами различных отраслей права.

В сфере трудовых отношений понятие «контракт» применяется в более узком, специальном смысле, рассматривается как особая форма трудового договора. Контрактная форма регулирования трудовых отношений получила

распространение в процессе перехода к рыночным отношениям, обусловлена необходимостью создания социально-экономического и юридического механизма реализации принципа свободы труда и выбора трудовой деятельности с учетом интересов работника и работодателя [1, с. 43].

В новом ТК Казахстана, который вступил в силу 1 января 2016 г., контракт не упоминается, а вводится понятие «трудовой договор». Причем по своей значимости в ТК Казахстана глава об трудовом договоре предшествует главе о коллективном договоре. Вполне очевидно, что только при договорном методе возникновения трудовых отношений представляется возможным полнее учесть способности работника, оценить конечные результаты его труда, установить индивидуальные условия профессиональной деятельности. Трудовой договор направлен на обеспечение условий для инициативы и самостоятельности работника с учетом его индивидуальных особенностей и профессиональных навыков, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работника.

Трудовой договор обладает характерными признаками, одним из которых является специфичность предмета договора. Согласно трудовому договору работник обязуется выполнять работу, относящуюся к определенному роду деятельности, т. е. специальности, профессии, квалификации, должности, которую должен выполнять работник на данном отрезке времени и которая определяется общими потребностями производства. Профессия – это широкая область трудовой деятельности, в которой работник может применить свою трудовую специальность в соответствии с имеющимися у него знаниями, навыками и умением. Специальность – более узкая область трудовой деятельности в пределах определенной профессии, в которой работник имеет глубокие и всесторонние познания и навыки, позволяющие ему наиболее эффективно трудиться. Квалификация показывает уровень сложности работы, которую

способен выполнять данный работник. Ее уровень определяется разрядом, категорией и т. д.

В соответствии с трудовым договором работодатель вправе требовать от работника выполнения работы известного рода (определенной трудовой функции), обусловленной соглашением, и только в исключительных случаях от работника можно потребовать выполнения другой работы, не относящейся к роду деятельности, для которой работник принят.

Определение рода деятельности, т. е. трудовой функции, имеет важное практическое значение. От трудовой функции, обусловленной трудовым договором, зависит в установленных законом случаях возможность перемещения работника с одной работы на другую без его согласия, когда такое перемещение не является переводом на другую работу. При этом неизменными остаются размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот, связанных с работой по той или иной профессии, должности и специальности.

Важно подчеркнуть, что условие о трудовой функции дает право работнику, заключившему трудовой договор, требовать от работодателя предоставления ему работы по определенной специальности, профессии или должности.

Другим признаком трудового договора является личное трудовое участие работника в производственной деятельности предприятия (учреждения, организации) независимо от вида собственности и организационно-правовой формы хозяйствования. Это предполагает зачисление работника в личный состав (штат) и включение его в производственную деятельность. Поскольку в форме трудового договора реализуются личные способности данного работника к труду, замена его другим лицом без согласия работодателя не допускается [2, с. 56].

Подчинение работника внутреннему трудовому распорядку также является признаком трудового договора. Содержание внутреннего трудового распорядка составляют нормы, определяющие режим работы предприятия, который обеспечивает четкую и слаженную работу коллектива, совместную производственную деятельность работников. Внутренний трудовой распорядок регулируется законами, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, актами работодателя.

Неотъемлемым элементом внутреннего трудового распорядка является подчинение работника указаниям и распоряжениям работодателя, непосредственных руководителей. Подчинение в этом случае выступает необходимым условием реальности осуществления управленческих функций в области организации труда и обеспечения технологического процесса, координации (согласования) индивидуальной трудовой деятельности работников с общими целями и задачами производства. Иначе говоря, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – обязанность работника. Однако подчинение внутреннему распорядку нельзя понимать в том смысле, что правила, из которых складывается внутренний распорядок, распространяются на всех работников. Отдельных работников или их групп в силу характера и особенностей работы эти правила могут не касаться. Некоторые правила могут распространяться лишь на определенных работников и не иметь отношения к большинству работающих. Подобные вопросы могут быть оговорены в трудовых договорах.

Наконец, трудовой договор обязывает работодателя выплачивать работнику заработную плату. Заработная плата имеет следующие особенности:

- выплачивается в соответствии с количеством и качеством труда исходя из единых критериев оценки труда (ставки и оклады);
- выплата производится по заранее установленным нормам;
- основная часть выплат (тарифные ставки и должностные оклады) не зависит от доходности предприятия, а дополнительная (премии и прочие выплаты) может находиться в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия (это касается бюджетных организаций);
- выплата производится, как правило, в денежной форме;
- не может быть ниже минимального размера, установленного законодательством;
- размерами не ограничивается.

Заработная плата как элемент содержания трудового договора означает, что работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя (ст. 23 ТК Казахстана).

Трудовой договор с работником выступает индивидуальным регулятором трудовых отношений. В период становления рыночной экономики многие условия трудовой деятельности разрабатываются непосредственно сторонами договора. Являясь одним из методов договорного регулирования трудовых отношений, трудовой договор предполагает создание нового механизма реализации конституционного права граждан на свободу труда. Речь идет об индивидуализации условий и оценки труда работника с учетом его интересов и квалификации, о праве гражданина самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду в условиях рынка.

Договорная форма регулирования трудовых отношений может предусматривать изъятия из общих норм трудового законодательства. Это может касаться, в частности, условий оплаты труда, самостоятельного установления режима рабочего времени (распорядка дня), продолжительности отпуска и других условий с соблюдением гарантий, установленных законодательством и коллективными договорами. Например, на условиях сокращенной рабочей недели, неполного рабочего времени или по скользящему (гибкому) графику работник может трудиться в нескольких местах, заключив трудовые договоры с несколькими работодателями.

Условия трудового договора могут носить конфиденциальный характер, так как они определяются договаривающимися сторонами и могут содержать определенные льготы, преимущества и т. п. Причем соглашением сторон может быть установлена ответственность за разглашение тайны договора. Так, лица, незаконными методами получившие доступ к служебной или коммерческой тайне, а также служащие, вопреки трудовому договору разгласившие такую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб (ч. 2 ст. 126 Гражданского кодекса Республики Казахстан).

Индивидуально-договорная форма организации труда должна учитывать особенности данной отрасли экономики и производственной деятельности предприятия (учреждения, организации). В соответствии с этим раз-

рабатываются и заключаются индивидуальные трудовые договоры с учетом характера, специфики и требований, предъявляемых к отдельным категориям работников, а также обеспечивается оптимальное сочетание взаимных интересов наемного работника и работодателя.

Таким образом, трудовой договор имеет свои особенности благодаря его характерным признакам, содержанию, процедурам заключения, изменения и прекращения. Служебная роль индивидуально-договорной формы регулирования трудовых отношений состоит в следующем:

- а) формирование нового механизма реализации конституционного права граждан на свободу труда и выбор работы на основе оптимального сочетания взаимных интересов и потребностей работника и работодателя;
- б) повсеместное развитие индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений как способа реализации права гражданина самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду, права на вознаграждение и иные условия труда в соответствии с квалификацией и интересами работника;
- в) установление индивидуального правового статуса работника в трудовом коллективе путем персонализации его прав, обязанностей и ответственности в соответствии с условиями договора, установление индивидуальных правил поведения (субъективных прав и обязанностей) в целях повышения трудовой активности работника на порученном ему участке работы.

В рыночных отношениях трудовому договору отводится приоритетное значение, поскольку он направлен на обеспечение условий для инициативы и самостоятельности работника с учетом его индивидуальных особенностей и профессиональных навыков, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работника, а самое главное – упрощает взаимоотношения сторон.

«Сторонами трудового договора выступают с одной стороны работник, достигший определенного возраста, заключивший соглашение с работодателем и непосредственно выполняющий работу по индивидуальному трудовому договору, а с другой – работодатель юридическое или физическое лицо, которое предоставляет соответствующую работу и с которым работник заключил трудовой договор» [3, с. 56].

Следует согласиться с такой формулировкой, наиболее точно отражающей истинное и более полное определение, хотя ранее в юридической литературе фигурировали разные толкования сторон трудового договора и шла активная полемика по их определению. В частности, имели место понятия «гражданин», «работник», «работодатель», «собственник» и т. п.

Трудовой договор с работником выступает индивидуальным регулятором трудовых отношений. В период становления рыночной экономики многие условия трудовой деятельности разрабатываются непосредственно сторонами договора. Являясь одним из методов дого-

ворного регулирования трудовых отношений, индивидуальный трудовой договор предполагает создание нового механизма реализации конституционного права граждан на свободу труда. Речь идет об индивидуализации условий и оценки труда работника с учетом его интересов и квалификации; праве гражданина самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду в условиях рынка.

В связи с развитием рыночных отношений и уменьшением влияния государства на субъекты хозяйствования возникает необходимость регулирования трудовых отношений между работодателем и наемным работником.

Наиболее действенным методом, признанным во всем мире, является договорной метод регулирования трудовых отношений, который определяется ТК Казахстана, регламентирующим все вопросы трудового договора, исходя из новых реалий.

Следует особо отметить социальную направленность трудового права, введенного в Казахстане. Как видно из изложенного выше, работодатель не может уволить работника просто так, без веских оснований, предусмотренных ТК Казахстана. В то же время согласно Кодексу работник также должен ответственно относиться к работе: повышать свою квалификацию, строго придерживаться регламента работы, установленного работодателем.

Социальная направленность ТК Казахстана также характеризуется положениями, защищающими несовершеннолетних работников, женщин, инвалидов, работников работающих на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда и т. д.

Вместе с тем проблемы в области трудового права в Казахстане существуют и требуют решения. В частности, далеко не везде заключаются трудовые договоры (контракты), чем нарушаются права работников. В тех же компаниях, где договоры все же заключаются, они, как правило, отражают интересы работодателя и многие моменты, интересующие работника, в них не включаются.

Конечно, такое положение – издержки, связанные с трудностями в экономике. Официальный уровень безработицы в стране очень высок. Скрытая безработица, видимо, в несколько раз превышает официальную. В таких условиях не до индивидуального трудового договора: работник рад, что его приняли на работу.

К сожалению, недобросовестные работодатели пользуются такой ситуацией. Нередки случаи невыплаты зарплаты либо ведение двойной бухгалтерии, когда работник получает зарплату по двум ведомостям (законной и теневой), а потому при обострении отношений с работодателем работник не может что-либо доказать в суде; увольнение работников без веских оснований, частые нарушения ТК Казахстана и т. д.

В связи с этим необходимо активное вмешательство государства, которое с помощью прокуратуры должно навести порядок в исполнении трудового законодательства в Казахстане.

Список использованной литературы

1. Икенов, А. И., Марков, Н. В. Социология рыночных отношений / А. И. Икенов, Н. В. Марков. – Алматы, 2000. – 561 с.
2. Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П. Трудовое право России / Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Норма-ИНФРА, 1998. – 456 с.
3. Гражданское право : учебник для вузов. – Алматы : Изд-во КазГЮА, 2001. – 461 с.

18.01.2016