К вопросу об основных понятиях, используемых в Трудовом Кодексе Республике Казахстан.

Надирова А.К.

доцент кафедры международного права

факультета международных отношений КазНУ им. аль-Фараби

к.ю.н.

В мае 2013 года исполнится шесть лет, как Парламент Республики Казахстан принял Трудовой кодекс. На первый взгляд в Республике создан и действует мощный нормативный правовой акт - Трудовой кодекс, который составляет основу трудового законодательства РК, целью которого является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда /1/.

Обращаем свое внимание на термин «…минимальных гарантий».

Предлагаем норму статьи доработать после слов «установление» добавить «порога» и дать статью в следующей редакции «…установление порога минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда, который не должен нарушаться работодателем»

В п. 5 статье 4 Трудового кодекса РК закреплено, что одним из принципов является *приоритет жизни и здоровья работника по отношению к* результатам производственной деятельности*,* а отсюда вытекает наш вывод: государством должно быть установлены максимальные гарантии в сфере труда.

 Далее анализируя нормы Трудового Кодекса РК, мы обращаем свое внимание на задачи трудового законодательства Республики Казахстан и ими являются *создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния людей.*

У нас опять возникают вопросы: кто определяет уровень и стандарт благосостояния людей? По каким критериям определить его? Ведь у каждого человека понятие «благосостояние» свое. Причем, не имеет значения речь идет о минимальном или максимальном уровне благосостояния людей.

В законе, по сути, не должно содержаться декларативного стиля изложения, в законе должны содержаться нормы права, которые призваны четко и конкретно регулировать общественные отношения.

Мы согласны с Головиной С.Ю. /2/, которая считает, что большое значение … придается правильности применения терминологии трудового права, с нее начинается исследование общественных отношений в теории и создание нормативных актов на практике. Эту точку зрения с ней разделяют и другие ученые. /3/

И мы также считаем, что очень важным аспектом является понятийный аппарат, принятый в Трудового кодекса РК. Но что мы наблюдаем, когда начинаем вчитываться в определения, содержащиеся в статье 1 Трудового кодекса РК.

Исходя из структуры Трудового кодекса РК, законодатель взял на себя такую ответственность как приведение понятийного аппарата в сфере трудового законодательства РК, так можно сказать, в порядок. Обращаем внимание на то, что законодатель не брал во внимание уже сложившийся дефиниции в теории трудового права. Мы уверены, что необходимо руководствоваться и научными (теоретическими) наработками в этой сфере.

По нашему мнению нельзя так просто вводить в законодательство термины без учета теории права и теории трудового права.

Таким образом, нами усматриваются нарушения технического и содержательного характера действующего законодательства о нормативных правовых актах, в частности, Закона Республики Казахстан от 24.03.1998 N 213-I "О нормативных правовых актах".

 Так п. 9 статьи 17. Структура нормативного правового акта главы 3. Подготовка и оформление проектов нормативных правовых актов гласит:

«…9. При необходимости уточнения терминов и определений, используемых в нормативном правовом акте, в нем помещается статья, разъясняющая их смысл…

Термины и определения, используемые в нормативном правовом акте, должны соответствовать терминам и определениям, применяемым в вышестоящем нормативном правовом акте, регулирующем однородные общественные отношения».

В части замечаний технического характера: понятийный аппарат ТКРК составлен без учета алфавита. Очень сложно, будучи простым работником и проследить последовательность и логику между терминами.

Далее статья 22. Задачи научной экспертизы главы 4. Научная экспертиза проектов нормативных правовых актов закона о НПА содержит следующее:

«1. По проектам нормативных правовых актов может проводиться научная экспертиза (правовая, экологическая, финансовая и другая) в зависимости от правоотношений, регулируемых данными актами.

По проектам нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение Парламента Республики Казахстан, проведение научной экспертизы в зависимости от регулируемых ими правоотношений, а также научной антикоррупционной экспертизы обязательно, за исключением случаев внесения проектов законодательных актов в порядке законодательной инициативы Президента Республики Казахстан, когда научная экспертиза может не проводиться.»

Отсюда следует, что нормы Трудового кодекса РК, а соответственно и понятийный аппарат должен был подвергаться научной экспертизе. Соответственно возникает следующее наше заключение: научная экспертиза была неграмотно проведена или она вообще не была проведена.

Анализируя термины, которые содержаться в статье 1 Трудового кодекса РК, можно смело сказать с, что из 81 –го термина, треть терминов даны не корректно, в разрез с научными наработками в сфере науки и теории трудового права.

Но уже с первых статей Трудового кодекса РК у нас возникает вопрос: Почему так безграмотно приводится многие дефиниции: в частности, ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ Статья 1 Глава 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе: «Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

В теории трудового права трудовые отношения – это конкретные общественные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе.

Далее мы обратили свое внимание на термины института отрасли трудового права «БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА». По своей сути все трудовое законодательство РК должно быть направлено на безопасность и охрану труда работников.

В теории трудового права термин «Охрана труда» понимается в узком и широком смысле. Необходимо сказать, что казахстанский законодатель в Трудовом кодексе РК выделил вопросы по охране труда в отдельном разделе «РАЗДЕЛ 5. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА»

Ниже мы приводим лишь некоторую часть терминов, которые используются в ТКРК для института «БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА» и почти по каждому определению мы даем критическое заключение.

1. отношения, непосредственно связанные с трудовыми - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений (масло масляно), участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан; Законодатель не включил - отношения по охране труда ! А отношения по охране труда - основные! Не включил отношения по наступлению материальной ответственности сторон.
2. безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий (вопрос: обеспеченное кем?), исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;
3. условия безопасности труда - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;
4. мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве (а не на производстве?), а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда где? Выше же Вы указали где - при выполнении работником трудовых обязанностей;
5. нормативы в области безопасности и охраны труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования (кого?), обеспечивающие нормальные условия труда. Следует отметить, что понятия «нормальные условия труда» в действующем ТКРК не предусмотрено, хотя это очень важно!
6. охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства. У нас вопрос: созданные и выработанные кем?
7. безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, (следует включить «…в соответствии с нормами и стандартами ГОСТ»), при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует либо уровень их воздействия не превышает нормы безопасности.
8. вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов (которые невозможно устранить работодателем в силу специфики работы, например, химлаборатория) приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства; *Полагаем, что корректнее будет применить термин «трудоспособности», понятие «работоспособность» в трудовом законодательстве РК нет.*
9. нормы безопасности -… Вопрос: нормы безопасности чего? Полагаем, необходимо добавить слово «труда».
10. опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустранимых природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к травме, профессиональному заболеванию, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть. При такой трактовке любые условия можно назвать «Опасными». Тогда необходимо дать определение «определенные производственные факторы».
11. вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства;
12. вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию **(к какому – к общему или профессиональному?)** или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства; хотя в кодексе
13. опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;

Далее обращаем внимание на определение, данное в ТКРК, так «несчастный случай на производстве – воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти.

Несчастный случай на производстве - это событие (*это не воздействие*) (юридический факт – увечье, повреждение здоровья), которое произошло в процессе выполнения трудовых обязанностей.

В соответствии с действующим законодательством России: «Несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованное лицо получило увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть».

Обращаясь к Справочнику юридических терминов и определений понятий Модельного законодательства государств – участников СНГ мы видим, что Случай несчастный на производстве - событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, повлекшее необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Там же дается определения «Случай страховой (*при несчастных случаях на производстве)* подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию».

Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года N 30 «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» определяет, что

* страховой случай - несчастный случай при исполнении трудовых (служебных) обязанностей (несчастный случай), произошедший с работником (работниками) при исполнении им (ими) трудовых (служебных) обязанностей в результате воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора, вследствие которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к установлению ему степени утраты профессиональной трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти, при обстоятельствах, предусмотренных статьей 16-1 настоящего Закона;

Обращаем внимание на определение, данное в этом же НПА

* профессиональная трудоспособность - способность работника к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества; **а кем она определяется?**
* степень утраты профессиональной трудоспособности - уровень снижения способности работника выполнять трудовые (служебные) обязанности, определяемый в соответствии с законодательством Республики Казахстан; **каким?**

Несоответствия мы также наблюдаем и между ТКРК и Кодексом Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года «О Здоровье Народа и Системе Здравоохранения» с изменениями и дополнениями на 2013 г. Так, например, профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей;

Следует отметить, что во внимание законодателя не взяты наступление профзаболеваний при воздействии опасных производственных факторов на работника.

 И это далеко не все термины трудового законодательства в целом РК и законодательства, которые требуют пересмотра и уточнения. Законодателю необходимо привести в соответствие понятийный аппарат трудового законодательства РК.

И мы абсолютно согласны, что нормы трудового права в большей степени носят регулятивный характер и рассчитаны на повседневное применение преимущественно не профессиональными правоприменителями, а обычными гражданами. От степени точности, доступности содержания правовой нормы, ее понятности зависит качество решений, принимаемых субъектами трудового права /3/.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс РК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.02.2012 г.)
2. Головина С.Ю., Автореферат диссертации на соис. уч.степени д.ю.н.. «Понятийный аппарат трудового права»
3. Макамбай М., Автореферат диссертации на соис. уч.степени к.ю.н. «Правовое регулирование трудовых отношений и их отграничение от смежных правоотношений в условиях экономической реформы», Бишкек, 2001. /www.dissercat.com/search
4. Шайхутдинова Н.П. Автореферат диссертации на соис. уч.степени к.ю.н «Терминологические проблемы трудового права», Екатеринбург, 2008 /www.dissercat.com/search
5. Автореферат диссертации на соис. уч.степени к.ю.н «Оценочные понятия трудового права» Степанова Е. А., Ростов-на-Дону, 2005 /www.dissercat.com/search
6. Кодексом Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года «О Здоровье Народа и Системе Здравоохранения» с изменениями и дополнениями на 2013 г
7. Словарь-справочник терминов и определений понятий модельного законодательства государств — участников СНГ /Под ред. М.А. Вуса и В.В. Бондуровского. — СПб.: Издательство «Юридичес кий Центр-Пресс», 2012. — 360 с.