

ные положения коалиционной стратегии. Соглашение об основных принципах военно-технического сотрудничества. Но, несмотря на это, предлагается расширить непосредственно двустороннюю законодательную базу.

Но самым важным предложением в работе мы выдвигаем инициативу создания Концепции борьбы с международным терроризмом в четырех направлениях: восток, юг, запад, север. Это стратегически важная Концепция должна быть направлена на мониторинг ведения двусторонних переговоров, совместных организационно-профилактических работ, качественную реализацию предписаний двустороннего договора, приграничное регулирование потоков населения в Казахстан и из Казахстана и т.п.

Список литературы

1. Назарбаев Н.А. Казахстан 2030. Послание Президента страны народу Казахстана — Алматы: Білім, 1997. — 176 с.
2. Akiner Sh. Soviet Military Legacy in Kazakhstan // Jane's Intelligence Review. — December 1994, Asia. P.552–555. — Аналитическое обозрение «Analytic» Информационно-аналитический журнал. — 2002. — № 5. — 5 с.
3. Газета. Время. Статья политолога Георгия Бушуева. — Алматы, 2003. — 24 апр. — 16 с.
4. Леонард Дойл. Статья: «Тибет» // «The Independent». — 2008.
5. Сахиев С.Е. Межнациональные конфликты как угроза национальной безопасности Казахстана // Аналитический центр «Разумные решения», 2007. — 20 марта.
6. Олег Горупаи // Красная звезда. — 2007. — 28 окт.
7. Бутаев А.М. Правовой статус и проблемы единства и разнообразия экосистем Каспия — Доклад на конференции «Каспий: правовые проблемы». — М., 2002. — 26–27 февр.
8. «Перестройка» и распад СССР. Кавказ и угроза распада Российской Федерации // 2005, Новости Северной и Южной Осетии.

УДК 340. 11: 331

А.Д.Даутова, А.С.Иржанов

Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева;
Институт законодательства РК, Астана

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ, СОДЕРЖАНИИ И СТРУКТУРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Мақалада еңбек қатынастарының мазмұнын ашуға әрекет жасалған. Оның нышандары және құқықтық жақтары қарастырылған. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі негізінде еңбек қатынастарының туындау, өзгеру, тоқтатылу шарттары жан-жақты талданған.

In the paper we tried to discover the concept of labor relations in the narrow and broad sense; considered signs of labor relations; a question about the rights of parties to labor relations. Paper is devoted to reveal the structure of labor relations; considered grounds for the emergence, change and termination of labor relations for the analysis of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.

«Вся история цивилизации есть не что иное, как постоянная деятельность людей, ориентированная на достижение материальных и духовных благ. Всякий нравственно оправданный успех в жизни есть успех труда» [1; 568]. Таким образом, все, чем на сегодня обладает человечество, — это результат длительного труда.

Труд человека, направленный на удовлетворение его потребностей и интересов, в такой же мере есть удовлетворение потребностей и интересов других, как и своих собственных, и удовлетворения своих потребностей он достигает лишь благодаря труду других» [1; 568–569]. Значит, процесс труда и его результативность каждого индивида зависят прямо или косвенно от труда другого индивида. Строится своего рода взаимозависимое отношение между индивидами. Таким образом, труд — это отношения, отношения между подчиненными и управляющими, коллегами. Поэтому прежде чем рассматривать вопросы о качестве труда и его вознаграждаемости, необходимо раскрыть сущность трудовых отношений. Рассмотрим понятие и структуру трудовых отношений. Трудовые правоотношения — это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. О трудовых правоотношениях можно говорить в широком и узком смыслах.

В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права. Следовательно, труд, в широком смысле этого слова — это целесообразная деятельность людей, имеющая своим содержанием преобразование, освоение природных и социальных сил для удовлетворения исторически сложившихся потребностей человека и общества.

В узком смысле трудовое правоотношение обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе. Хорошо раскрыто понятие трудовых отношений у Е.В.Магницкой, Е.Н.Евстигнеева: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [2; 148].

Рассмотрим признаки трудовых отношений:

1. Основание возникновения трудового правоотношения — добровольное волеизъявление работника и работодателя (соглашение).
2. Предмет соглашения между работником и работодателем — личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы).
3. Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка.
4. Возмездный характер трудовых правоотношений.
5. Обеспечение работодателем условий труда.

Как и любое правовое явление, трудовые отношения имеют свою структуру. Это позволяет легко квалифицировать трудовые отношения как таковые и легко их отличить от других видов правоотношений. Итак, структура трудового правоотношения: субъект, объект, содержание правоотношения.

Субъект трудового правоотношения — это, согласно ТК РК, одна из двух сторон трудового отношения, наделенная по отношению к другой стороне конкретными правами и обязанностями, установленными нормативными правовыми актами и договорами (соглашениями) [3, ст. 19 ТК РК]. Термин «сторона» применяется только к субъектам трудовых правоотношений и не применяется к субъектам иных, непосредственно связанных с трудовыми правоотношений. Тем самым подчеркивается важность субъектов именно трудовых правоотношений, которые выступают источником для всех иных отношений, связанных с трудом.

Сторонами трудового правоотношения являются:

- 1) работник (гражданин РК, иностранец, лицо без гражданства);
- 2) работодатель (юридическое или физическое лицо, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами [3, ст. 19 ТК РК].

Объект трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений — это предметы материального мира, продукты духовного творчества в объективной форме, личные имущественные и неимущественные блага сторон (участников), реальные действия, а также результаты этих действий (труда), на достижение которых было направлено поведение субъектов отношений в сфере труда.

Юридическим содержанием трудового правоотношения является определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения — работника и работодателя. Его необходимо отличать от материального содержания трудового правоотношения, под которым понимают само поведение, деятельность и действия лица.

Право стороны трудового правоотношения — это закрепленная в законе, ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, или договоре возможность для стороны требовать от обязанной стороны, в том числе виновной, положительных действий по выполнению нормативных правовых актов в сфере труда и условий трудового договора, недопущения нарушений субъективного права или его восстановления в случае нарушения.

Основные субъективные права работника и работодателя, установленные ТК РК, определяются, конкретизируются и детализируются ведомственными и локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Юридическая обязанность в трудовом правоотношении — это предписанная нормами трудового права мера должного поведения обязанной стороны в интересах управомоченной стороны (субъекта), обеспеченная возможностью государственного принуждения.

Обязанность устанавливается всегда там, где есть субъективное трудовое право. Юридическая обязанность — это не действие, а всего лишь его необходимость. Свойствами обязанности в трудовом правоотношении являются:

- необходимость совершать активные положительные действия в пользу управомоченной стороны, чтобы не допустить нарушения ее прав;
- необходимость для обязанной стороны вести себя установленным образом;
- необходимость воздержания от действий, запрещенных нормами трудового права;
- возможность применения государственного принуждения к обязанной стороне в случае неисполнения ею требуемых законом или договором обязательных действий или совершения действий, которые запрещены ТК РК.

Таким образом, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сферу трудового права, и, наоборот, возникновение трудовых отношений порождает и иные непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые трудовым правом.

Рассмотрим основания (юридические факты) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Основанием возникновения трудового правоотношения является заключение трудового договора, который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): работника — поступить на работу к данному работодателю, а работодателя — принять его на работу.

Однако иногда возникновение трудового правоотношения возможно только при наличии сложного юридического факта. Так, согласно ст. 20 ТК РК, в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением организации), трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Изменение трудового правоотношения может происходить только в силу правомерных действий и в большинстве случаев на договорных основаниях [3, ст. 48 ТК РК].

Прекращается трудовое правоотношение фактом прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 51 ТК РК. В числе оснований могут быть как соглашение сторон [3, ст. 52 ТК РК], так и односторонние волеизъявления каждой из них [3, ст. 56, 57 ТК РК].

Необходимо проводить различия трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда (договоры подряда, поручения, оказание возмездных услуг и др.). Ниже мы приведем эти различия:

1. В трудовых отношениях работником может выступать только гражданин (физическое лицо) [3, ст. 19 ТК РК]. В гражданско-правовых договорах выполняться работы и оказываться услуги могут как физическими, так и юридическими лицами — организациями, выполняющими определенные работы или оказывающими услуги. Таковыми являются предприятия бытового обслуживания населения, подрядные строительные организации, фирмы, специализирующиеся на оказании отдельных видов услуг (аудиторские, юридические, оценочные и т.д.).

2. Трудовые отношения предполагают обязательное личное исполнение работником трудовых обязанностей; он не вправе поручить выполнение своей работы другому лицу. В гражданско-правовых отношениях, как правило, если иное не предусмотрено договором, подрядчик (исполнитель работ) вправе поручить выполнение работы другому лицу — субподрядчику [4; 150]. В договоре об оказании услуг может быть предусмотрена возможность перепоручения оказания услуги другому исполнителю. В трудовых договорах это исключено.

3. В трудовых отношениях работник выполняет обусловленную трудовую функцию. При этом он обязан выполнять любую работу, входящую в его трудовую функцию в соответствии с законодательством, должностными инструкциями, локальными нормативными актами работодателя, соглашением сторон. В гражданско-правовых отношениях исполнению подлежит индивидуально определенное задание, обусловленное в договоре. Это может быть изготовление конкретной вещи, ремонт определенного помещения, оценка указанного в договоре имущества и т.д. [4; 151]. При этом надлежащее выполнение задания, его принятие заказчиком и выплата исполнителю вознаграждения прекращают гражданско-правовое обязательство.

4. Если работодателем является юридическое лицо, трудовое отношение предполагает включение работника в трудовой коллектив организации, т.е. участие в общественном труде, организуемом работодателем. Отсюда и подчинение работника трудовой дисциплине и правилам внутреннего трудового распорядка. И при работе у физического лица работник связан согласованным с работодателем режимом работы, которую он выполняет под руководством последнего. Гражданско-правовые отношения предполагают самостоятельный труд исполнителя работ. При этом, как правило, он сам определяет способы выполнения работ и организацию труда и связан лишь обязанностью обеспечить надлежащее качество работы или услуги, а также соблюсти сроки исполнения [4; 152].

Правильное разграничение и надлежащее оформление складывающихся отношений (трудовым или гражданско-правовым договором) имеют большое практическое значение. Заключение трудового договора влечет правовую защиту работника нормами трудового права. На него распространяются все права, закрепленные в них: право на включение времени работы в трудовой стаж, право на ограничение продолжительности рабочего времени, на все виды времени отдыха, на охрану труда, на социальное страхование и т.д. Труд в рамках гражданско-правовых отношений регулируется нормами гражданского права и лишен тех социально-правовых гарантий, которые предоставляет трудовое право. Согласно ст. 10 ТК РК нормы трудового законодательства не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Поэтому работодатели, которые не оформляют трудовыми договорами трудовые отношения с работниками либо оформляют их гражданско-правовыми договорами, допускают грубое нарушение законодательства и трудовых прав людей. Не случайно из ст. 10 ТК РК вытекает вывод о праве работников в судебном порядке требовать заключения трудового договора, если фактически сложившиеся отношения являются трудовыми.

Совершенно необходимым представляется рассмотрение вопроса о международном регулировании трудовых правоотношений на современном этапе развития Республики Казахстан. Но сосредоточим внимание на самих международных целях и задачах в области трудовых отношений, принципах, а также на деятельности Международной организации труда.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников [5; 10].

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством в 2/3 присутствующих делегатов [5; 134].

Хотя процедура принятия конвенции и рекомендации одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны. Конвенция после её ратификации обычно двумя государствами — членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие её государства. В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения её в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются один раз в 2–4 года, в зависимости от важности конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство всё же несёт обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы [5; 137].

В Европе источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС). СЕ принял более 130 конвенций, в том числе, например, Европейскую социальную хартию, пересмотренную в 1996 г., Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г. ЕС в 1989 г. принял Хартию основных прав работников, провозглашающую социальные и экономические права [6; 198].

В международной практике для исследования социально-трудовой сферы применяются 3 основные классификации:

- Международная стандартная отраслевая классификация видов экономической деятельности (ISIC) упорядочивает предприятия по сферам деятельности исходя из характера производимой продукции или предоставляемых услуг и имеет четыре уровня;
- Международный стандартный классификатор профессий (ISCO) группирует профессии также по четырем уровням. Критерием группировки служит сходство квалификации, требуемой для выполнения работы на данном рабочем месте, причем в квалификации учитываются ее уровень и специализация. В свою очередь, для определения уровня квалификации международный стандартный классификатор профессий опирается на Международную стандартную классификацию образования (ICSED);
- Международная классификация статуса занятых (ICSE) предусматривает выделение шести категорий занятости — наемные работники, работодатели, лица, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, помогающие члены семьи и работники, не классифицированные по статусу занятости [6; 145–147].

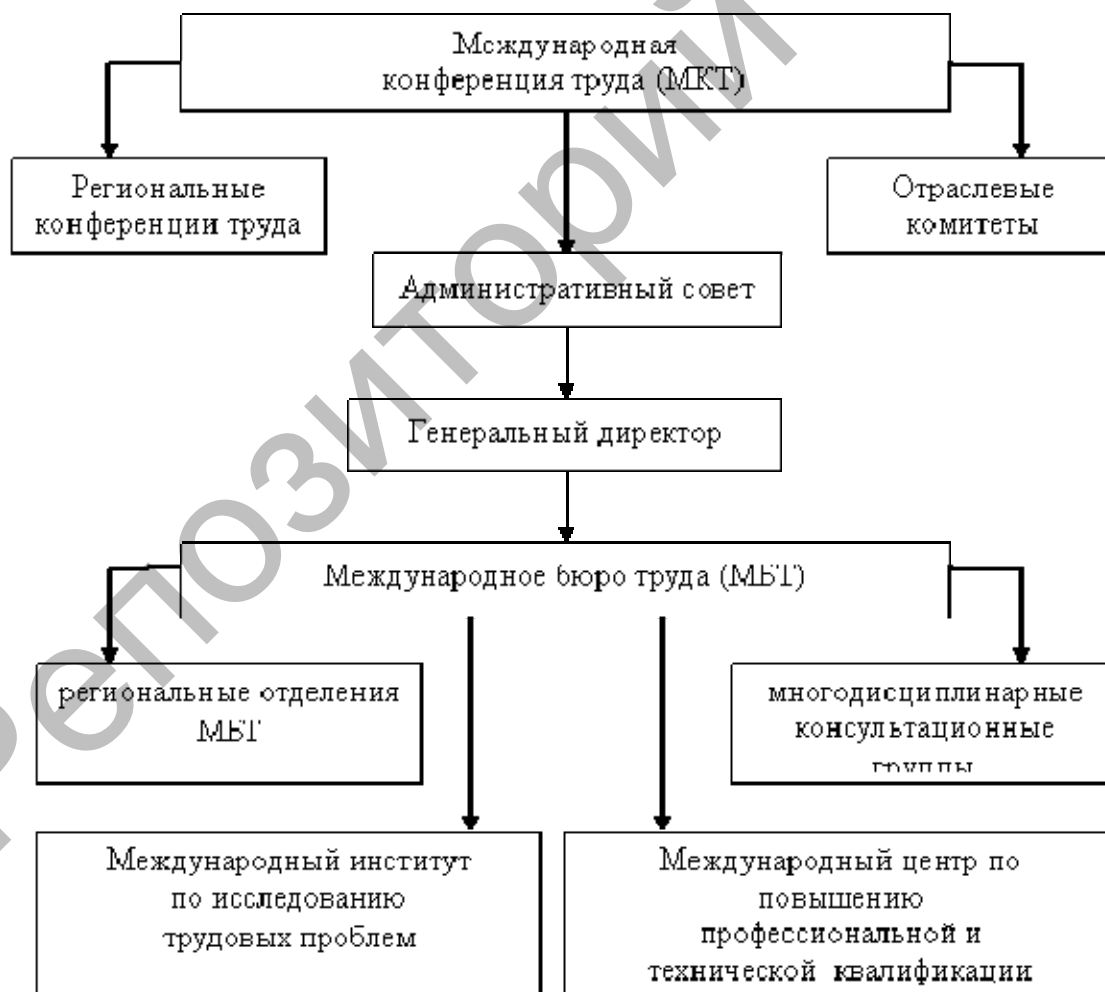


Рис. 1. Структура Международной организации труда

Международная организация труда (МОТ) — одна из старейших и наиболее крупных международных организаций. Создана в соответствии с Версальским мирным договором при Лиге Наций как международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда; с 1946 г. стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций. Дата образования организации — 11 апреля 1919 г. [5; 99].

Международная конференция труда (МКТ) — высший орган МОТ, собирается ежегодно. Административный совет — исполнительный орган МОТ; направляет работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу и др.

Международное бюро труда (МБТ) — постоянный исполнительный орган, секретариат МОТ, ее административный и исполнительный орган, исследовательский и информационный центр.

Конвенции МОТ — это международно-правовые договоры, содержащие минимальные стандарты в области социально-трудовых отношений и закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера.

Рекомендации МОТ предназначены для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Ниже приведены схемы, которые помогают проследить за структурой и работой МОТ, а также получить четкое представление о задачах МОТ и способах их реализации.

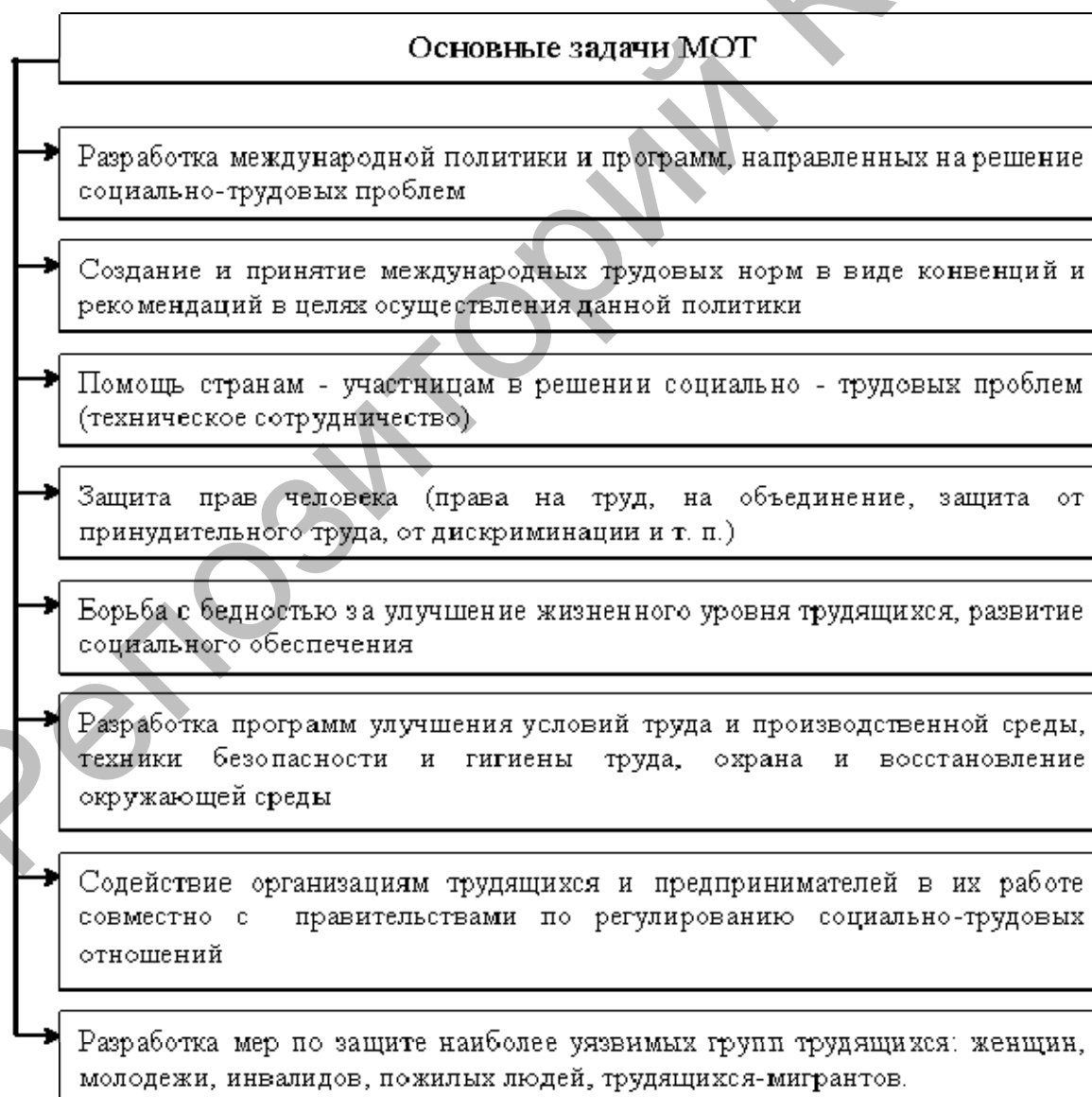


Рис. 2. Основные задачи Международной организации труда

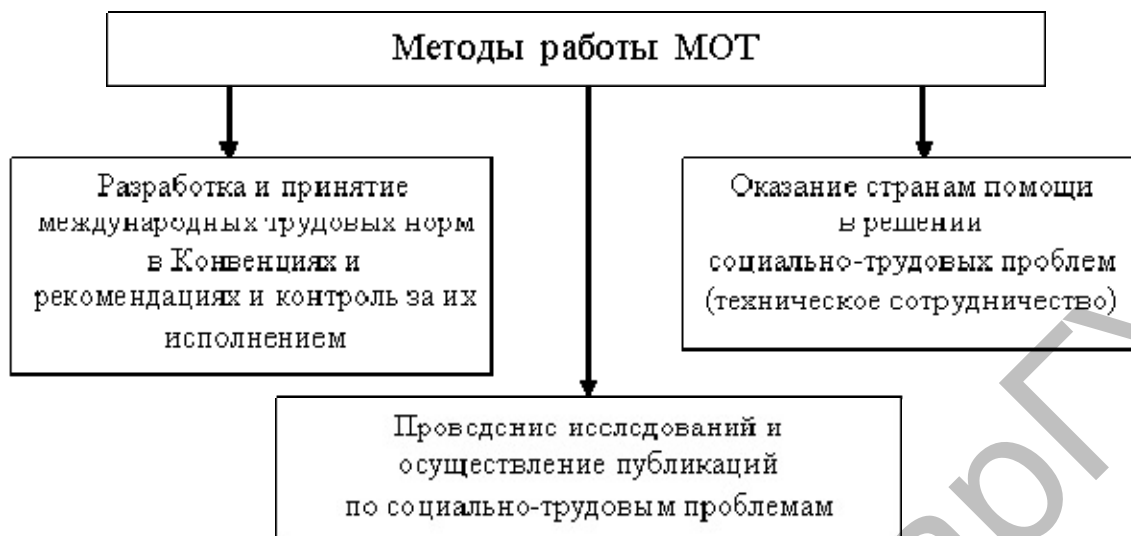


Рис. 3. Основные методы работы Международной организации труда

Список литературы

1. Спиркин А.Г. Философия: Учебник. 2-е изд. — М.: Гардарики, 2006. — 736 с.
2. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. М12, Трудовое право. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 208 с.
3. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251.
4. Лицук В.В. Трудовое право / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. — М., 2004. — 172 с.
5. Рузакова О.А. Международное частное право / Московская финансово-промышленная академия. — М., 2005. — 178 с.
6. Шлянцев Д.А. Международное право: курс лекций. — М.: Юстицинформ, 2006. — 256 с.

УДК 374. 958.4 (574)

З.К.Абдрахманова¹, М.А.Сарсембаев²

¹Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева;

²Центральная избирательная комиссия РК, Астана

ПРОБЛЕМА ИСПОЛНЕНИЯ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Осы уақытқа дейін атқару өндірісінің тиімділік мәселесі аса өзекті, себебі сот шешімдерінің тиісті және тиімді орындалуы халық жағынан сенімділікке ие болған сот жүйесінің бекемдеуіне және дамуына маңызды шарт болып тұр. Сот шешімдері қаншалықты тез және сапалы орындалғанына байланысты, халықтың және бүкіл қоғамның адам құқығын және мүддесін қорғау тәсілі ретінде қолданылатын сот процедурасына сенім дәрежесі, оған қоса мемлекеттің беделі артады.

In this is discussed the problem of efficiency of executive manufacture which is till now extremely actual as appropriate and effective execution of judgements is an all-important condition for strengthening and development of citizens of judicial system effective and enjoying confidence from outside. From that, how fast judgements also are qualitatively executed, degree of trust of citizens and all society to legal proceedings as to a way of protection of the broken rights and interests, and also prestige of the state depends.

Предназначение правосудия — защита и восстановление нарушенных прав — логически завершается исполнением судебного акта. В обществе появилось понимание того, что исполнение судебного акта представляет собой важнейший участок правовой практики, а полнота и своевременность