

М. Х. Хасенов, PhD, адъюнкт-доцент Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева, ведущий научный сотрудник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

УДК 349.2

НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА ОТ 4 МАЯ 2020 ГОДА

Аннотация

В настоящей статье приводится обзор изменений и дополнений, внесенных в трудовое законодательство Республики Казахстан в 2020 году. В общей сложности поправки затронули 111 статей в 11 законодательных актах. Автором законодательные новеллы объединены в пять групп: новеллы организационно-правового, регуляторного, процессуального, охранительного характера и новеллы в области социального партнерства. Среди наиболее значимых новелл можно отметить введение единой системы учета трудовых договоров, единой информационной системы по охране труда и безопасности, замену полного запрета трудоустройства женщин на работах с вредными условиями труда на ограничения в период способности женщины к деторождению, исключение обязательного членства профсоюзов (ассоциированности) в вышестоящих профсоюзных объединениях. По результатам проведенного анализа автор пришел к выводу о том, что реформирование было направлено на выполнение республикой международных обязательств, частично удовлетворило потребности правоприменительной практики, продемонстрировало важность обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: реформирование, трудовое законодательство, Казахстан, новеллы, баланс интересов, международные обязательства

Введение

Президентом Республики Казахстан 4 мая 2020 г. подписан Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» (далее – Закон), вступивший в силу с 16 мая 2020 г. [1]. Поправки в трудовое законодательство обсуждались на разных площадках полтора года, начиная с создания рабочей группы в Министерстве труда и социальной защиты населения (МТСЗН) осенью 2018 года и заканчивая принятием Закона в Сенате Парламента 30 апреля 2020 г.

Со времени принятия действующего Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) в 2015 году [2] это, пожалуй, наиболее масштабные изменения трудового законодательства: поправки предусмотрены в 11 законодательных актов. В ТК РК изменениям подвергнуты 44% общего числа статей – 88 статей изменены, одна статья исключена, одна новая статья включена. В Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» изменения коснулись 36% общего числа статей – 11 статей изменены, одна статья исключена. В об-

щей сложности поправки затронули 111 статей в 11 законодательных актах.

Основная часть

Общая характеристика Закона

Несмотря на то что в большей части поправки носят редакционный характер («работа над ошибками»¹), часть из них содержит существенные новеллы, преимущественно направленные на восстановление баланса интересов в пользу работников либо обеспечение выполнения международных обязательств. Вместе с тем остается много проблемных вопросов, поднимаемых уче-

¹ В 2015 году в Казахстане была проведена крупнейшая в СНГ реформа по либерализации трудовых отношений. Будучи результатом лоббирования интересов финансово-промышленных групп, трудовое законодательство существенно снизило уровень минимальных гарантий работникам, передав решение многих вопросов на усмотрение сторон социального партнерства. Кроме того, предельно сжатые сроки, в рамках которых была разработана и принята новая редакция Трудового кодекса (около 7–8 месяцев), обусловили наличие многочисленных ошибок и неточностей, которые и без того усложнили правоприменительную практику и вызвали множество трудовых споров [3; 4; 5].

ными и экспертами, которые так и не нашли отражения в трудовом законодательстве.

Условно принятые новеллы можно объединить в пять групп:

1) новеллы организационно-правового характера (внедрение новых институтов и понятий, пересмотр действующих);

2) новеллы регуляторного характера (новые правила и гарантии, права и обязанности работников и работодателей);

3) новеллы в области социального партнерства (изменения в регулировании коллективных трудовых отношений);

4) новеллы процедурно-процессуального характера (процедуры разрешения трудовых споров, порядка прекращения трудовых отношений);

5) новеллы охранительного характера (вопросы юридической ответственности).

Новеллы организационно-правового характера

1. Одной из главных новелл стало введение **единой системы учета трудовых договоров** (далее – ЕСУТД), которая представляет собой информационную систему, предназначенную для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников. По сути, этой системой будет обеспечиваться цифровизация всего процесса трудоустройства, трудовой деятельности и увольнений. Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений, а также оформление актов работодателя могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи (т. е. бумажный документооборот полностью не исключен).

Вместе с тем вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, об изменениях и (или) дополнениях в него в ЕСУТД стало обязанностью работодателя. При этом работодатель вправе получать из ЕСУТД сведения о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.

В настоящее время МТСЗН разрабатываются правила представления и получения сведений о трудовом договоре в ЕСУТД.

2. Другим нововведением стала **система управления охраной труда**, которую работодатель обязан внедрять и осуществлять контроль за ее функционированием, посредством этой систе-

мы реализован электронный механизм передачи работодателями результатов аттестации производственных объектов по условиям труда, сведений для декларирования деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников и т. д.

В настоящее время МТСЗН разрабатываются типовое положение о системе управления охраной труда и правила управления профессиональными рисками.

3. Третьей новеллой является **смена полного запрета трудоустройства женщин на работах с вредными условиями труда в пользу ограничения в период способности женщины к деторождению**. Целью данной меры является обеспечение расширения участия женщин в экономике через создание равного доступа к рынку труда. Принятие данной нормы согласуется с правом граждан на охрану материнства, предусмотренным Конвенцией МОТ №183 и Кодексом Республики Казахстан о здоровье народа и системе здравоохранения.

Установлено право работодателя принимать решение о трудоустройстве женщин на работы (профессии, должности), включенные в Список работ, на которых ограничивается применение труда женщин, при создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

4. **Расширена сфера действия прикомандирования**, а также установлены дополнительные запреты. Если в первоначальной редакции ТК РК прикомандирование работников допускалось только между организациями вертикальной аффилированности (между материнскими и дочерними организациями), то в поправках, введенных Законом в ТК РК, в целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников также между организациями горизонтальной аффилированности (между «сестринскими» организациями).

Прикомандирование не допускается в целях:

1) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством;

2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях со-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

хранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

Новеллы регуляторного характера

1. За работодателями закреплена обязанность создавать согласительные комиссии для урегулирования индивидуальных трудовых споров (обязательная досудебная процедура), за исключением отдельных категорий:

1) субъектов микропредпринимательства (субъекты малого предпринимательства, со средней численностью работников не более 15 человек или среднегодовым доходом не свыше 30 000-кратного месячного расчетного показателя)¹;

2) некоммерческой организации с численностью работников не более 15 человек;

3) трудовых споров с домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица;

4) трудовых споров с работниками, труд которых регулируется ТК РК с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих.

2. Право на режим неполного рабочего времени установлено в отношении работников, осуществляющих уход за больным членом семьи. Ранее данное право было закреплено только за беременной женщиной, одним из родителей (усыновителей, удочерителей), имеющим ребенка (детей) в возрасте до трех лет).

3. Исключена норма, позволяющая расторгать трудовой договор без уведомления, с выплатой компенсации в размере, установленном трудовым договором – при наличии соглашения (либо соответствующего условия в трудовом договоре). Данная норма была причиной массовых увольнений и вызывала многочисленные конфликты.

Так, при трудоустройстве данное условие могло включаться в трудовой договор, и работник мог быть уволен в любое время без уведомления с компенсацией. Если до принятия ТК РК в 2015 году

¹ В Казахстане месячный расчетный показатель с 1 апреля 2020 г. составляет 2778 тенге, или 16 белорусских рублей.

размер компенсации работнику был гарантирован на уровне заработной платы за год, то с 2015 года минимальный размер компенсации был исключен. Верховный Суд РК в своем нормативном постановлении отмечал, что «если при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по соглашению сторон в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 50 ТК РК, суд придет к выводу, что в трудовом договоре по соглашению с работником предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора, без направления уведомления работнику и без уточнения даты расторжения, но с выплатой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, то работник не может быть восстановлен на работе» [6].

4. Расширено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя: если раньше работодатель мог уволить работника за совершение виновных действий или бездействие работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя, то **с 15 мая 2020 г. может быть также уволен работник, использующий свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц.**

При этом усложняется порядок оформления увольнения по данному основанию: если ранее для увольнения в связи с утратой доверия было достаточно простого дисциплинарного производства, то по новым правилам расторжение трудового договора по данному основанию должно подтверждаться актом внутреннего расследования с указанием в нем обоснований, подтверждающих совершение виновных действий или бездействия работником; порядок внутреннего расследования устанавливается актом работодателя.

5. Уточнены правила повышенной оплаты труда при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем: оплата труда производится отдельно за ночные часы не ниже чем в полуторном размере и за часы праздничных или выходных дней не ниже чем полуторном размере.

6. Понятие несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, сужено: из него исклю-

чено совершение работником иных, кроме связанных с исполнением трудовых обязанностей повреждений здоровья, действий по собственной инициативе в интересах работодателя. Это означает, что все остальные действия, которые не связаны с исполнением трудовых обязанностей, но совершенные работником по своей инициативе и в интересах работодателя, больше не будут квалифицироваться как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью.

Новеллы в области социального партнерства

1. Исключено обязательное членство профсоюзов в вышестоящих профсоюзных объединениях: с момента принятия Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» в 2014 году в системе профсоюзного представительства были заложены нормы об обязательной ассоциированности: территориальное объединение профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы входит в состав республиканского объединения профсоюзов в качестве членской организации; аналогичное правило действовало на отраслевой профсоюз. В свою очередь локальный профсоюз входит в состав отраслевого профсоюза в качестве членской организации, а территориальное объединение профсоюзов на уровне района, города – в состав территориального объединения профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы [7].

В ряде работ казахстанских ученых неоднократно отмечались противоречия данных норм международным обязательствам Казахстана, вытекающим из Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 года № 87 [8; 9; 10].

2. Незначительно упрощены условия для подтверждения статуса профсоюзов в качестве республиканских, отраслевых, региональных объединений профсоюзов при их государственной регистрации: шестимесячный срок увеличен до 1 года. При этом несоблюдение требований, предусмотренных Законом к объединениям профсоюзов, влечет не ликвидацию (как раньше), а приостановление деятельности указанных профсоюзов в судебном порядке на срок от 3 до 6 месяцев.

3. Внесены изменения в систему представительства работников: интересы работников могут

представлять профессиональные союзы и выборные представители, в случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации. При этом не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.

Данные поправки были вызваны необходимостью имплементации международных обязательств, основанных на Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 года № 135 (далее – Конвенция № 135), которая исходит из приоритета профсоюзной формы представительства работников и регулирует вопрос сосуществования в одном предприятии профсоюза и других представителей работников, не являющихся членами профсоюза.

В соответствии со ст. 5 Конвенции № 135, когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Новеллы процедурно-процессуального характера

1. Закон содержит ряд новых процедурных норм, регламентирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров:

1) в коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в иных обособленных структурных подразделениях организации;

2) допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия;

3) в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу;

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

4) согласительная комиссия самостоятельно определяет, относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.

2. Изменены нормы, регламентирующие условия проведения забастовок, в частности, ослаблены ограничения на проведение забастовок. Безусловный запрет на проведение забастовок в определенных организациях заменен на условный запрет при соблюдении следующих условий (перечень незаконных забастовок) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов (ранее на указанных объектах забастовки были полностью запрещены).

Новеллы охранительного характера

1. В целях гуманизации уголовного законодательства с учетом рекомендаций МОТ снижены санкции за совершение уголовных правонарушений:

1) призывы к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, совершенные публично или с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, а равно подкуп работников с этой целью из «уголовных преступлений» переводится в разряд «уголовных проступков»;

2) санкция за совершение вышеуказанных деяний при наличии существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций, либо охраняемым законом интересам общества или государства, либо массовые беспорядки из категории преступлений средней тяжести переводится в преступления небольшой тяжести.

2. Установлена административная ответственность за допущение дискриминации по необеспечению равных производственно-бытовых условий работникам; при этом под производственно-бытовыми условиями понимаются условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи.

Заключение

Как показало применение в течение почти пяти лет действующего ТК РК, чрезмерное увлечение либерализацией трудовых отношений приводит к росту конфликтности в сфере труда и социальной напряженности в трудовых коллективах.

Таким образом, новеллы трудового права Казахстана, безусловно, заслуживают внимания, поскольку, во-первых, демонстрируют важность обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений; во-вторых, направлены на выполнение республикой международных обязательств, в-третьих, частично удовлетворили потребности правоприменительной практики.

Список цитированных источников

1. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда [Электронный ресурс] : Закон Республики Казахстан 4 мая 2020 г., № 321-VI ЗРК // Информационно-правовая система «Параграф». – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34010504&fbclid=IwAR32vRfH_608QE19dtSyVIGCwT8snc-yQQVUar7iDc_I0XODhAJkYmZ-dZU#pos=13;-46. – Дата доступа: 08.05.2020.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>. – Дата доступа: 08.05.2020.
3. Нургалиева, Е. Н. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан / Е. Н. Нургалиева, М. Х. Хасенов // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – 2015. – № 2. – С. 56–63.
4. Хасенов, М. Х. Правовое регулирование рынка труда Казахстана: проблемы и решения / М. Х. Хасенов // Трансформации экономики Казахстана. – Астана : Типография «IndigoPrint», 2019. – С. 261–296.
5. Хамзина, Ж. А. Трудовые споры: правовая конструкция для рассмотрения [Электронный ресурс] / Ж. А. Хамзина // Информационно-правовой портал zakon.kz. – Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4832056-trudovye-sporov-pravovaja-konstrukcija.html>. – Дата доступа: 08.05.2020.
6. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров [Электронный ресурс] : Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан, 6 окт. 2017 г., № 9 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. – Дата доступа: 08.05.2020.

7. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Республики Казахстан, 27 июня 2014 г., № 211-V ЗРК // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>. – Дата доступа: 08.05.2020.
8. Нурғалиева, Е. Н. Роль казахстанских профсоюзов в обеспечении социальной стабильности в обществе / Е. Н. Нурғалиева // Материалы международной научно-практической конференции «За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России». — Екатеринбург, 2015. – С. 116–118;
9. Хасенов, М. Х. Проблемы выполнения Республикой Казахстан международных обязательств по обеспечению права на свободу объединений в сфере трудовых отношений / М. Х. Хасенов // Вестник Казахской ассоциации международного права. – 2017. – № 4.– С. 71–79.
10. Хасенов, М. Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов / М. Х. Хасенов // Lex russica. 2020. – №1. – С. 160–175.

Summary

This article provides an overview of the changes and additions introduced to the labour legislation of the Republic of Kazakhstan in 2020. In total, the amendments affected 111 articles in 11 legislative acts. The author combines legislative novelties into five groups: organizational and legal, regulatory, procedural, protective novelties and novelties in the field of social partnership. Among the most significant novelties, there are the introduction of a unified system of employment contracts, a unified information system for labor protection and safety, the replacement of a complete ban to restriction on employment of women in jobs with harmful working conditions on the period of a woman's reproductive ability, the exclusion of mandatory trade union membership (association) in higher union associations. Based on the results of the analysis, the author came to the conclusion that the reform was aimed at implementation of international obligations by the republic, partially satisfied the needs of law enforcement practice, and demonstrated the importance of balancing the interests of parties to labour relations.

Key words Reform, labour legislation, Kazakhstan, novelties, balance of interests, international obligations

Статья поступила в редакцию 09.05.2020

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций