

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Нурмагамбетов Аманжол Магзумович

Доктор юридических наук, профессор кафедры конституционного и гражданского права Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, Республика Казахстан, г. Астана, e-mail: amanzhol_nur@mail.ru

Жумабаева Айгерим Бауыржанкызы¹

Докторант ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, магистр юридических наук, Республика Казахстан, г.Астана, e-mail: aigerim.zhumbabayeva92@mail.ru

Аннотация. Целью статьи является анализ действующего законодательства в целях определения соотношения общепризнанных принципов трудового права и обязанности сторон трудовых отношений, в том числе обязанности государства по обеспечению защиты от безработицы. Авторами проанализированы нормы Трудового кодекса РК, касающиеся обязанностей работодателей и работников направляющей стороны, нормы Социального кодекса РК в отношении некоторых вопросов правового регулирования безработицы. В результате анализа действующего трудового и смежного с ним законодательства авторы пришли к выводу, что некоторые нормы Трудового кодекса РК, а также нововведенного Социального кодекса РК носят дискриминационный характер. В частности, правовой статус работников и работников направляющей стороны в ТК РК различается, особенно касательно обязанностей работников направляющей стороны. Так, был выявлен ряд признаков, позволяющих сделать вывод о том, что несмотря на отсутствие равных прав и возможностей работников направляющей стороны по сравнению с обычными работниками, осуществляющими трудовую деятельность по трудовому договору, обязанности у вышеуказанных сторон трудовых отношений совпадают. В отдельных случаях некоторые обязанности, присущие обычным работникам, излишне вменяются работникам направляющей стороны. В качестве примера приводится обязанность работника направляющей стороны возместить материальный ущерб работодателю в случае нарушения условия о неконкуренции. Помимо этого, анализ некоторых норм Социального кодекса РК, касающегося правового регулирования безработицы, позволили определить тенденции дискриминации в отношении отдельных лиц. Так, пп.6 п.3 ст.99 Социального кодекса РК ограничивает право осужденных лиц в защите от безработицы со стороны государства. Авторы указывают на необходимость пересмотра некоторых норм действующего законодательства в целях исключения дискриминации в сфере труда.

Ключевые слова: принципы права, принципы трудового права, социальный кодекс, дискриминация в сфере труда, безработица.

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІК ЖӘНЕ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ОЛАРМЕН ТІКЕЛЕЙ БАЙЛАНЫСТЫ ҚАТЫНАСТАР ТАРАПТАРЫНЫҢ МІНДЕТТЕРІ

Аманжол Магзумович Нурмагамбетов

Заң ғылымдарының докторы, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің конституциялық және азаматтық құқық кафедрасының профессоры, Қазақстан Республикасы, Астана қ., e-mail: amanzhol_nur@mail.ru

¹ Автор для корреспонденции

Айгерим Бауыржанкызы Жумабаева

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің докторанты,
Заң ғылымдарының магистрі, Қазақстан Республикасы, Астана қ.,
email: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru*

Аннотация. Мақаланың мақсаты еңбек құқығының жалпыға бірдей танылған қағида-даттары мен еңбек қатынастары тараптарының міндеттерінің, оның ішінде мемлекеттің жұмыссыздықтан қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерінің арақатынасын айқындау мақсатында қолданыстағы заңнаманы талдау болып табылады. Авторлар жұмыс берушілер мен бағыттаушы тарап қызметкерлерінің міндеттеріне қатысты ҚР Еңбек кодексінің нормаларын, жұмыссыздықты құқықтық реттеудің кейбір мәселелеріне қатысты ҚР Әлеуметтік кодексінің нормаларын талдады. Қолданыстағы Еңбек және онымен сабақтас заңнаманы талдау нәтижесінде авторлар ҚР Еңбек кодексінің, сондай-ақ жаңадан енгізілген ҚР Әлеуметтік кодексінің кейбір нормалары кемсітушілік сипатқа ие деген қорытындыға келді. Атап айтқанда, ҚР Еңбек Кодексіндегі қызметкерлер мен бағыттаушы тарап қызметкерлерінің құқықтық мәртебелерінің айырмасы бар, әсіресе бағыттаушы тарап қызметкерлерінің міндеттеріне қатысты. Себебі, бағыттаушы тарап қызметкерлерінің еңбек шарты бойынша еңбек қызметін жүзеге асыратын қарапайым қызметкерлермен салыстырғанда тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің жоқтығына қарамастан, жоғарыда аталған тараптардың еңбек қатынастарындағы міндеттері сәйкес келеді деген қорытынды жасауға мүмкіндік беретін бірқатар белгілер анықталды. Бірқатар жағдайларда қарапайым жұмысшыларға тән кейбір міндеттер бағыттаушы тараптың жұмысшыларына артығымен жүктеледі. Мысал ретінде бағыттаушы тарап қызметкерінің бәсекелестік туралы шарт бұзылған жағдайда жұмыс берушіге материалдық залалды өтеу міндеті келтіріледі. Сонымен қатар, жұмыссыздықты құқықтық реттеуге қатысты ҚР Әлеуметтік кодексінің кейбір нормаларын талдау жеке тұлғаларға қатысты кемсітушілік тенденцияларын анықтауға мүмкіндік берді. Осылайша, ҚР Әлеуметтік кодексінің 99-бабы 3-тармағының 6-тармақшасы сотталған адамдардың мемлекет тарапынан жұмыссыздықтан қорғау құқығын шектейді. Авторлар еңбек саласындағы кемсітушілікті болдырмау мақсатында қолданыстағы заңнаманың кейбір нормаларын қайта қарау қажеттігін көрсетеді

Түйінді сөздер: құқық қағида-даттары, еңбек құқығы қағида-даттары, әлеуметтік кодекс, еңбек саласындағы кемсітушілік, жұмыссыздық

DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR AND OBLIGATIONS OF THE PARTIES TO LABOR AND DIRECTLY RELATED RELATIONS

Nurmagambetov Amanzhol Magzumovich

*Doctor of Law, Professor, Department of Constitutional and Civil Law,
Eurasian National Gumilev University, Astana, Republic of Kazakhstan,
e-mail: amanzhol_nur@mail.ru*

Zhumabaeva Aigerim Bauyrzhankyzy

*Eurasian National Gumilev University doctoral student, Master of Law,
Astana, Republic of Kazakhstan, e-mail: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru*

Abstract. The purpose of the article is to analyze the current legislation in order to determine the ratio of generally recognized principles of labor law and the obligations of the parties to labor relations, including the obligation of the state to ensure protection against unemployment. The authors analyzed the norms of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan concerning the duties of employers and employees of the guiding party, the norms of the Social Code of the Republic of Kazakhstan in relation to some issues of legal regulation of unemployment. As a result of the analysis of the current labor and related legislation, the authors came to the conclusion that some norms of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, as well as the new Social Code of the Republic of Kazakhstan, are discriminatory. In particular, the legal status of employees

and employees of the sending party in the Labor Code of the Republic of Kazakhstan varies, especially regarding the duties of employees of the sending party. Thus, a number of signs were identified that make it possible to conclude that despite the lack of equal rights and opportunities for employees of the sending party in comparison with ordinary employees engaged in labor activities under the employment contract, the obligations of the above-mentioned parties to labor relations coincide. In some cases, some duties inherent in ordinary workers are unnecessarily imputed to the employees of the guiding party. As an example, the obligation of the employee of the sending party to compensate for material damage to the employer in case of violation of the non-competition condition is given. In addition, the analysis of some norms of the Social Code of the Republic of Kazakhstan concerning the legal regulation of unemployment made it possible to determine the trends of discrimination against individuals. Thus, clause 6, paragraph 3, article 99 of the Social Code of the Republic of Kazakhstan limits the right of convicted persons in protection against unemployment by the state. The authors point to the need to revise some of the current legislation in order to exclude discrimination in the workplace.

Keywords: principles of law, principles of labor law, social code, discrimination in the field of labor, unemployment.

DOI: 10.52026/27885291_2024_76_1_98

Введение

Под принципами права понимаются руководящие, основополагающие, исходные идеи, начала, являющиеся фундаментом и основным вектором направления права. Е.Н.Нургалиева и С.А.Бухарбаева под принципами трудового права понимают общие нормативные руководящие положения, отражающие объективные и субъективные начала права в статике, восполняющие пробелы в трудовом законодательстве и определяющие его дальнейшее развитие [1, с.42]. Л.Ю.Бугров выделяет политическое значение, как общих принципов права, так и трудовых, указывая, что их роль, в том числе, заключена в наглядном представлении сущности права, государства, общества [2, с.53]. По мнению В.Н.Уварова, принципы трудового законодательства играют роль официально утвержденных ориентиров для сторон трудовых отношений [3, с.45-46]. Таким образом, принципы права играют и должны играть важную роль в процессе правового регулирования общественных отношений. А.М.Лушников справедливо полагал, что принципы трудового права представляют собой систему социального должностования, носят императивный характер. Несмотря на то, что трудовые принципы не содержат конкретных правил поведения, однако, они носят не декларативный, а прикладной характер [4, с.93].

В большинстве своем принципы трудового

права заключены в нормах-принципах, отраженных в нормативно-правовых актах в сфере труда прямо или опосредованно. Основные принципы трудового права перечислены в ст.4 ТК РК². ТК РК раскрывает лишь несколько трудовых принципов в тексте закона (свобода труда, запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда). На практике возникает множество коллизий и несоответствий некоторых норм трудового и иного законодательства принципам трудового права. Так, противоречивым видится вопрос ограничения прав человека и гражданина в сфере труда. К примеру, вступивший 1 июля 2023 года Социальный кодекс РК³, регулирующий различные вопросы социальной поддержки граждан РК, трудоустройства, безопасности труда, социального страхования, пенсионного обеспечения и прочие аспекты социально-правового регулирования, содержит нормы дискриминационного характера, ограничивающие право граждан на труд и защиту от безработицы.

Методы

Для исследования вопросов дискриминации в сфере труда, а также рассмотрения вопросов некоторых обязанностей сторон трудовых и непосредственно связанных с ними отношений авторы, наряду с общепризнанными общенаучными и частноправовыми, юридическими методами, использовали метод правового анализа действующих

² Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК // "Казахстанская правда" от 25.11.2015 г., № 226 (28102)

³ Социальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗПК // "Казахстанская правда" № 75 (29952), 21.04.2023 г.

нормативных правовых актов на предмет обнаружения правовых коллизий и пробелов.

Обсуждение

Согласно ст.6 ТК РК, запрещается ограничивать кого-либо в правах в сфере труда, кроме случаев, когда такое ограничение предусмотрено самим ТК РК или иными законами РК. Пункт 2 ст.6 ТК РК содержит перечень индикаторов трудовой дискриминации (происхождение, социальное, должностное, имущественное положение, пол, раса, язык и т.п.). Помимо вышеуказанных признаков, МОТ⁴ включает в понятие дискриминации в сфере труда всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. ТК РК разделяет термины «работник» и «работник направляющей стороны» (п.п.27, 52-1, 69-1, 48-2 п.1 ст.1, п.2 ст.8, п.1 ст.48, ст.105, ст.123, ст.137-1, ст.181-1, п.п.2,3,7 ст.186, ст.187-1, ст.188-1 ТК РК). Под последними подразумеваются работники, привлекаемые на основании трудового договора, заключенного с направляющей стороной в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала. Основные статутные обязанности работника, указанные в ст.22 ТК РК, соотносятся с соответствующими обязанностями работников направляющей стороны. Так, обязанности работника выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя (пп.1 п.2 ст.22 ТК РК) соответствует обязанности работника направляющей стороны выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, в соответствии с определением отношений по предоставлению персонала (пп.69-1, п.1 ст.1 ТК РК), а также правом принимающей стороны требовать от работников направляющей стороны выполнения условий трудового договора, правил трудового распорядка и других актов принимающей стороны (пп.1 п.10 ст.137-1). Аналогично соотносятся обязанности: пп.2 п.2 ст.22 ТК РК с пп.69-1, п.1 ст.1 ТК РК и пп.1 п.10 ст.137-1 (обязанность соблюдать трудовую дисциплину); пп.3 п.2 ст.22 ТК РК с пп.1 п.2 ст.181-1 ТК РК (обязанность в сфере безопасности и охраны труда); пп.4п.2 ст.22 ТК РК с п.3 ст.48 ТК РК (обязанность по обеспечению сохранности

имущества); пп.5 п.2 ст.22 ТК РК с пп.2 п.2 ст.181-1 ТК РК (обязанность сообщать о ситуациях, представляющих угрозу жизни и здоровью); пп.6 п.2 ст.22 ТК РК с пп.5 п.8 ст.123 ТК РК (обязанность не разглашать сведений, коммерческой тайны и т.п.); пп.7 п.2 ст.22 ТК РК с п.3 ст.123 ТК РК (обязанность возмещать причиненный ущерб). Таким образом, можно сделать вывод о том, что все обязанности работника содержатся в обязанностях работника направляющей стороны, однако большее количество прав, присущих работнику, отсутствует у работника направляющей стороны. Данный факт, в свою очередь, наводит на мысль о наличии в современном трудовом праве субъектов, осуществляющих трудовую деятельность, баланс прав и обязанностей которых превалирует в сторону увеличения обязанностей, необходимых для выполнения, и уменьшения соответствующих прав.

Так, в соответствии с пп.5 п.8 ст.123 ТК РК работник направляющей стороны несет полную материальную ответственность перед работодателем и принимающей стороной, в соответствии с которой обязан возместить работодателю и принимающей стороне материальный ущерб, в связи с нарушением условий о неконкуренции. Данный пункт ТК РК прямо противоречит п.1 ст.29, пп.48-2 п.1 ст.1 ТК РК. Договор о неконкуренции может быть заключен только между работником и работодателем. Кроме того, противоречивым видится упоминание работников принимающей стороны в тексте абз.1 п.8 ст.123 ТК РК, поскольку из смысла статьи предполагается возможность заключения договора о неконкуренции с работодателем-направляющей стороной.

Согласно п.1-1 ст.103 ТК РК, принимающая сторона обязана производить оплату труда работникам направляющей стороны соразмерно с заработной платой иных работников, осуществляющих трудовую деятельность у принимающей стороны на основании договора на оказание услуг по предоставлению персонала. Установление данной обязанности обеспечивает недопустимость дискриминации работников по оплате труда направляющей стороны по отношению к другим работникам направляющей стороны. Однако ТК РК не гарантирует защиту от дискриминации работников направляющей стороны по отношению к обычным работникам, состоящих с работодателем-принимающей сторо-

⁴ Закон Республики Казахстан от 20 июля 1999 года № 444-І. О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий // "Казахстанская правда" от 31.07.99 г. № 184.

ной в трудовых отношениях. Так, согласно пп.3 п.3 ст.137-1 ТК РК, законодатель допускает отношения по представлению персонала в случаях, когда требуется заменить временно отсутствующего работника. В данном случае видится двойная дискриминация в сфере труда. С одной стороны, принимающая сторона в ситуации, когда по тем или иным обстоятельствам имеется необходимость во временной замене сотрудника, обладает возможностью заключить либо трудовой договор с вытекающими из него социальными и трудовыми гарантиями работника (пп.4 п.1 ст.30 ТК РК), либо принять на работу работника направляющей стороны, на которого не распространяются существенные гарантии в сфере труда. Не трудно предположить, что работодатель с большей вероятностью обратится к возможностям договора по представлению персонала. Частные работодатели дискриминируют своих работников не только из-за сексистских, расистских, эйджистских или иных стереотипов, но и по чисто экономическим причинам. Зачастую дискриминация экономит работодателю денежные средства [5, с.1043]. В данном случае происходит дискриминация работников, изъявляющих желание осуществлять трудовую деятельность с заключением трудового договора. Их нежелание поступиться своими трудовыми правами может стать дискриминационной основой для отказа работодателем (принимающей стороной) в заключении трудовых отношений. С другой стороны, безусловно, осуществление работы временно отсутствующего работника работником направляющей стороны ограничивает право последнего получить одинаковую с замещенным работником заработную плату, право получить ежегодный трудовой отпуск, компенсационные выплаты, доплаты и т.п. Кроме того, в отличие от работников, работающих по трудовому договору, работники направляющей стороны лишены трудового права обращения в согласительную комиссию, ведения коллективных переговоров и т.п. Законодатель четко указывает, что трудовой спор может возникнуть только у работника и работодателя по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя (пп.16 п.1 ст.1 ТК РК).

Результаты

В соответствии с Социальным кодексом РК, не допускается регистрация лиц в качестве безработных, если они осуждены по решению суда к исправительным работам либо общественным работам (пп.6 п.3 ст.99). В данном случае считаем необходимым указать на дискриминационный характер данного пункта закона, поскольку запрет на регистрацию осужденного лица в качестве безработного, ущемляет права последнего на реабилитацию. Требования статьи буквально ограничивают права граждан на труд, нарушают принцип свободы труда. Согласно п.3 ст.65 УПК РК⁵, осужденным именуется подсудимый, в отношении которого вынесен обвинительный приговор. Норма Социального кодекса РК, указанная в пп.6 п.3 ст.99, прямо противоречит конституционному принципу социальной защиты от безработицы (п.2 ст.24). Получается, что поскольку безработными признаются лица, ищущие работу и готовые к ней приступить, запрет для осужденных на общественные или исправительные работы считается безработными лишает их возможности государственной поддержки в сфере занятости. Таким образом, из круга потенциальных субъектов государственного патронажа в сфере занятости искусственно выпадает значительная часть социально-уязвимого населения. Примечательно, что Закон РК «О занятости населения РК»⁶, в отличие от Социального кодекса РК содержит всего пять оснований для обязанности соблюдать запрет на регистрацию в качестве безработного. В силу пп.10 п.1 ст.10 УИК РК, осужденные имеют право на социальное и пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РК. Однако Социальный кодекс РК лишает осужденных возможности не только иметь статус безработного, получить государственную поддержку в сфере занятости, но и быть субъектом социальной защиты от безработицы путем возможности получать социальную выплату по случаю потери работы (п.1 ст.113). Кроме того, не понятен обширный круг лиц, охватываемый рассматриваемой нормой.

Во-первых, осужденным считается лицо, в отношении которого вынесен приговор, и совсем не обязательно, что вышеупомянутый судебный акт вступил в законную силу.

⁵ Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V ЗПК // "Казахстанская правда" от 10.07.2014 № 133 (27754)

⁶ О занятости населения. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗПК. Утратил силу кодексом Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII. // "Казахстанская правда" от 08.04.2016 г., № 66 (28192)

К примеру, УК РК предусмотрена отсрочка исполнения наказания беременным женщинам, женщинам, имеющим малолетних детей, мужчинам, воспитывающим в одиночку малолетних детей на срок от одного года до пяти лет (ст.74 УК РК). В случае применения отсрочки исполнения приговора, осужденный, содержащийся под стражей, освобождается в зале суда незамедлительно, а осужденный, в отношении которого применено наказание в виде лишения свободы, после вынесения приговора под стражу не заключается. В течение пятнадцати дней приговор может быть обжалован. Уголовное дело с учетом сроков формальных процедур подготовки и передачи материалов уголовного дела на рассмотрение в апелляционной инстанции, как правило, находится на рассмотрении в апелляционном суде от одного, двух месяцев и далее, в зависимости от сложности. Таким образом, при потенциальной возможности оправдания, сам факт вынесения приговора и следующего за ним получения статуса осужденного, лишает потенциально невиновного в преступлении лица стать субъектом реализации принципа трудового права на защиту от безработицы, связанную с обязанностью государства всесторонне содействовать обеспечению занятости населения.

Во-вторых, несмотря на то, что обвиняемое лицо было осуждено приговором суда, данный приговор вступил в законную силу, а осужденный отбывает наказание в местах лишения свободы или состоит на учете уголовно-исполнительных органов в связи с осуществлением общественных, исправительных работ, у осужденного не утрачивается возможность кассационного обжалования, обращения в Конституционный суд либо возобновить рассмотрение уголовного дела по вновь открывшимся обстоятельствам. Считаем неприемлемым ограничивать права физических лиц и сужать подобным образом обязанность государства в сфере трудового права по обеспечению социальной защиты от безработицы лишь на основании вынесения судебного акта. Суды могут ошибаться, судебные акты могут быть отменены, пересмотрены, отправлены на новое рассмотрение. Статус осужденного сам по себе не может быть основанием для лишения человека фундаментальных соци-

альных гарантий, поскольку данный статус указывает лишь на результат государственного карательного воздействия, представляет собой указание на меру ответственности за какое-либо правонарушение. Кроме того, осужденные, помимо основного наказания, приобретают судимость, т.е. особое правовое состояние осужденного лица, которое влияет на его социальное положение в обществе, ограничивает на законном основании его определенные трудовые права, препятствует реализации права на трудоустройство по некоторым видам профессий, обязывает работодателей не допускать с такими лицами трудовых отношений. Тем не менее, судимость может быть погашена (п.3 ст.79 УК РК⁷), и в таком случае, осужденное лицо имеет право на реабилитацию, в том числе путем получения соответствующей справки об отсутствии судимости. Однако пп.6 п.3 ст.99 Социального кодекса РК лишает осужденных, в том числе с погашенной судимостью, социальных гарантий, причем совершенно безосновательно. На наш взгляд, вполне оправдано недопущение регистрации в качестве безработных лиц, указанных в пп.пп.1-5 п.3 ст.99 Социального кодекса РК. Причины такого недопущения могут быть разными: от законодательных ограничений, в том числе вступать в трудовые отношения (пп.1,4 п.3 ст.99) до наличия у претендующих лиц другой работы, личных средств (пп.2,3,5 п.3 ст.99), и они объективно не подпадают под категорию лиц, нуждающихся в работе, чего нельзя сказать об осужденных лицах.

В-третьих, в связи с намерением увеличить количество административных взысканий, т.е. добавить в КоАП РК⁸ в качестве наказания общественные работы, которые ранее как мера ответственности за правонарушения предусматривалась только в рамках уголовного законодательства, значительно расширяется круг лиц, которым государство прямо отказывает в обеспечении мер социально-трудовой защиты. Так, пп.6 п.3 ст.99 Социального кодекса РК не регистрируются в качестве безработного лица, осужденные по решению суда к общественным работам. Формулировка законодателя «решение суда» вкупе с изменениями в Конституцию РК касательно расширения видов принудительного труда подразумевает не только лиц,

⁷ Уголовный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК // "Казахстанская правда" от 09.07.2014 № 132 (27753)

⁸ Закон РК О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях (февраль 2023 года). Проект. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35891452&base_id=1&pos=4;-110#pos=4;-110

осужденных за уголовное правонарушение, но и лиц, привлеченных судом к административной ответственности. В понятие решение суда входят все судебные акты, вынесенные по итогам рассмотрения различных видов судебных дел (решения по гражданским делам, приговоры, административные постановления и т.п.). Поскольку в диспозиции рассматриваемой статьи идет речь о решении суда, в которых могут содержаться наказания в виде исправительных работ, общественных работ, а также лишения свободы, подразумевается, что законодатель имел в виду именно приговоры суда по уголовным делам, однако неточность формулировки создает условия для субъектного сужения границ реализации принципа социальной защиты от безработицы, сокращения обязанностей государства в обеспечении занятости населения.

Помимо вышеуказанного необоснованного охвата лиц, кому запрещено пользоваться услугами государства по содействию в ликвидации безработицы, рассматриваемая норма Социального кодекса РК содержит дискриминацию внутри дискриминируемых субъектов. Так, по не понятным причинам не регистрируются в качестве безработных осужденные лишь за некоторые виды правонарушений, содержащие санкции в виде исправительных работ, общественных работ либо реальное лишение свободы, в то время как в отношении лиц, получивших наказание в виде штрафов, арестов, ограничения свободы, а также условного лишения свободы реализуется обязанность государства по обеспечению социальной защиты от безработицы.

Заключение

Анализ действующего трудового законодательства, а также отдельных норм Социального кодекса РК позволяет сделать вывод о том, что некоторые принципы трудового права могут быть обоснованно ограничены в тех или иных целях, однако некоторые ограничения могут носить дискриминационный характер. Принятые один за другим изменения в законодательство, а также намерения законодателя внести рассмотренные ранее изменения и дополнения в КоАП РК, указывают на то, что ограничения в получении социальной защиты от безработицы в отношении отдельных категорий лиц. Данное обстоятельство дает основания предполагать тенденции к сужению реализации основных принципов трудового права, в том числе путем ликвидации некоторых обязанностей со стороны государства в сфере трудового права.

В таком случае считаем необходимым пересмотреть некоторые нормы действующего законодательства.

Предлагается исключить из текста пп.5 п.8 ст.123 ТК РК слова «или принимающей стороны». Данная мера необходима для того, чтобы исключить факты дискриминации работников направляющей стороны.

Кроме того, предлагается целесообразным внесение изменений в пп.6 п.3 ст.99 Социального кодекса РК следующего содержания: «Не регистрируются в качестве безработного:...6) лица, содержащиеся или отбывающие наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также лица, отбывающие наказание в виде общественных, исправительных работ по вступившим в законную силу приговорам и постановлениям суда».

ЛИТЕРАТУРА:

1. Нургалиева Е.Н., Бухарбаева С.А. *Принципы трудового права.* – Алматы. – 2004. – 160 с.
2. Бугров Л.Ю. *Проблемы свободы труда в трудовом праве России.* – Пермь: Изд-во Перм. ун-та. – 1992. – 236 с.
3. Уваров В.Н. *Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 2-е изд.* – Алматы. Раритет, 2008. – 616 с.
4. Лушиников А.М. *Теория государства и права. Базовый курс: учебное пособие.* – М. – 2013. – 270 с.
5. Лютов Н.Л. *Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Право.* – Т.13. Вып.4. – 2022. – С. 1041-1057.

REFERENCES

1. Nurgalieva E.N., Buharbaeva S.A. *Principy trudovogo prava*. – Almaty. – 2004. – 160s.
2. Bugrov L.YU. *Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii*. – Perm': Izd-vo Perm. un-ta. – 1992. – 236s.
3. Uvarov V.N. *Trudovoe pravo Respubliki Kazahstan: Uchebnik. 2-e izd.* – Almaty. Raritet. – 2008. – 616s.
4. Lushnikov A.M. *Teoriya gosudarstva i prava. Bazovyy kurs: uchebnoe posobie*. – M. – 2013. – 270s.
5. Lyutov N.L. *Opredelenie diskriminacii v sfere truda: mezhdunarodnye trudovye standarty i rossijskij podhod* // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya Pravo*. – T.13. Vyp.4. – 2022. – S.1041-1057.

