

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им.
Жангир хана**

Политехнический институт

Высшая школа «Техника и инженерная защита»

РЕФЕРАТ

**на тему: «Изучение закона РК «Трудовой кодекс республики
Казахстан»»**

По дисциплине: «Охрана труда»

Выполнила:
Леонова В.С, МБЖПФ-12 (3)

Проверила:
Сагыналиева А.З.

г. Уральск

2023 г.

Оглавление

Введение.....	3
1. Закон о труде в РК – общая характеристика.....	3
2. Единство и дифференциация трудового законодательства.....	7
Список использованной литературы.....	12

Введение

В соотношении общих и специальных норм выражается единство и дифференциация трудового права. Единство проявляется в основном в общих нормах, распространяющиеся на всех работников на территории РК, где устанавливаются условия труда, необходимые для охраны жизни и здоровья работников, трудовые права и социальные гарантии на соответствующем уровне. Общие нормы обязательны для всех работодателей (организаций), независимо от их формы собственности и подчинённости, а изменены могут быть лишь в сторону улучшения положения работников, повышения уровня их трудовых прав и социальных гарантий.

Дифференциация находит своё отражение в специальных нормах. Эти нормы учитывают особенности производства, профиль деятельности организаций, характер и специфику труда различных категорий работников (труда женщин, подростков, инвалидов или труд учителей и так далее).

Именно для трудового права характерно сочетание единства и дифференциации, то есть общих и специальных норм трудового права.

1. Закон о труде в РК – общая характеристика.

1.1 Закон о труде в РК – общая характеристика.

Среди так называемого общего законодательства в области трудовых правоотношений особое и центральное место занимает Закон о труде в РК. Сменив КЗоТ Каз ССР, закон отобразил те новшества, которым ознаменовался переход РК на рыночную экономику.

Итак, рассмотрим более подробно данный закон, его отдельные положения.

Данный закон действует с 1 января 2000 года и имеет существенное отличие от ранее действовавшего КЗОТа КазССР.

Новый закон устанавливает только минимальные трудовые права, оставляя все иные вопросы на рассмотрение и урегулирование между работником и работодателем при заключении индивидуального трудового договора и коллективного договора. Действие коллективного договора распространяется только на тех работников, от имени которых этот коллективный договор подписан.

Новым законом в полной мере реализовано закрепленное в ст. 24 Конституции РК право каждого гражданина на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В ст. 6 закона чётко зафиксировано, что принудительный труд запрещён во всех случаях, кроме случаев

привлечения к принудительному труду по приговору суда, либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Новый закон регулирует на территории РК не только трудовые отношения граждан и работодателей РК, но и трудовые отношения работников и организаций, расположенных на территории РК, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица. Действие закона также распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в РК, если иное не предусмотрено Конституцией РК, законами и международными договорами ратифицированными РК.

Это принципиальное положение, поскольку подчёркивает необходимость для всех работников и работодателей, находящихся на территории РК, руководствоваться только национальным законом о труде, кроме случаев, предусмотренных Конституцией РК.

Новым законом закреплены равные возможности в реализации каждым гражданином своих трудовых прав, с одновременным запрещением предоставления и получения каких-либо преимуществ в реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, расы, национальности и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Впервые установлено, что трудовая книжка не является основным документом, подтверждающим трудовой стаж конкретного работника, на работодателя не возлагается обязанность по ведению трудовых книжек работников. Однако, тем работникам, которые имеют трудовые книжки и настаивают на фиксации трудовой деятельности работодатель обязан делать соответствующие записи в трудовой книжке о периоде работы и выполняемой работе. Кроме трудовой книжки, трудовой стаж работника (трудовая деятельность) может подтверждаться индивидуальным трудовым договором либо выписками из приказов о приёме и увольнении работника.

При подтверждении трудового стажа (трудовой деятельности) индивидуальным трудовым договором необходимо учитывать, что этот договор может заключаться на неопределённый срок, на время выполнения определённой работы или на время замещения временно отсутствующего работника.

В отличие от ранее действовавшего Кодекса, новый закон установил впервые нормальную продолжительность рабочей недели, равную 40 часам. В то же время установлена возможность работы на условиях сокращенной рабочей недели и неполного рабочего дня, а также одновременной работы у

нескольких работодателей, но при условии общей продолжительности такой работы не более 40 часов в неделю.

Законом регулируется трудовая деятельность сезонных и надомных работников, труда лиц, выполняющих работу вахтовым методом. Впервые законом введено понятие «домашние работники», то есть физические лица, заключившие индивидуальный трудовой договор на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей – физических лиц.

Установлено, что только с согласия работника он может сверхурочно выполнять работу ежедневно, но не более двух часов. При этом общая продолжительность сверхурочной работы, в отличие от ранее действовавшего Кодекса, не устанавливается.

В числе обязанностей работодателя необходимо выделить такую обязанность, как страхование ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении трудовых обязанностей. Законом «Об охране труда» и «Правилами возмещения организациями всех форм собственности ущерба, причинённого рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», а также законом «О труде в РК» на работодателя возложена обязанность возмещения ущерба в связи с нанесением вреда здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей и выплаты единовременной компенсации при утрате трудоспособности и установлении группы инвалидности, а в случае смерти работника – выплаты единовременного пособия и периодических платежей нетрудоспособным иждивенцам.

Новым законом изменены сроки предупреждения одной стороной индивидуального трудового договора другую сторону этого договора о его расторжении. Сейчас этот срок составляет не менее одного месяца, тогда как прежде как работник, так и администрация предприятия обязаны были предупредить о расторжении трудового договора за два месяца.

Существенно изменились обязанности работодателя в случае расторжения индивидуального трудового договора по его инициативе. Кроме сокращения срока предупреждения работника о предстоящем расторжении договора до одного месяца, работодатель освобождён от обязанности

по принятию мер к трудоустройству увольняемого работника в связи с сокращением численности или штата работников.

На период трудоустройства работнику, с которым индивидуальный трудовой договор расторгнут в связи с сокращением численности или штата

работников, работодатель обязан сохранить и выплатить среднюю заработную плату только за один месяц.

Отменены какие-либо запреты на расторжение индивидуального трудового договора с беременными женщинами, с лицами не достигшими восемнадцатилетнего возраста.

В отличие от ранее действовавшего Кодекса новым законом установлено, что любой трудовой спор может быть рассмотрен по соглашению сторон или в судебном порядке.

Согласительная комиссия по рассмотрению трудовых споров создаётся из равного числа представителей работодателя и представителей работников, избранных общим собранием (конференцией) работников организации. Решение согласительной комиссии, принятое единогласно членами комиссии подлежит обязательному исполнению другой стороной в трёхдневный срок.

Важно учесть, что действовавший ранее внесудебный порядок урегулирования некоторых категорий трудовых споров, утратил силу с 1 января 2000 года. Любой трудовой спор подлежит непосредственному рассмотрению в суде, если работник или работодатель органом рассмотрения трудового спора избрал суд. При обращении работника в суд с заявлением по спору, вытекающему из индивидуального трудового договора, государственная пошлина не уплачивается.

Если индивидуальный трудовой договор с работником был расторгнут работодателем без согласия предусмотренных законом оснований, то органом по рассмотрению индивидуального трудового спора (согласительной комиссией либо судом) такой работник подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой ему средней заработной платы за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца. Аналогичным образом подлежит рассмотрению трудовой спор, работник был работодателем незаконно переведён на другую работу.

Закон, в отличие от ранее действовавшего (КЗоТом предусматривалось, что при обращении в комиссию по трудовым спорам этот срок равнялся трём месяцам, а при обращении в суд с заявлением о восстановлении на прежней работе срок равнялся одному месяцу со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или трудовой книжки с записью об увольнении), не устанавливает срок обращения работника в орган по разрешению индивидуального трудового спора.

Отсутствие в законе сроков обращения работника в согласительную комиссию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора, а также ссылка на то, что трудовые споры в судах рассматриваются в порядке,

определяемом законами РК, позволяет утверждать, что законодатель в вопросах защиты трудовых прав сторон индивидуального трудового договора исходит из общих сроков исковой давности. Однако с учётом специфики трудовых споров, такой подход вряд ли будет оправдан – трудовые споры в интересах работника и работодателя подлежат разрешению в максимально сжатые сроки, как говорят, «по горячим следам».

Отмеченные, а также другие закреплённые в законе положения, позволят регулировать трудовые отношения более конкретно, укрепят дисциплину, законность трудовых отношений, поднимут эффективность экономики.

2. Единство и дифференциация трудового законодательства.

2.1. Дифференциация трудового законодательства

В науке проблемы единства и дифференциации в трудовом праве интенсивно исследовались, начиная с 50-х годов нашего столетия. В 1952 году выходит статья С.Л. Рабиновича-Захарина «К вопросу о дифференциации советского трудового права» в которой проблема единства и дифференциации трудового законодательства впервые подробно исследуется с приведением многочисленных примеров из правовой истории СССР и с исследованием действовавшего на тот момент законодательства. В последующем проблема разрабатывалась в специальных исследованиях Ф.М. Левиант, В.И. Никитинского, Е.Н. Нургалиевой, А.Е. Пашерстника, И.О. Снигирёвой, С.С. Каринского, М.А. Покровской, В.Н. Толкуновой, А.И. Шебановой, М.И. Бару, С.А. Иванова, Р.З. Лившица и других авторов.

Кроме того, начиная с 60-х годов вопрос о единстве и дифференциации трудового права включается как специальный раздел в учебные программы и учебные пособия для ВУЗов.

Таким образом, вопрос единства и дифференциации всегда являлся одним из наиболее актуальных в науке трудового права. Ряд исследователей возводят единство и дифференциацию в ранг принципов трудового права, подчёркивая тем самым большую важность данного вопроса. Однако до сих пор никто из исследователей не выпустил специальной монографии по данному вопросу. Также до сих пор не было специальных научных исследований по данной теме в РК, а также на основе новейшего нормативного правового материала. Для проведения полноценного исследования, на наш взгляд, совершенно необходимо уяснение основных терминов, таких как «дифференциация», «унификация», тем более, что у различных авторов эти термины трактуются по разному.

Проблемы единства и дифференциации правового регулирования исследуется различными отраслями правовой науки, в то числе теорией

государства и права. Понятия «унификации», «единства», «дифференциации» получили разъяснение в учебниках теории государства и права. Так, по мнению авторов учебника «Теории государства и права» под редакцией Н.И. Матузова и А.В. Малько дифференциация – это одна из стадий процесса специализации. Назначение процесса специализации законодательства заключается в том, что как в системе права, так и в системе законодательства происходит и усиливается «разделение труда» между предписаниями, в результате чего отдельные нормы и их комплексы начинают специализироваться на выполнение тех или иных операций. Они отражают своеобразие общественных отношений, специфику отдельных обстоятельств и в своей совокупности составляют правовую основу процесса специализации, именуясь специальными. Процесс специализации делится на три этапа: дифференциацию, конкретизацию и детализацию.

Дифференциация, как первоначальная стадия процесса специализации представляет собой «разветвление, расщепление, приобретение той или иной ветвью всё более специфических, своеобразных черт...» В механизме законодательного упорядочения определённых групп общественных отношений. На этом этапе ещё не конкретизируется и не уточняются тонкости и специфика. Здесь ставится первоочередная задача: выявить их различие и своеобразие в общей массе социальных явлений. Критерии такого разграничения весьма подвижны, отсюда – большой выбор путей дифференциации в конкретных отраслях законодательства. В свою очередь, унификация законодательства – противоположна специализации тенденция, значение которой состоит в аккумулировании однотипных предписаний и создании юридических актов, которые упрощали бы законодательство, делая его доступным и единообразным. При помощи унификации преодолевается несогласованность в структуре механизма правового воздействия, устраняется его перенасыщенность, ликвидируется неоправданная разобщённость и несогласованность в правоприменении.

Как далее отмечают авторы учебника «Теории государства и права», многочисленные определения унификации в отраслевой литературе в целом, верно отражают суть данного явления, однако они не лишены недостатков. В частности, не следует сводить понятие унификации лишь к выработке единообразных норм, рассчитанных на сходные отношения. Процесс унификации шире, сложнее, поэтому правильнее, нам представляется, говорить об унификации как о своеобразной науке обобщения и единения структур механизма правовой регламентации. Его содержательные начала формируются в сознании законодателя как потребность выработки унифицированных правовых моделей в определённых отраслях законодательства, в связи с чем анализируются различные их варианты для выбора оптимальных путей типового урегулирования близких отношений с

учётом их общих свойств и качеств. И только потом разрабатываются единые правовые положения по конкретным проблемам. В таком подходе заключается сущностная сторона процесса унификации. Но его назначение этим не исчерпывается, так как нередко своё дальнейшее завершение унификация получает в форме технического оформления: в виде либо отдельного нормативного акта, либо структурного содержания определённых разделов основ, кодексов, положений уставов и так далее.

В науке трудового права одним из первых определение дифференциации дал С.Л. Рабинович-Захарин (на него ссылались большинство из вышеперечисленных авторов, несмотря на то, что они, как правило, оценивали данное определение с критической точки зрения). Под дифференциацией он понимал такие различия в нормах трудового права для разных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания трудовых отношений.

Это определение страдало рядом существенных недостатков, в связи с чем стало объектом справедливой критики А.И. Шебановой, которая отмечала, что определение является далеко не полным, поскольку оно не отражает ни оснований для установления таких различий, ни мотивов, обусловивших их, ни целей и задач, для решения которых нужно устанавливать существенные отличия в правовом регулировании труда различных работников.

Ф.М. Левиант включала в определение основные критерии дифференциации, что явилось важным дополнением определению С.Л. Рабиновича-Захарина. Под дифференциацией трудового законодательства Ф.М. Левиант понимала: 1) разделение его норм в соответствии с основными видами регулируемых ими трудовых отношений, 2) деление норм трудового права в соответствии с внутренней градацией основных видов трудовых отношений в зависимости от отрасли народного хозяйства, условий труда, характера трудовой связи работника с предприятием или иных особенностей труда.

Е.Н. Нургалиева отмечает, что дифференциация трудового законодательства представляет собой различие в содержании правового регулирования труда рабочих и служащих различных категорий по определённым устойчивым признакам.

Наконец, необходимо отметить более, на наш взгляд, подходящее к сути исследуемых явлений определение В.Н. Толкуновой «Дифференциация трудового права – это обусловленное объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различие в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующих общие положения правового регулирования труда применительно к разным категориям работников или к одинаковым категориям работников, но находящихся в

различных условиях труда». Поскольку статья В.Н. Толкуновой вышла позже цитированных работ вышеперечисленных учёных, данное определение вобрало в себя лучшие черты прежних определений. Кроме того, В.Н. Толкунова придала определению внешнюю законченность научной мысли, что выгодно отличает его от прежних определений.

Таким образом, мы остановимся на определении В.Н. Толкуновой, признав его правильным, отражающим суть дифференциации.

2.2. Единство правового регулирования труда.

Помимо дифференциации, требуется определить также термины «единство» и «унификация». Вот как определяла единство Ф.М. Левиант: «Одной из важных особенностей советского трудового права является его единство, выражающееся во всеобщности и обязательности для всех видов трудовых отношений основных правовых принципов социалистической организации труда, закреплённых в Конституции СССР и иных нормативных актах государственной власти». Данное определение, на наш взгляд, недостаточно полно, поскольку ограничивает применение механизма единства одними только принципами организации труда. Кроме того, по своей конкретности оно применимо только к советскому трудовому праву.

Е.Н. Нургалиева определяет единство как обязанность и всеобщность основных правовых принципов организации труда. В основе единства лежит единая юридическая база – Конституция.

Обратимся к более поздним публикациям. Так, например, авторы учебника «Трудовое право России» отмечают: «Единство регулирования заключается в распространении определённых трудовых прав и обязанностей на всех работников независимо от фактических условий труда и личности работника. Единство регулирования характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам». Здесь может закономерно возникнуть вопрос: а в силу чего определённые нормы трудового права распространяются на всех работников независимо от особенностей условий труда и личности? Ответ на данный вопрос мы находим в Конституции РК и Законе о труде в РК. В п. 2 ст.4 Конституции РК от 30 августа 1995 года отмечается: «Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории республики». Во введении закона о труде сказано, что данный закон регулирует трудовые отношения, возникшие в процессе реализации гражданами конституционного права на свободу труда в РК.

Итак, дадим понятие такому термину как единство – единство правового регулирования труда – это осуществляемое с помощью унификации

распространение действия определённых норм трудового права на всех работников независимо от фактических условий труда и личности работника. В данном аспекте был затронут такой термин как унификация, под которым понимается процесс анализа законодателем различных правовых норм, регулирующих сходные трудовые отношения, и выработка на этой основе единообразных норм, рассчитанных на преодоление несогласованности и разобщённости в механизме правового регулирования данной группы общественных отношений.

Итак, основной причиной дифференциации правового регулирования труда является разделение труда в обществе по индивидуальным особенностям личности и по условиям труда.

Поскольку унификация является постоянным спутником дифференциации, причины унификации следует также искать в общественном разделении труда. На этот счёт имеется несколько ценных замечаний И.О. Снигирёвой, которая пишет, что кроме норм в равной степени относящихся ко всем работникам и служащим, в трудовом законодательстве содержатся нормы, которые предусматривают некоторые более и менее существенные отличия по сравнению с общими нормами в правовом регулировании труда для определённых категорий работников при известных условиях. Основные нормы не могут быть отделены от общего законодательства о труде, на базе которого они возникли. Дифференциация, в основе которой лежит учёт объективных обстоятельств, требующих особого подхода к регулированию труда, является необходимым дополнением к общим нормам трудового законодательства.

Сближение условий труда влечёт за собой устранение многих различий в регулировании труда и является базой для унификации в этой области. Сохранение же различий в условиях труда служит основой для дифференциации норм трудового законодательства. Следовательно, и в будущем тенденция к унификации не исключает возможности и необходимости различий в регулировании труда.

Как показывает правовая история, на протяжении последних 50-ти лет наблюдалась постоянная борьба и одновременно сотрудничество единства и дифференциации в правовом регулировании труда.

И как показывает всё наше исследование, две мощные тенденции: к единству и к дифференциации никогда не исчерпают свои возможности, поскольку, с одной стороны, они ведут к максимально индивидуализированному подходу к правам и обязанностям каждого отдельного работника, а с другой стороны, гарантируется каждому отдельному гражданину весь комплекс прав в области труда, предусмотренный для всех остальных работников.

Заключение

Подводя итог всему вышесказанному важно отметить, что такие понятия как единство и дифференциация в трудовом законодательстве проявляются наиболее ярко в отличие от других отраслей права.

Данные термины получили своё обоснование в работах таких известных учёных, как С.Л. Рабинович-Захарин, Ф.М. Левиант, В.Н. Толкуновой и многих других. В представленной вам работе мы попытались найти наиболее рациональное зерно среди множества самых различных мнений о сущности и содержании единства и дифференциации в трудовом законодательстве.

Как было уже отмечено выше, ещё не существует работы на тему о единстве и дифференциации трудового законодательства, основанной на нормативной правовой базе и правоприменительной практике в области трудового права в аспекте реалий сегодняшнего дня.

Данная работа являет собой лишь попытку разобраться в понимании данной проблемы и проследить формирование взглядов на тему о единстве и дифференциации в правовом регулировании труда.

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г.
2. Закон о труде в РК от 10 декабря 1999г.
3. К.А. Шайбеков «Трудовое право РК» А – 1996г.
4. Н.И. Матузов, А.В. Малько «Теория государства и права» М – 1997г.
5. С.Л. Рабинович-Захарин «К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы гражданского и трудового права. М – 1952г.
6. А.И. Шебанова «Дифференциация правового регулирования труда молодёжи // Советское государство и право. М –1970г.
7. Вопросы единства и дифференциации в правовом регулировании труда // Право и государство. № 1А – 1999г.
8. Новый закон о труде в РК – реализация конституционных принципов в трудовых отношениях.
9. И.О. Снигирёва «К вопросам об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства» // Советское государство и право. 1964г. №11
10. С.Л. Рабинович-Захарин «К вопросу о дифференциации советского трудового права» М – 1952г. стр. 95-110
11. К.А. Шайбеков «Трудовое право РК» А – 1996г. стр. 25
12. Н.И. Матузов, А.В. Малько «Теория государства и права» М – 1997г. стр. 391.

13. И.О. Снигирёва «К вопросам об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства» // Советское государство и право. 1964г. № 11 стр. 83.