

которые определенно могут внести вклад в решение дискуссий о представительстве, можно значительно улучшить национальное законодательство.

Игнорируя первое впечатление утопичности вопроса монополизации права на представительство мировая практика показывает, что наиболее развитые страны уже выбрали этот путь, и именно они отличаются более высоким уровнем качества судопроизводства. Не смотря на явные трудности введения изменений в институт представительства в гражданском судопроизводстве необходимость модификаций очевидна, и чем профессиональней будут участвующие в разбирательствах лица, тем раньше можно будет говорить о становлении эффективного правосудия в Казахстане.

Внедрение изменений в сфере представительства в гражданском судопроизводстве по вышеуказанным направлениям сможет способствовать повышению уровня культуры ведения судебных процессов, и это позволит суду направлять больше внимание именно на установление истины при разрешении гражданских дел.

Список литературы:

- 1 Перетерский И.С., Новицкий И.Б. Римское частное право. – М.: КНОРУС, 1999. – 300 с.
- 2 Миринейский А. О царствовании Юстиниана. – М.: Арктос-Вика-пресс, 1996. – 256 с.
- 3 Соловьев С.А. Институт адвокатуры в Древнем Риме: историко-правовой аспект // Молодой ученый. – 2013. – №6. – 567 с.
- 4 Конституция Республики Казахстан от 30.08.1995г. (с изменениями и дополнениями от 10.03.2017г.) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
- 5 Додонов В.Н. Большой юридический словарь / [и др.] – М.: Инфра-М, 2001. – 790 с.
- 6 Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями от 11.07.2017г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053
7. Закон Республики Казахстан «Об адвокатской деятельности» от 05.12.1997г. (с изменениями и дополнениями от 08.04.2016г.) // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z970000195_
8. Концепция проекта Закона Республики Казахстан «О юридической помощи» от 31.08.2017 г. // <http://www.adilet.gov.kz/ru/articles/konceptsiya-proekta-zakona-respubliki-kazahstan-o-yuridicheskoy-pomoshchi>
9. Маттиас Килиан. Представительство в судебных процессах. Сравнительные аспекты и эмпирические выводы. 2016 г. // <https://www.zakon.kz/4825909-predstavitelstvo-v-sudebnykh.html>
10. Закон Республики Казахстан «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 28.02.2007г. (с изменениями и дополнениями от 28.12.2016г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30092011

СТАНОВЛЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Сакенов С., магистрант юридического факультета КарГУ им. академика Е.А. Букетова

История становления в Казахстане правового регулирования трудовых отношений в общем, и порядка заключения трудового договора в частности, имеет много общего с развитием правового регулирования аналогичных отношений в России, это объясняется тем, что Казахстан длительное время находился в составе Российской империи. Действовавший правовой режим того времени несомненно отразился на трудовом законодательстве нашей страны.

В развитии института трудового договора можно выделить несколько этапов.

Первым является дореформенный этап. Анализируя данный период, нужно отметить, что производство страны в основном основывалось на принудительном труде крепостных крестьян. Довольно слабо была развита заводская промышленность, а законодательство имело черты феодально-крепостнической системы, преобладало народное хозяйство, свободный рынок труда почти полностью отсутствовал. С момента начала деятельности Петра I, а именно с изданием его реформ, историческая наука связывает начало развития крупной промышленности. К фабрикам прикрепляли крепостных крестьян, а в качестве рабочей силы привлекали нищих, бродяг, преступников. Л.С. Таль, рассматривая законодательство этой эпохи, отмечал, «они руководствовались в гораздо большей мере полицейскими и финансовыми соображениями, чем

социальными мотивами, они заботились главным образом о снабжении фабрик достаточным количеством рабочих рук путем затруднения ухода рабочих и их закрепощения и о поддержании строгой дисциплины»[1].

Трудовые взаимоотношения фабрикантов и свободных работников, регламентировались двумя актами: Положением от 24 мая 1835 г.[2] об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на работы по найму и Положением от 7 августа 1845 г.[2] о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы детей младше 12-ти лет.

Первый акт регулировал некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей. Он разрешал имеющим паспорта лицам податного состояния (это были в основном оброчные крестьяне, отпущенные своими помещиками на заработки) наниматься на работу в фабрично-заводские заведения на срок не свыше срока действия паспорта, т.е. на определенный срок. Второй акт запрещал фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей до 12 лет. За нарушение этого закона также не было предусмотрено санкций, а наблюдение за его применением предоставлялось местным властям.

Следующим этапом в развитии института трудового договора является монополизационный этап, ознаменовавшийся последовательным принятием девяти законов, составивших основу промышленного рабочего права.

Закон от 1 июня 1882 г.[4] «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», открывает собой формирование в фабричного законодательства капиталистического типа, одна из главных задач которого - охрана труда детей и женщин, ставших первой жертвой индустриального молоха [3; 4].

Закон от 12 июня 1884 г.[5] «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах», рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией [3;5].

Закон от 3 июня 1885 г.[6] «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» являлся еще одной ступенью на пути развития законодательства об охране труда, налагал запрет на привлечение женщин и подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках.

Закон от 3 июня 1886 г. [7] «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» представлял собой сводный комплексный акт, содержащий большое число правил, относившихся к самым различным институтам фабрично-трудоустройства: регулированию договора трудового найма (общие положения, форма, срок, прием на работу, увольнение), охране заработной платы, внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда, ответственности работников[3;6].

Положение от 12 июня 1886 г. [7] о найме на сельские работы регулировало трудовые отношения в сельском хозяйстве, в нем содержались нормы, регламентирующие порядок заключения трудового договора, рабочее время и время отдыха, а также дисциплина.

Закон от 24 апреля 1890 г.[8] «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» придал Закону 1885 г. постоянный характер, но скорректировал его содержание в пользу фабрикантов, расширив возможности применения труда малолетних, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также допустив в ряде случаев ночную работу для женщин[3;7].

Закон от 2 июня 1897 г.[9] «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда. Этим Законом была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для взрослых рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены[3;7].

Закон от 2 июня 1903 г.[10] «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» ввел материальную ответственность владельцев предприятий за вред, причиненный здоровью работников в результате производственной травмы.

Закон от 10 июня 1903 г.[10] «Об учреждении старост в промышленных предприятиях», ввел понятие представителей работников посредством фабричных старост, которые являлись посредником

между работниками и администрацией, а также выражали интересы работников в переговорах с властями.

В начале XIX в. начался активный процесс кодификации права, завершившийся принятием в 1822 году Свода законов Российской империи [11]. В редакции Свода 1913 г. законоположения, относившиеся к регулированию труда работников в промышленности, в том числе горнодобывающей, были выделены из различных уставов и объединены в отдельный акт, получивший название Устав о промышленном труде (УПТ). Устав представлял собой специализированный инкорпорационный акт, в котором составлявшие его законы подверглись самой минимальной обработке и редактированию. С выпуском УПТ он стал главным источником фабрично-трудового законодательства, и с этого момента юридическая наука и практика стали ссылаться не столько на Полное собрание законов и на тексты соответствующих актов, сколько на ст. УПТ. Это позволяет рассматривать его как прообраз будущих кодексов законов о труде.

Почти все основные нормы, регулировавшие применение наемного труда, были сконцентрированы в едином акте, произведена систематизация этих норм, позволившая обозреть фабрично-трудоное законодательство в целом, выделить его основные институты, ясно увидеть его пробелы и недостатки. Следует признать, что и того и другого в законодательстве о труде и в УПТ было немало, особенно если оценивать этот акт с позиции сегодняшнего дня. Но для своего времени появление УПТ было выдающимся явлением в развитии правового регулирования труда не только в России, такого свода трудового законодательства в то время не было ни в одной другой стране [3, 15]. Разработку УПТ можно с полным основанием рассматривать как первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль, имеющую собственный систематизированный источник правового регулирования, специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий. Можно считать, что УПТ подготовил почву для кодификации трудового права после октября 1917 г.

Следующий этап является основополагающим в развитии трудовых прав в советской России в общем и в Казахстане в частности.

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде [13] - первый относительно широкий и комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, своего рода конституция труда, положившая начало череде последующих кодификаций этого законодательства и заложившая основу дальнейшего развития советского трудового права.

КЗоТ подытожил законодательство о труде первого года советской власти, он закрепил многие нормы предшествовавших ему юридических актов о труде, в том числе коллективных договоров, дополнил ранее действовавшие нормы, подразделив нормативный материал на девять разделов, расположенных в следующей последовательности: «О трудовой повинности», «Право на применение труда», «Порядок предоставления труда», «О предварительном испытании», «О переводе и увольнении трудящихся», «О вознаграждении за труд», «О рабочем времени», «Об обеспечении надлежащей производительности труда», «Об охране труда».

Следующая Конституция была принята в 1924 г. [14] и мало отличалась от первой. Причиной замены Конституции 1918 г. Конституцией 1924 г. стало объединение РСФСР с другими независимыми республиками в Союз ССР и принятие первой Конституции СССР 1924 г.

Первая Конституция Казахстана была принята в окончательной редакции Постановлением ЦИКа КазАССР 18 февраля 1926 года после образования СССР и с учётом Конституции РСФСР 1925 года, так как Казакстан являлся частью РСФСР. Данный основной закон закрепил форму правления, государственного устройства, политический режим, структуру органов государственной власти, исполнительно-распорядительных органов.

Второй советский Кодекс законов о труде [15], одобренный IV сессией ВЦИК IX созыва 30 октября 1922 г., завершил формирование советского типа трудового права. Используя многие нормы и конструкции КЗоТа 1918 г., новый КЗоТ РСФСР вместе с тем существенно отличался от своего предшественника и по структуре, и по содержанию.

КЗоТ 1922 г. окончательно конституировал основные институты советского трудового права, дав им нормативное содержание. В 17 разделах нового Кодекса можно видеть каркас таких институтов советского трудового права, как трудовой договор, коллективный договор, положение профсоюзов, дисциплина труда, заработная плата, гарантии и компенсации, нормы труда и сдельные расценки, рабочее время, время отдыха, техника безопасности и гигиена труда, охрана труда женщин и молодежи, материальная ответственность работников за ущерб, нанесенный имуществу предприятия, социальное страхование [3, 16].

Этап строительства основ социализма. Принятие Конституции СССР 1936 г.[16]- это обновление всей конституционной системы Союза, что объяснялось вступлением страны в новый этап своего развития, знаменовавший, как считалось, построение основ социализма, полную ликвидацию эксплуататорских классов и элементом, что сделало возможным значительно расширить пределы социалистической демократии. Конституция впервые закрепила принцип равноправия граждан, однако в весьма усеченном виде. Ст. 127 предусматривала равноправие граждан только «независимо от их национальности и расы» [17]. Также впервые были введены главы, содержащие широкий спектр основных прав и обязанностей граждан. В частности, впервые было закреплено право на труд как обязанность и долг каждого работоспособного гражданина. Закрепление в Конституции права на труд, несомненно, является важнейшим историческим этапом развития основных трудовых прав граждан.

Конституция Казахской ССР, принятая на X Всеказахском съезде Советов 26 марта 1937 г., состояла из 11 глав и 125 статей. В ней было прописано: «Вне пределов ст. 14 Конституции СССР Казахская ССР осуществляет государственную власть самостоятельно, сохраняя полностью свои суверенные права[18]». В Конституции 1937 года были определены основные права и обязанности граждан: право на труд (ст. 96), на отдых (ст. 97), материальное обеспечение в старости, в случае болезни и потери трудоспособности (ст. 98), охрану здоровья, гарантии свободы слова, печати, собраний, митингов, уличных шествий и демонстраций, неприкосновенности личности, жилища, переписки граждан, право убежища иностранным гражданам[18].

Следующим этапом реформирования стало 15 июля 1970 г., когда Верховный Совет СССР одобрил Закон «Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде»[19] (далее-основы законодательства о труде, или основы). Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде кодификационного характера, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих.

Основы законодательства о труде внесли в законодательство немало новых моментов, как правило, улучшавших положение работников, повышавших уровень правовых гарантий для трудящихся. Принятие основ законодательства о труде было, бесспорно, шагом вперед в развитии нашего трудового законодательства. Многие из его норм полностью оправдали себя, действуют и сегодня и ни в коей мере не устарели.

Конституция КазССР 1978 г. добавила право на выбор профессии. После полного изменения содержания раздела «Государство и личность» в Конституции 1978 г. в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина содержание права на труд получило иную интерпретацию[20].

Постсоветский этап. В начале 1990-х годов в КазССР, а затем в Казахстане были приняты ряд законов, которые внесли значительные поправки в Конституцию 1978 г. В Конституцию были внесены положения о том, что Президент является главой исполнительной и распорядительной власти, Совет Министров был преобразован в Кабинет Министров. Среди других законов: Закон «О местном самоуправлении и местных Советах народных депутатов Казахской ССР» от 15 февраля 1991 г., Закон «Об изменении наименования Казахской Советской Социалистической Республики» от 10 декабря 1991 г., конституционный закон «О гражданстве Республики Казахстан» от 20 декабря 1991 г. и другие.

Первая Конституция независимого Казахстана была принята на IX сессии Верховного Совета Казахстана XII созыва 28 января 1993 г.[22], создала прочную основу для развития на новых началах всех отраслей казахстанского права, в том числе трудового. Конституция провозгласила Казахстан социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, установление минимального размера оплаты труда, поддержку материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, подняла на конституционный уровень государственную деятельность по охране труда.

В Конституции иначе, чем в советских конституциях, сформулировано право на труд, причем акцент сделан на обеспечении каждому свободы труда, права распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Впервые в истории нашей страны на конституционном уровне был запрещен принудительный труд, признано право на индивидуальные и коллективные споры, включая право на забастовку.

Конституция РК 1995 года [23] более четко сформулировала права человека в сфере труда, применительно к рыночной экономике. Основной упор был сделан на закрепление свободы труда, его надлежащих условий и права человека свободно распоряжаться своим трудом. Такое содержание прав в сфере труда объективно обусловлено изменением роли государства, переставшего быть

единственным собственником всех средств производства и, вследствие этого, как раньше, единственным работодателем, единственным гарантом получения каждой работы.

Однако это не означало устранения государства от обеспечения прав граждан в сфере труда. Его роль здесь многогранна. Государство своей политикой призвано создавать условия, способствующие экономическому развитию страны, наиболее полной занятости населения, подготовке квалифицированных кадров работников и управляющих, защите прав человека в сфере труда. С трудовыми правами неразрывно связано право на отдых. Функции государства в этой сфере заключаются в установлении посредством закона разумной продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Современный этап. Последние двадцать лет регулирование трудовых отношений в РК осуществлялось рядом законов, важнейшими из которых, до принятия Трудового кодекса 23 ноября 2015 г., являлись Закон «О труде в Республике Казахстан» [24], вступивший в силу 1 января 2000 г и Трудовой кодекс 15 мая 2007 г.

В переходный к рынку период в ранее действовавший КЗоТ КазССР вносились незначительные изменения, которые практически не сыграли существенной роли в регламентации трудовых отношений. Не решил всех проблем и закон о труде, хотя ряд его новелл был направлен на отказ от жесткого централизованного регулирования и предоставление права самим сторонам договорных отношений улучшать условия труда посредством заключения индивидуальных и коллективных договоров.

По вопросам социальной защиты в Законе, например, наблюдалось игнорирование многих позиций, касающихся труда наемных работников. В частности, согласно ст. 66 ЗоТ РК, пособия по беременности и родам выплачивались за счет работодателя [24]. Как показывала практика, не всегда работодатели выплачивали и эту сумму, порой они просто были не в состоянии ее выплачивать.

Все это убедительно свидетельствовало, о том что назревала острая необходимость разработки на принципиально новой основе ТК РК. Этот Кодекс должен был способствовать созданию трудоспособному человеку условий, позволяющих своим трудом обеспечить достойную жизнь себе и своей семье.

ТК РК от 15 мая 2007 г. изменил цели и задачи трудового законодательства [25]. Цели трудового законодательства были ориентированы на «установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей» [25].

Трудовой кодекс 2007 года сохранил на 70 процентов содержание норм ЗоТа. Он восполнил пробелы ЗоТа и создал ряд новых норм, отвечающих нынешним реалиям в сфере труда. В Кодексе усовершенствованы регулятивная и защитная функции трудового права. Он увеличил гарантии трудовых прав работников, о правовых последствиях задержки выплаты начисленной работнику оплаты.

В Трудовом кодексе по сравнению с Законом о труде внесены дополнения в права и обязанности работников и работодателей. В обязанностях работодателей ранее было закреплено, что «при заключении трудового договора необходимо ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя», теперь закон требует «при приеме на работу заключить трудовой договор с работником, ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя». Введение дополнительных обязанностей работодателя должно способствовать соблюдению требований законодательства о рабочем времени, гарантий работников на безопасные условия труда и пенсионном обеспечении граждан.

23 ноября 2015 года был принят новый Трудовой кодекс РК [26].

В действующем ТК РК 2015 года четко регламентированы сроки заключения трудового договора. В целях сохранения за работником всех предусмотренных законом социальных гарантий, срочный индивидуальный трудовой договор заключается на срок не менее года, за исключением привлечения работника для выполнения определенной работы или замещения временно отсутствующего работника.

Помимо этого, Кодекс дополнен положением об особенностях регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе. Кроме того, согласно поправкам, производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов или работодателем, имеющим в своей организации службу безопасности и охраны труда и лабораторию по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды периодически не реже чем один раз в пять лет.

Таким образом, необходимо отметить, что трудовое право - постоянно развивающаяся отрасль права, завершение формирования основных категорий которой закончены, пожалуй, только в современном трудовом законодательстве - принятием современного Трудового кодекса началась новая веха развития регуляции трудовых отношений.

Список литературы:

- 1 Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. - 2-е изд., доп. - М.: Московское Научное Издательство, 1918. - 225 с.
- 2 Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание 2. - Том X. -отд. 1. - СПб. - Тип. II Отделения Собственной Его Императорского Величества Канцелярии, 1835. - 910 с.
- 3 Капков Ю. Исторические этапы развития основных трудовых прав граждан и их состояние на современном этапе.//www.twirpx.com/file/306881/
- 4 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. -Том II. - СПб.: Государственная типография, 1886.- 1144 с.
- 5 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. -Том IV. - СПб.: Государственная типография, 1887. - 1257 с.
- 6 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. -Том V. - СПб.- Государственная типография, 1887. - 1525 с.
- 7 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. -Том VI. -СПб. - Государственная типография, 1888. - 1261 с.
- 8 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. -Том XX. -отд. 2. -СПб. - Государственная типография, 1893. - 896 с.
- 9 Полное собрание законов Российской империи. -Собрание 3. -ТомXVII. -СПб. - Государственная типография, 1900. - 1571 с.
- 10 Полное собрание законов Российской империи. - Собрание 3. - отд. 2. - Том XXIII.- СПб. - Государственная типография, 1905. - 961 с.
- 11 Сулейменов М.К. Система права и система законодательства Казахстана: выбор пути // <http://www.zakon.kz/4466326-sistema-prava-i-sistema-zakonodatelstva.html>
- 12 Свод законов РСФСР от 10 июля 1918 года - № 51. //www.consultant.ru.
- 13 Свод законов РСФСР от 12 декабря 1918 года-№ 87. //www.consultant.ru.
- 14 Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР. -1924года-№ 2. //www.consultant.ru.
- 15 Собрание законов РСФСР. -1924.- № 70. //www.consultant.ru.
- 16 Известия ЦИК СССР и ВЦИК. - 1936.- № 283. //www.consultant.ru.
- 17 Конституция СССР от 5 декабря 1936 года //www.consultant.ru.
- 18 Конституция КазССР от 26 марта 1937 года // <http://www.heraldicum.ru/kazakstn/soviet.htm>
- 19 Закон «Об утверждении основ законодательства СССР и союзных республик о труде» от 15 июля 1970 года // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7349.htm
- 20 Конституция КазССР от 20 апреля 1978 года // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1027292&sublink=20000
- 21 Закон КазССР«О совершенствовании структуры государственной власти и управления в Казахской ССР и внесении изменений и дополнений в Конституцию (Основной Закон) Казахской ССР» от 20 ноября 1990 года // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1000264
- 22 Конституция Республики Казахстан от 28 января 1993 года // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1010212
- 23 Конституция Республики Казахстан. 30 августа 1995 года // http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_
- 24 Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года № 493-І «О труде в Республике Казахстан» (утратил силу) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1015945
- 25 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 252-ІІІ (утратил силу)// <http://www.zakon.kz/87528-zakon-respubliki-kazakhstan-ot-15-maja.html>
- 26 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832