



*Калиева Айгуль Умиржановна,
старший научный сотрудник отдела правового мониторинга
Института законодательства РК*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОГОВОРНЫХ МЕТОДОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Правовая база рыночной экономики, сформированная в Республике Казахстан, представляет по существу совершенно новую систему права, отвечающую потребностям правового государства. Коренные преобразования отношений собственности и обусловленные ими изменения в социальной структуре общества потребовали создания новой системы законодательства о труде, адекватно отражающей изменения в социально-экономической и политической обстановке не только в Казахстане, но во всем Содружестве Независимых Государств (СНГ).

Концепция правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года, принятая Указом Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года, предусматривает: «В условиях рыночной экономики, наличия рынка труда и проблем занятости населения актуальным является вопрос трудовых правоотношений. В этой связи необходимо постоянное совершенствование трудового законодательства на основе системного анализа практики его применения и учета международного опыта в данной сфере. При этом требуют проработки вопросы дальнейшей дифференциации трудового и социального законодательства в зависимости от характера трудовой деятельности и условий труда работников» [1].

В Послании народу страны «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» в январе 2012 года Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев для укрепления экономики и повышения благосостояния народа определил комплекс задач по десяти направлениям, первым из которых является обеспечение занятости казахстанцев, где внимание обращено на вопросы трудоустройства и повышение мобильности трудовых ресурсов. В реализации данных задач особая роль отводится положениям трудового законодательства, на которых базируется новая Программа обеспе-

чения занятости, разработанная Правительством РК, что также отмечено в Послании: «В 2011 году Программа испытана в пилотном режиме с участием почти 60-ти тысяч человек. Вся подготовительная работа, работа по законодательной базе завершена. Теперь надо перейти к осуществлению этой важнейшей программы» [2].

В условиях рыночной экономики в трудовом праве на первый план выдвигаются договорные методы регулирования труда, адекватно отражающие особенности современной экономики. В договоре должны находить реализацию общие начала и принципы трудового права, которые все глубже проникают в сферу отношений между работодателями и работниками.

Договор, как общеправовой институт, получает преломление в трудовом праве в качестве отраслевого института. Трудовой договор можно считать правовым актом, который не только порождает индивидуальные права и обязанности, но и регулирует взаимоотношения его сторон [3, с. 34-35].

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений в Казахстане отражает специфику современного периода рыночной экономики. С одной стороны, оно в состоянии адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, с другой стороны, существующий характер нынешнего этапа затрудняет использование механизма регулирования трудовых отношений, применяемый в странах с развитой рыночной экономикой.

Основной формой, в которой реализуются рыночные отношения, является договор, как результат свободного волеизъявления субъектов этих отношений. В сфере трудового права установление договорных форм взаимодействия собственника с работником обуславливается отношениями, складывающимися на рынке труда, которые в новых условиях отходят от императивных, предписывающих правил поведения и приобретают характер

творческого, социального сотрудничества в труде. И в этой связи роль законодательства в регулировании трудовых отношений становится вспомогательной (субсидиарной), а не созидательной (конструктивной) [4, с. 37-38].

Тема трудового договора и его роли в регулировании трудовых отношений, несмотря на достаточно высокий уровень ее разработанности, продолжает оставаться актуальной, так как в современных условиях возрастает роль договорно-правового метода регулирования, где ключевую роль играют участники трудовых отношений. Абсолютно все вопросы, связанные с договорным регулированием трудовых отношений, всегда остаются в поле зрения законодателя, а практика заключения трудовых договоров по-прежнему свидетельствует о серьезности данного метода регулирования общественных отношений в сфере применения труда.

Установление трудового отношения, регламентация условий труда осуществляются путем взаимного волеизъявления сторон, то есть на основе трудового договора, следовательно, установление правовой связи между работником и работодателем - главная функция трудового договора. «Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель» устанавливает п.1 ст.19 Трудового кодекса Республики Казахстан [5].

В условиях рынка свобода труда позволяет каждому гражданину реализовать право на труд на основе трудового договора при свободном добровольном выборе профессии и соответствующей работы. Трудовой договор выступает основной формой реализации свободы труда, включая право на труд для каждого, кто желает трудиться, зарабатывая на жизнь своим трудом. Вместе с тем трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю для свободного осуществления подбора необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей. Следовательно, в трудовом договоре отражается свобода труда и договорный принцип регулирования трудовых отношений, позволяющие сторонам свободно и добровольно выбирать друг друга исходя из своих частных интересов на рынке труда. В этом проявляется важная социальная и экономическая роль трудового договора, но его значение намного шире, что обусловлено, прежде всего, Конституцией Республики Казахстан, провозгласившей основополагающие права и свободы в сфере организации и применения труда.

Трудовые договоры – это юридические факты, выступающие основаниями возникновения правоотношений, содержание которых определяется законодательными или подзаконными нормами. В случаях, когда содержание отношений в нормативной форме достаточно не урегулиро-

вано, то в содержание договоров может входить регулирование отдельных элементов отношений, тогда договор может служить источником определенных индивидуальных предписаний.

Таким образом, трудовой договор является средством индивидуального регулирования трудовых отношений между работодателем и работником, а условия этого договора должны соответствовать общим принципам трудового права. Отсюда вытекает необходимость внедрения в практику специальных правовых норм, которые должны регулировать трудовые отношения в различных сферах деятельности с учетом требований Трудового кодекса РК, что находит свое воплощение на практике.

В науке трудового права трудовой договор рассматривается в нескольких аспектах: как основание возникновения трудовых правоотношений, как выражение конституционного принципа обеспечения права на свободу труда, как способ регулирования трудовых правоотношений, как самостоятельный институт трудового права. Как способ регулирования трудовых правоотношений в рамках правовых норм, в настоящее время трудовой договор рассматривается как перспективное и важнейшее средство. Трудовой договор обеспечивает индивидуализацию трудовых правоотношений, установление единственно возможных условий для его сторон, поскольку в законодательном порядке невозможно определить условия труда всех категорий работников с учетом их индивидуальных способностей и особенностей производства, а также видов трудовой деятельности. При его помощи можно установить дополнительные условия реализации трудовых правоотношений с учетом особенностей трудовой функции работника, например, возможно установить дополнительные меры по социальной защите работника и членов его семьи, условия о неразглашении сведений, полученных в процессе трудовой деятельности. Посредством трудового договора достигается устойчивость (стабильность) трудовых правоотношений, поскольку устанавливается срок действия трудового договора, а законодательно определяется единственно возможный порядок его расторжения и прекращения действия. Иными словами, трудовой договор является средством гармонизации трудовых правоотношений, способом достижения согласия между его сторонами.

Опыт развитых стран, сумевших создать эффективные формы диалога и сотрудничества между работниками и работодателями, показывает, что путем переговоров можно добиться условий, при которых работодатель будет заинтересован в повышении оплаты труда, обеспечении дополнительной социальной поддержки, а работник - в росте производительности труда. Важной

особенностью современного трудового законодательства Казахстана является оптимальное сочетание законодательного (государственного) и договорного регулирования трудовых отношений. Он отвечает национальным условиям и обеспечивает надлежащую безопасность и гибкость, позволяя учитывать реалии рынка труда.

Использованная литература

1. Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года». - ИС Параграф. - [www.http://online.prg.kz](http://online.prg.kz)
2. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана». Январь, 2012 г. - ИС Параграф – [www.http://online.prg.kz](http://online.prg.kz)
3. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.- СПб, 2005.
4. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективный договор // Вестник МГУ. Серия юридическая. - 1992. - № 47.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года. - № 252-III. - ИС Параграф. - [www.http://online.prg.kz](http://online.prg.kz)



Бұл мақалада автор нарықтық экономиканың заманауи кезеңінің өзгешелігін бейнелейтін, Қазақстандағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің қазіргі жағдайын сипаттайды.

В настоящей статье автор характеризует сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений в Казахстане, которое отражает специфику современного периода рыночной экономики.

In this article author describes the current situation of legal regulation of labor relations in Kazakhstan, which reflects the specificity of the modern period of market economy.

Түйін сөздер: еңбек қатынастары, еңбек шарты.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор.

Keywords: labor relations, labor contract.

