



MNU Annual Legal Conference – 2024

**атты Республикалық ғылыми-практикалық
конференциясының материалдар жинағы**

**сборник материалов республиканской
научно-практической конференции**

**Астана
12 апреля 2024 года**

ISBN 978-601-7450-72-4

УДК 34

ББК 67

М77

Рекомендовано к изданию решением Комитета по науке
Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева (протокол № _ от 1 июня 2024 г.)

Ответственные редакторы:

Абдель Мотгалев М., м.ю.н., Teaching & Research Assistant

Айменов Н., м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

Әлекбай Ж.Қ., м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

Котерлин О., м.ю.н., Senior Lecturer

Редакционная коллегия:

Абылайұлы А., PhD, Assistant Professor

Аубакирова И.У., д.ю.н., Associate Professor

Бабаджаниян Е.Л., м.ю.н., PhD candidate, Adjunct Assistant Professor

Дидикин А.Б., д.фил.н., Associate Professor

Мельник Р.С., д.ю.н., Professor

Люттов Н.Л., д.ю.н., Associate Professor

Жұмағали А.Қ., PhD, Assistant Professor

Хасенов М.Х., PhD, Associate Professor

Материалы Республиканской научно-практической конференции «MNU Annual Legal Conference – 2024», представляющей собой возрождение научно-практических конференций, традиционно проводимых в стенах Университета КАЗГЮУ, посвящены тридцатилетию со дня основания Maqsut Narikbayev University.

Доклады конференции охватывают актуальные проблемы следующих отраслей права:

1. Общее и специальное административное право;
2. Гражданское право и процесс;
3. Трудовое право;
4. Конституционное право;
5. Теория и философия права;
6. Уголовное право и процесс;
7. Международное право и право конкуренции.

Издание предназначено для широкого круга читателей, проявляющих интерес к актуальным проблемам развития юридической науки, новым методологическим подходам к современным вопросам и текущим тенденциям правовой реальности.

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩЕЕ И СПЕЦИАЛЬНОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО	5
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В НАЛОГОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ РК	5
БЫТОВОЕ НАСИЛИЕ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ И НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ.....	12
ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРАВО	22
ЧАСТИЧНЫЙ ОТКАЗ ОТ НАСЛЕДСТВА: ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМАТИКА И ПОСЛЕДСТВИЯ	22
КРИПТОТОКЕНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ	31
ЮРИДИЧЕСКИЕ И ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕБРЕНДИНГА В КАЗАХСТАНЕ	42
ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДДОГОВОРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	48
УКЛОНЕНИЕ ОТ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СОДЕРЖАНИЮ	59
КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ НАСЛЕДОВАНИЯ.....	59
ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ВИРТУАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ. АНАЛИЗ СКВОЗЬ ПРИЗНАК БЕСТЕЛЕСНОСТИ	69
КРИТЕРИИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ УСЛОВИЙ В СДЕЛКАХ ПОД УСЛОВИЯМИ	79
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ СВЯЗИ В СУДЕБНЫХ ЗАСЕДАНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ПРИНЦИПОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	86
АДАПТАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСЛЕДОВАНИЯ К ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	94
ОДНОСТОРОННИЕ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ	103
ТРУДОВОЕ ПРАВО	109
АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ВОПРОСУ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ	109
КОНСТРУКЦИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНЦЕПТУАЛЬНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ.....	116
ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ТРУДЯЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	125
ЮРИДИЧЕСКИЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СВЯЗАННЫЙ С НАСИЛИЕМ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ В СФЕРЕ ТРУДА	132
ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПП.2 П.1 СТАТЬИ 52 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	144

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА О ПРИЗНАНИИ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВОК В КАЗАХСТАНЕ: СООТНОШЕНИЕ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ.....	155
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	164
КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО	180
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА СВОБОДУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ...	180
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПАРЛАМЕНТСКИХ РАССЛЕДОВАНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ	186
ОСОБЕННОСТИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ЦЕНЗА В РК	195
ОПЫТ ЭСТОНИИ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ К КАЗАХСТАНУ	204
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА	215
ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ.....	225
ТЕОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ ПРАВА	232
ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	232
ЕДИНСТВО ПЕРВИЧНЫХ И ВТОРИЧНЫХ ПРАВИЛ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ.....	246
ПРАВОВЫЕ АКСИОМЫ И СМЕЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ.....	253
УГОЛОВНОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС	263
ҚАУІПТІ ЖАҒДАЙДА ҚАЛДЫРУ ҚҰРАМЫ: ЭВОЛЮЦИЯСЫ ЖӘНЕ СУБЪЕКТ МӘСЕЛЕСІ	263
ТҰРМЫСТЫҚ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚТЫҢ ЖАЛПЫ АСПЕКТІЛЕРІ.....	270
ОТБАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРҒА ҚАТЫСТЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ.....	276
МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО И ПРАВО КОНКУРЕНЦИИ.....	283
ДОСТУПНОСТЬ ТЕКСТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ПРЕДЛОЖЕНИЕ	283
АГЕНТСТВО ПО ЗАЩИТЕ И РАЗВИТИЮ КОНКУРЕНЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК ОРГАН РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	293
ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА СЭЗ «АСТАНА-НОВЫЙ ГОРОД» НА КОНКУРЕНТНУЮ СРЕДУ НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬСТВА.....	305
ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ	318

Жармухамедов Асхат

*Студент 3 курса специальности «Юриспруденция»
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г. Астана, Республика Казахстан
Email: a_zharmukhamedov@kazguu.kz*

Айтқалы Риза

*Студент 3 курса специальности «Юриспруденция»
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г. Астана, Республика Казахстан
Email: aitkalyriza@mail.ru*

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства основной задачей ставит защиту прав и свобод работников. В большинстве стран мира, включая Республику Казахстан, данный контроль организован через систему государственных органов, которые обладают широкими властными полномочиями. В настоящее время Республика Казахстан сталкивается с различными вызовами, такими как влияние геополитических процессов, глобализации и гибридизации, а также рост масштабов новых форм занятости. Данные аспекты непосредственно отразились на развитии законодательства в сфере трудовых правоотношений. Указанные обстоятельства обусловили необходимость оценки эффективности системы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Ключевые слова: Государственный контроль, трудовое право, инспекция труда, профессиональный союз, согласительная комиссия, государственная инспекция труда (ГИТ), административные правонарушения, права работника, Международная организация труда.

Введение

Текущее состояние государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и перспективы его развития имеют высокую актуальность и особое значение в настоящее время. Трудовые права граждан, провозглашенные в международных документах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международные пакты о правах человека, ратифицированных множеством стран мира, а также закрепленные в национальном законодательстве, являются неотъемлемой частью правового статуса человека и гражданина. Однако сфера трудовых правоотношений остается одной из наиболее уязвимых и незащищенных сфер во внутренней политике РК. Следовательно, разрыв между конституционными гарантиями и реальными жизненными ситуациями часто остается значительным. Стоит отметить, что проблемы, связанные с обеспечением безопасных условий труда, невыплатой и несвоевременной выплатой работодателем зарплат работникам, незаконными увольнениями работников,

предотвращением несчастных случаев на работе, остаются злободневными и требуют незамедлительных решений.

В этой связи государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства приобретает высокое значение как средство защиты трудовых прав и свобод граждан.

Республика Казахстан ратифицировала Конвенции Международной организации труда (МОТ), а именно Конвенцию № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 года и Конвенцию № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве 1969 года. В соответствии с данными конвенциями, наше государство обязано создать и обеспечить функционирование системы инспекции труда, которые гарантируют соблюдение трудового законодательства.

Таким образом, государственная инспекция труда, образованная в 1972 году в соответствии с кодексом о труде Казахской ССР, успешно функционирует по настоящее время. Данный подход позволяет нашему государству соблюдать международные нормы и обеспечивать гарантии государственной защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений.

Понятие и значение государственного контроля в сфере трудовых правоотношений

Государственный контроль – деятельность контрольных и надзорных органов, направленных на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществимых в пределах полномочий. В свою очередь государственный контроль в области трудовых правоотношений представляет собой важный институт, состоящий из многоуровневой системы норм, органов и процедур для обеспечения соблюдения трудового законодательства. Данный институт имеет глубокое значение для обеспечения справедливых, эффективных трудовых отношений между субъектами и социальной справедливости в обществе. Также стоит отметить, что институт государственного контроля обеспечивает понимание правовой концепции и правовой системы в целом, следовательно значение данного института подчеркивает важность в обеспечении стабильности, эффективности, легитимности Республики Казахстан. Исходя из выше сказанного формулируется вопрос, в чем заключается сущность института государственного контроля и его значимость?

Интерес и его юридическое значение заключается в том, что интерес и есть волевым образом преследуемая потребность субъекта. Принцип правовой определенности гласит о том, что право должно однозначным образом регулировать поведение субъектов, включая недопустимость произвольного отправления властных функций. Следовательно, значение такого регулирования должно быть одно для всех субъектов, в том числе для трудовых правоотношений. Право направлено на поиск оптимальных стратегий в обществе, то есть результата взаимодействия субъектов. Как отмечала доктор юридических наук Иванчина Ю. В. в своей диссертации, “Не следует забывать о возможном столкновении социальных потребностей различных групп в частности, в трудовом праве – столкновение социальных потребностей работника и работодателя. Необходимо их императивное разграничение, оптимальное сочетание с учетом социально-трудовых потребностей, а также потребностей

государства.³⁰⁷ Исходя из науки общей теории права, одни потребности и интересы, априори подчинены другим потребностям и интересам, таким образом потребности и интересы, субъектов трудового правоотношения подчинены потребностям и интересам государства. Следовательно встречающиеся, согласующиеся между собой интересы (Объект) субъектов трудовых правоотношений, требуют государственного контроля и учета.

В рамках трудовых отношений стороны - работник и работодатель - зачастую представляют противоборствующие интересы, в то время как их права и обязательства являются взаимозависимыми. Государство признает определенные социальные потребности, и именно через систему трудового права эти потребности находят удовлетворение, что обычно предполагает разнообразие подходов для достижения взаимоприемлемого результата.

Таким образом, в определенных ситуациях участники трудовых отношений могут использовать соответствующие статьи Трудового кодекса Республики Казахстан для урегулирования их интересов, например, путем заключения договоров различного типа, которые наилучшим образом соответствуют их текущим нуждам. Для государства же особое значение имеет определение тех механизмов и методов, которые способствуют наилучшему удовлетворению социально значимых потребностей участников трудового процесса. В результате, когда в обществе, в том числе и трудовых правоотношениях совпадают интересы субъектов, нет необходимости в государственном вмешательстве, таким образом государственный контроль требуется для регулирования антагонистических интересов и соблюдении трудового законодательства.

Одной из основных целей государственного контроля в сфере труда является обеспечение соблюдения норм трудового законодательства. Государственный контроль включает в себя проверку выполнения правил о трудовом договоре, рабочем времени, своевременной оплате труда, отпусках и других аспектах трудовых отношений. Государственные органы, ответственные за контроль, проводят мониторинг чтобы работодатели и работники соблюдали установленные обязанности. Государственный контроль также направлен на предотвращение нарушений трудового законодательства и играет важную роль в борьбе с эксплуатацией и нарушениями трудовых прав работников, тем самым позволяя выявить случаи недопустимой дискриминации, незаконных увольнений, нарушений трудовых стандартов. Это способствует созданию равных возможностей для всех работников и защите их прав на справедливое трудоустройство и рабочие условия.

Таким образом, государственный контроль в сфере труда играет важную роль в поддержании баланса интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений, создания равных условий труда и защиты прав работников, а также в обеспечении соблюдения норм трудового законодательства в качестве стратегической цели, что способствует справедливости и развитию социально-экономической сферы общества.

В Республике Казахстан традиционно работник считается “слабой стороной” в трудовых правоотношениях, что непосредственно связано с очевидной экономической зависимостью работника от работодателя. Позиция законодателя прослеживается в его стремлении предоставить работнику разнообразные инструменты защиты его прав и

³⁰⁷ Иванчина Ю.В. (2019). Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей. г. Екатеринбург. Право. [Электронный ресурс] URL: <https://www.dissercat.com/content/funktsii-trudovogo-prava-kak-otrazhenie-sotsialno-znachimykh-potrebnostei> (дата обращения: 13.03.2024). -с.47

обеспечить поддержку на уровне государства. Работник в свою очередь имеет несколько вариантов защиты своих прав, а именно:

- 1) путем профессиональных союзов
- 2) путем согласительной комиссии
- 3) путем государственной инспекции труда
- 4) путем обращения в суд

Стоит отметить, что, защита трудовых прав с помощью профессиональных союзов рассматривается как общественный контроль, а защита посредством согласительной комиссии является процедурой индивидуального трудового спора. Следовательно, защита путем государственной инспекции труда и путем обращения заявления в суд являются основными способами защиты трудовых прав работников, непосредственно связанных с государственным контролем за соблюдением трудового законодательства РК.

Защита с помощью государственной инспекции труда

Государственная инспекция труда (далее – ГИТ) – орган государственной власти, решающий задачи, непосредственно связанные с регулированием сферы труда, а также отвечающий за соблюдение трудового законодательства политики на рабочих местах. Основной целью государственной инспекции труда является контроль за соблюдением трудового законодательства, пресечение нарушений в сфере труда.

В случае нарушения прав работника, закрепленных в Трудовом кодексе РК, работник имеет право обратиться в местную государственную инспекцию труда, в случае действительности правонарушения со стороны работодателя, государственный инспектор выносит акт в виде протокола или постановления об административном правонарушении, а также может составить акт в виде предписания об устранении нарушений требований трудового законодательства РК. Данная форма защиты прав также позволяет работнику обезопасить себя от противоправных действий со стороны работодателя, а также непосредственно оказывает воздействие на работодателя. Таким образом, это может способствовать улучшению условий труда и обеспечению безопасности работника.

Анализ правовой статистики о проверках государственных инспекторов, за последние пять лет, с 2019 по 2023 год:

Год	Количество предприятий	Количество предписаний	Сумма Штрафов	Количество защищенных работников
2019	1771	1285	141. млн	41. 000
2020	1184	790	106. млн	31. 000
2021	1031	1198	147. млн	23. 300
2022	914	881	144. млн	20. 200
2023	827	1127	134. млн	18. 400

Исходя из вышеизложенной правовой статистики за 5 лет можно сделать следующий вывод о том, что были защищены трудовые права порядка 133.900 работников. Однако, исходя из числа количества предприятий и количества защищенных работников за все время, можно сделать вывод о том, что количество проверок и количество защищенных работников с каждым годом снижается что говорит о том, что служба государственной инспекции труда, занимаясь контролем за соблюдением трудового законодательства, сталкивается с определенными вызовами и ограничениями. Это связано, с различными факторами как, изменение в подходе к регулированию трудовых отношений, эффективность работы службы ГИТ и в целом реформирование системы государственной контрольно-надзорной деятельности.³⁰⁸

Для более точного анализа и выработки рекомендаций необходимо углубленное исследование данных, включая анализ причин снижения количества проверок и защищенных работников. Это может включать в себя, изучение изменений в законодательстве, выделение наиболее уязвимых секторов экономики, анализ эффективности мер по предотвращению нарушений трудовых прав, и оценку работы службы ГИТ.

На основе представленных данных, можно предположить о необходимости дополнительного анализа и улучшения стратегий контроля за соблюдением трудового законодательства с целью более эффективной защиты трудовых прав работников.

Защита путем обращения в суд

Обращение в судебные органы защиты часто выступает как преобладающий метод обеспечения соблюдения трудовых прав, обладая значительной результативностью в плане последствий для принимаемых решений. Важно подчеркнуть, что высокий уровень судебных исков по трудовым вопросам указывает на недостаточную эффективность альтернативных методов защиты прав сотрудников. Таким образом, сотрудники часто прибегают к судебной защите в целях восстановления нарушенных прав. Принимая во внимание особенности рассмотрения трудовых споров, гражданское процессуальное законодательство устанавливает стандартный процесс разбирательства по этой категории дел.

КоАП содержит 22 статьи, содержащие составы административных правонарушений в сфере труда и административные взыскания за их совершение. Также Уголовный кодекс РК содержит 14 статей, содержащих составы уголовных правонарушений в сфере труда и наказания за их совершение.

Анализ правовой статистики отчета судебных дел трудовым спорам за пять лет с 2018 по 2022 год.³⁰⁹

КоАП РК	Год	Количество поданных заявлений	Количество рассмотренных заявлений	Количество НЕ рассмотренных заявлений
КоАП РК	2018	54.979	54.610	369
КоАП РК	2019	46.755	46.218	537

³⁰⁸ Правовая статистика проверок государственной инспекции труда. Год обращения: 13.03.2024 г. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/1?lang=ru>

³⁰⁹ Портал органов правовой статистики и специальных учетов. Административные правонарушения. (год обращения: 13.03.2024 г.) [Электронный ресурс] URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/indicators/administrative>

КоАП РК	2020	44.348	44.158	190
КоАП РК	2021	56.001	55.700	301
КоАП РК	2022	50.526	50.332	194

Исходя из представленной правовой статистики за последние 5 лет, можно сделать следующий вывод относительно судебной практики по административным правонарушениям, связанным с трудовыми правоотношениями. За этот период было возбуждено 252 609 дел, переданных в суд, и из них рассмотрено лишь 251 018 дел. Следовательно, имеется разница в числах, составляющая 1 591 дел. Это означает, что оставшиеся дела переносятся на рассмотрение судами на следующий год, и решения по ним выносятся лишь в последующем периоде. Это указывает на задержку в судопроизводстве. Тем не менее, важно отметить, что часть дел может фактически не завершиться в календарном году, особенно если дело было возбуждено в конце года.

Анализ правовой статистики отчета судебных дел по уголовным правонарушениям, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями за пять лет с 2018 по 2022 год:³¹⁰

УП РК	Год	Количество дел, находившихся в производстве	Количество дел, не оконченные производством	Количество дел, не оконченных производством
УП РК	2018	914	271	643
УП РК	2019	823	246	577
УП РК	2020	818	221	597
УП РК	2021	983	301	682
УП РК	2022	804	189	615

Исходя из вышеизложенной правовой статистики за 5 лет можно сделать следующий вывод о том что, за судебную практику по уголовным правонарушениям непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями было возбуждено 4. 342 дел, находившихся в производстве и из этого числа производством окончены только 1. 228 в срок, однако 3. 144 дел за 5 лет переходят на рассмотрение судами только на следующий период, что также говорит о задержке судопроизводства по уголовным правонарушениям связанных с трудовыми правоотношениями.

Решение проблемы задержек в судопроизводстве требует комплексного подхода и внедрения разносторонних мер, направленных на оптимизацию работы судов и ускорение процесса рассмотрения дел. К примеру, выделение дополнительных ресурсов для судебной системы в виде дополнительного финансирования, увеличение количества судей, а также повышение осведомленности судей о трудовом законодательстве и специфике дел, связанными с трудовыми правоотношениями могут способствовать развитию судебной системы РК и сократить задержки судопроизводства, и обеспечить более оперативное

³¹⁰ Портал органов правовой статистики и специальных учетов. Уголовные правонарушения. (год обращения: 13.03.2024 г.) [Электронный ресурс]
URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/indicators/criminal>

рассмотрение дел. Таким образом, государство должно обеспечить более эффективную защиту трудовых прав граждан.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что законодатель действительно нацелен на улучшение положения работника, а также поддержки его позиции. Несмотря на то, что не все способы защиты трудовых прав зачастую действенны, из выше представленной аналитики следует, что судебная практика, касающаяся административных и уголовных правонарушений в сфере трудовых отношений, столкнулась с серьезными задержками в процессе рассмотрения дел. Это отражается в большом количестве дел, которые не успевают быть завершены в установленные сроки и переносятся на следующий период для окончательного разрешения. Такие задержки в последующем могут оказать негативное воздействие на процесс обеспечения судопроизводства. Для решения этой проблемы необходимо принятие комплекса мер. Оптимизация работы судов, внедрение современных информационных технологий для ускорения процесса рассмотрения дел и повышения прозрачности судопроизводства, а также обучение и поддержка судей в улучшении их квалификации и осведомленности о трудовом законодательстве — это лишь некоторые из ключевых шагов, которые могут быть предприняты для устранения задержек. Также одной из приоритетных целей государственного контроля является, то, что он направлен на предотвращение нарушений трудового законодательства со стороны работодателей, а также на обеспечение справедливых трудовых отношений. Государственный контроль, направленный на предотвращение нарушений трудового законодательства, способствует улучшению деловой среды и созданию оптимальных условий труда.

Проблема не только в эффективности работы судебной системы Республики Казахстан, но и в недостаточной правовой культуре среди работников, которые часто избегают обращения в суд. Низкий уровень правовой грамотности в обществе подчеркивает необходимость не только в улучшении работы судов, но и в повышении уровня юридической осведомленности среди населения. В свою очередь местные органы государственного контроля могут усилить мониторинг и аудит деятельности предприятий и организаций, а именно включить более регулярные проверки, аудиты в том числе анализ финансовой отчетности и других аспектов, для выявления потенциальных нарушений закона. Следовательно, увеличение числа проверок и аудитов создаст более высокий уровень ответственности за несоблюдением трудового законодательства. Таким образом, для эффективной защиты прав работников необходимо, одновременно работать над развитием судебной системы путем комплексного и системного подхода, который позволит эффективно решить проблему задержек в судопроизводстве по административным и уголовным правонарушениям в сфере трудовых отношений и повышением правовой грамотности граждан. Государством созданы правовые инструменты по защите прав работников, однако, статистика по административным и уголовным правонарушениям непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями, демонстрирует факт того, что судебная система требует усовершенствование судебного процесса в отношении дел, связанных с нарушениями трудового законодательства. Следовательно, необходимо дополнительное финансирование судебной системы, увеличение количества сотрудников судебной системы, повышение уровня компетентности судей, путем интенсификации осведомленности судей о трудовом законодательстве и специфике дел, связанными с трудовыми правоотношениями, упрощение судебной процедуры рассмотрения дел.

Обеспечение справедливых трудовых отношений способствует улучшению рабочих условий труда, повышению производительности, а также социально – экономическому развитию страны. Государственный контроль осуществляет роль защитника интересов работника, способствующий созданию справедливых, равных, эффективных трудовых отношений. Данный аспект сокращает возможность правонарушений в сфере труда.

Организация и структура государственного контроля

Министерство труда и социальной защиты в РК имеет важную роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства и гарантировании социальной защиты граждан. Казахстан, как страна с динамично развивающейся экономикой и многонациональным населением, ставит перед собой задачу создания справедливых и безопасных условий для работников, а также обеспечения социальной стабильности. Государство должно регулировать сферу труда и занятости населения, так как роль человеческого фактора в развитии экономике страны возрастает.

Основное управление в области труда и социальной обеспеченности возложено на Министерство труда и социальной защиты РК. Именно это ведомство, совместно с подведомственными организациями, составляет единую систему управления социальным и трудовым состоянием населения страны.

В соответствии с постановлением Правительства РК от 18 Февраля 2017 года, о некоторых вопросах Министерства труда и социальной защиты населения РК, во второй главе данного постановления входят полномочия Министерства о делегировании ведомствам осуществления регулятивных, реализационных и контроль – надзорных функций в пределах компетенции Министерства. В состав функций Министерства труда входит организация и осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства РК, в том числе требований по безопасности и охране труда, законодательства о занятости населения, пенсионном обеспечении, осуществления межведомственной координации по защите трудовых прав граждан РК, а также координация деятельности и осуществление проверки деятельности местного органа по инспекции труда. Таким образом Министерство труда и социальной защиты населения РК имеет широкий спектр полномочий в сфере регулирования и контроля в области труда и социальной защиты населения, что играет ключевую роль в обеспечении соблюдения трудовых прав в РК.

В Республике Казахстан, инспекция труда играет ключевую роль в обеспечении соблюдения трудовых норм и стандартов. Государственная инспекция труда решает государственные задачи, связанные с регулированием вопросов труда, и отвечает за реализацию соответствующего законодательства и политики на рабочих местах. Как отмечает Международное бюро труда, (МБТ) “Главная роль трудовой инспекции заключается в профилактике, обучении, а при необходимости и правоприменения убеждать в необходимости соблюдать закон на рабочих местах.”³¹¹ Государственная инспекция содействует соблюдению национального законодательства РК, и обеспечивает его в таких областях, как: условия труда, охрана труда и других аспектах трудового правоотношения, а также помогает повышать эффективность служб занятости на уровне предприятий,

³¹¹ Международное Бюро Труда. (2018). Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда (LAB / ADMIN) Что такое инспекция труда и чем она занимается? [Электронный ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_541323.pdf (дата обращения: 13.11.2023). -с.8

предотвращая конфликты и содействуя социальному миру. Государственная инспекция является основополагающим инструментом защиты трудовых прав работника. В Республике Казахстан, государственная инспекция труда имеет проблемы за соблюдением трудового законодательства, а именно: проблема установления минимального стандарта, не предусмотрены плановые проверки государственной инспекции, недостаточное финансирование, недостаток квалифицированных сотрудников и так далее, тем самым стоит рассмотреть следующие проблемы более детальнее для усовершенствования государственной инспекции труда в целях соблюдения трудового законодательства.

Проблема установления минимального стандарта

В соответствии со статьей 9 ТК РК, минимальный размер месячной заработной платы, продолжительность ежедневной работы, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда. В соответствии со статьей 82–1 КоАП РК, нарушение законодательства о минимальных социальных стандартах и их гарантиях, выразившееся в неисполнении или необеспечении минимальных социальных стандартов предусмотрена административная ответственность. Статья 87 КоАП РК предусматривает нарушение требований по оплате труда, а статья 88 КоАП РК регламентирует нарушение требований по непредоставлению отпусков работодателем. Две данных статьи являются минимальными социальными стандартами в сфере труда. Однако статья 82–1 исключает из состава данной статьи составы, которые уже предусмотрены другими статьями в целях избежания дублирования в законе. КоАП РК предусмотрено, что дела связанные с нарушением законодательства РК о минимальных социальных стандартах и их гарантиях, возбуждает в административном порядке органы прокуратуры, в то время как государственная инспекция труда возбуждает административное производство по статьям 87 и 88 КоАП РК.

Следовательно, в деятельность органов прокуратуры административное производство по статье 82–1 КоАП РК входить не должно, так как это непосредственно прямая обязанность деятельности государственной инспекции труда. Таким образом, возникает юридическая коллизия в законодательстве, тем самым государственная инспекция труда не возбуждает дела по нарушениям минимального стандарта работников, что является одной из проблем государственной инспекции труда. Следовательно, перед законодателями стоит задача по внесению поправок в КоАП РК по возложению обязанности возбуждения административного производства с органов прокуратуры на службу государственной инспекции труда.

Не установление плановых проверок

Трудовым законодательством РК, напрямую не предусмотрены плановые проверки государственной инспекцией труда за соблюдением трудового законодательства. Следовательно, в связи с тем, что плановые проверки не предусмотрены настоящим законодательством, государственные инспекторы проводят только внеплановые проверки в нескольких случаях: По жалобам граждан, обращениям государственных органов, либо при несчастных случаях на объектах. Государственный инспектор труда в случае выявления нарушений работодателем предьявляет акт в виде протокола об административном правонарушении, а также может предьявить акт в виде предписания об устранении нарушений требований Трудового законодательства РК.

Как отмечал профессор Хасенов М.Х.: “В результате государственная инспекция труда вправе проводить только внеплановые проверки и профилактический контроль с посещением субъекта (объекта) контроля.”³¹²

Различие между данными формами заключается в возможности возбуждения административного производства: при профилактическом контроле она отсутствует, производство по административным правонарушениям может быть возбуждено только по результатам проверки.” Следовательно, при выявлении нарушения, после вынесения предписания государственным инспектором труда, назначается внеплановая проверка, и только тогда работодатель, нарушивший трудовое законодательство подлежит административной или уголовной ответственности, что является существенной проблемой для государственной инспекции труда, тем самым понижается эффективность служб государственной инспекции труда в РК. Таким образом перед государством также стоит задача по установлению плановых проверок государственной инспекцией труда для более эффективного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Недостаток квалифицированных сотрудников государственной инспекции труда

Для эффективной работы государственной инспекции труда требуются высококвалифицированные сотрудники, специалисты в области трудового права и безопасности на рабочем месте. Вышеизложенная статистика демонстрирует факт большого количества обращений в суд, в целях защиты своих трудовых прав. В Республике Казахстан из 19 944 726 людей порядка 7 миллионов человек являются наемными работниками. Численность государственной инспекции труда, которая в 2013 году была передана из министерства в акиматы, постоянно сокращается. По всей стране работают 260 государственных инспекторов труда, тем самым охватить все организации и предприятия практически невозможно. Следовательно, на данный момент виднеется недостаток не только сотрудников государственной инспекции, но и сотрудников отдела кадров государственного аппарата в целом.

Государственные инспекторы, осуществляя контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства имеют большой объем работы, который включает в себя: допущение к работе лица без заключения трудового договора, нарушение требований по оплате труда, непредоставлению отпусков, незаконное превышение норм рабочего времени и других видов административных и уголовных правонарушений в сфере труда, перечисленных в статистике по административным и уголовным правонарушениям непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями. Таким образом, государственные инспекторы труда не могут охватить все проблемы, связанные с нарушением трудовых прав.

Нехватка специалистов, напрямую ведет к некомпетентным проверкам, что уменьшит способность инспекции выявлять и документировать нарушения трудовых стандартов и правил, а также будет остро стоять вопрос о качестве работы государственных инспекторов труда. Задержка в расследовании будет вести к большей трате времени расследовании случаев нарушений прав работников, так как сотрудники государственной инспекции труда должны проводить колоссальную работу по анализу причин возникшего определенного

³¹² Хасенов М.Х. (2022). Голос народа. [Электронный ресурс] URL: <https://golos-naroda.kz/12751-kazakhstan-zhdut-novye-tragedii-na-predpriatiiakh-1668066103/> (дата обращения: 13.11.2023).

правонарушения, тем самым работники остаются без защиты на протяжении длительного времени. Следовательно, недостаток квалифицированных специалистов может снизить способность инспекции эффективно контролировать и соблюдать нормы трудового законодательства.

Следовательно, на основе представленных аргументов можно утверждать, что в настоящее время государственные механизмы не демонстрируют достаточной эффективности в осуществлении контрольно-надзорных функций по отношению к исполнению трудового законодательства. Для того чтобы трудовая инспекция работала результативно и эффективно, она должна обладать достаточным финансированием, быть обеспеченной квалифицированным персоналом и отличаться высокой организационной дисциплиной. Особенно актуальным становится укрепление системы трудового надзора в Республике Казахстан, где наблюдается растущая потребность в усилении деятельности органов, регулирующих трудовые вопросы. Такое усиление, в сочетании с ростом социальной ответственности компаний и совершенствованием трудовых отношений, может выступать ключом к успешному продвижению устойчивого развития страны.

Проблема недостаточной эффективности контроля

Несмотря на существующий контроль, нарушения трудового законодательства все еще происходят, и работники сталкиваются с различными формами эксплуатации и дискриминации на рабочем месте. Можно выделить уязвимые и меньше всех защищаемые трудовым законодательством особые группы, которые в свою очередь составляют основную рабочую силу – это, иностранные нелегально рабочие без гражданства и рабочие, которые исполняют трудовые обязанности полноценного работника, однако без трудового договора. Как отмечают Кысыкова Г. Б., Калиева А. У. в своей статье “Общими для стран ЕАЭС являются проблемы в сфере трудовой миграции, в частности эксперты, выделяют следующие: рост нелегальной трудовой миграции, отсутствие четкой статистики по трудовым мигрантам из стран ЕАЭС, различие национальных законодательств.”³¹³ Данный факт подтверждает проблему недостаточности государственного контроля не только в РК.

Предприниматели часто злоупотребляют своим правом работодателя существенно ухудшая положение работника используя пробелы трудового законодательства, тем самым, национальное законодательство не выполняет свою превентивную функцию в отношении слабой стороны трудового правоотношения. В дополнение работодатели во избежание налогообложения, выполнения обязательных требований по выплате заработных плат и пособия и иных обязательств привлекают на работу работников без заключения трудового договора. И работники, работающие на таких условиях, соответственно не защищены и в силу юридической необразованности не оспаривают действия работодателя тем самым подвергаясь дискриминациям и незаконной эксплуатации.

В качестве решения данной проблемы стоит провести параллель с наукой гражданского права. В гражданском праве одним из основополагающих принципов является принцип добросовестности и нормы кодекса построены на этом принципе и так же подкреплены судебной практикой ВС РК, которое как раз-таки обеспечивает всем гражданам

³¹³ Кысыкова Г.Б. & Калиева А. У. (2018). Анализ правового регулирования трудовой миграции в рамках ЕАЭС2 [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pravovogo-regulirovaniya-trudovoy-migratsii-v-ramkah-caes2> (дата обращения: 13.11.2023). -с.135

гарантии и предусматривает ответственность для недобросовестных лиц в гражданском обороте. Трудовой кодекс не содержит ни норм, которые могли бы установить специальное последствие при злоупотреблении правом работодателем, ни норм, обеспечивающих работу принципа добросовестности в трудовых отношениях. Из этого следует, чтобы разрешить проблему следует, во-первых, преломить фундаментальные принципы правоотношения между субъектами в трудовой кодекс такие как принцип добросовестности, разумности, обеспечение восстановления нарушенных прав и так далее; во-вторых, нивелирование негативных последствий наступившие в результате недобросовестных действий одной из сторон.

Современные вызовы для государственного контроля

Глобализация, рост фриланса и изменения в организации труда представляют новые вызовы для системы государственного контроля, требующие адаптации и развития новых методов и инструментов контроля. Трудовое право быстро подвергается трансформации в век цифровизации и с появлением совершенно новых моделей трудовых отношений государство принимает меры в виде корректировки существующей модели с учетом современных требований и соответственные виды контроля, надзора за ними. Здесь стоит рассмотреть:

- 1) Работу с использованием транзакционных платформ
- 2) Разряд самозанятых осуществляющие свою деятельность удаленно с использованием веб-платформ

К работе с использованием транзакционных платформ для работы можно отнести деятельность такси, доставки, перевозки и т. д. Если речь идет об удаленной работе (через веб-платформы), то к ней можно отнести копирайтинг, перевод и написание текстов, создание IT-проектов, дизайнерские услуги и многие другие. На сегодняшний день с увеличением количества таких видов деятельности стирается грань между трудовыми отношениями и гражданско-правовыми, вследствие чего при возникновении споров приходится полагаться на само существо гражданско-правовых и трудовых отношений.

В Республике Корея правительство в целях обеспечения роста доходов государства за счет инноваций в 2018 году ввели программу инновационных платформ (IPP), направленная на развитие платформенной экономики. Данная программа предоставляет решение главному вызову – значительное снижение темпов экономического роста и занятости. Реализация данной стратегии улучшает статистические показатели безработицы и распределение доходов.³¹⁴

В Республике Казахстан регулирование платформенной занятости нашло место лишь в ст. 102 Социального Кодекса и к сожалению, нет разграничения вышесказанных категорий. Однако, безоговорочное исполнение требований субъектами, в данный момент не представляется возможным, как и осуществление контроля и надзора за ними поскольку, кодекс вступил в силу относительно недавно 1 июля 2023 года. Согласно п.3 ст. 102 Социального Кодекса «Взаимоотношения между Оператором и заказчиком, а также

³¹⁴ Ким Сон Су, & Чой Йо Сон (2019). Программа инновационных платформ как новый драйвер экономического роста Южной Кореи. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/programma-innovatsionnyh-platform-kak-novyy-drayver-ekonomicheskogo-rosta-yuzhnoy-korei> (дата обращения: 13.11.2023) -с.14

исполнителем регулируются в соответствии с Гражданским Кодексом.»³¹⁵ Тут возникают несколько вопросов касаясь сторон, заключаемых договора гражданско-правового характера. Если взять, к примеру, службу доставки “Wolt”, заказчиком является физическое лицо, зарегистрированное на платформе и размещающее на ней заказ на доставку определенного блюда, а исполнителем, как думает законодатель, является курьер, который непосредственно доставляет блюдо до адреса Заказчика. Однако, стоит заметить, Заказчик при размещении заказа на платформе заключает договор ГПХ с оператором, который в свою очередь подбирает курьера на свое усмотрение, следовательно оператор выступает оператором и исполнителем в одном лице. Следовательно, в соответствии с п.4 ст. 102 социального кодекса оператор выступая по отношению к заказчику в лице исполнителя в свою очередь привлекает других работников для оказания услуг и уже отношения между Оператором и работниками являются заведомо трудовыми.³¹⁶ Исходя из этого, между оператором и заказчиком заключается договор ГПХ, однако между оператором и работником (курьером) заключается полноценный трудовой договор. При таком толковании данной нормы можно ее применять и исключить неприятные правовые последствия для обеих сторон.

Так же вышеуказанная статья безоговорочно применима к самозанятым осуществляющим свою деятельность удаленно, где как раз-таки прослеживаются три субъекта – заказчик, исполнитель и оператор, где оператор является лишь посредником. Данная норма безусловно решила большое количество споров касаясь регулирования договорных отношений между субъектами, а точнее работодатели злоупотребляли и под видом ГПХ маскировали фактические трудовые отношения во избежание уплаты страховых взносов и отдельных гарантии для работника, предоставляемые трудовым кодексом РК. Данную проблему также отметила в своей статье магистр юридических наук Кулиш Е. С.: «Отдельные работодатели недобросовестно и преднамеренно подменяют трудовые отношения гражданско-правовыми, с целью получения налоговой выгоды, оставляя сотрудников без значимых гарантий.»³¹⁷

В решении от 20 февраля 2019 года первый социальный суд города Хихон в Испании пришел к выводу, что курьера, работающего для платформы "Glovo", следует рассматривать как работника. Это обосновано тем, что платформа является основным средством производства, выставление счетов за услуги осуществляется платформой, а не самим курьером, и курьер находится в подчиненном положении по отношению к платформе. Это подтверждается использованием платформой рейтинговой системы и технологий геолокации для контроля качества предоставляемых услуг (Barrio 2020).

28 ноября 2018 года во Франции Кассационный суд вынес решение в пользу курьеров службы доставки "Take it easy", признав их работниками по тем же основаниям, что и социальный суд в Хихоне, Испания.

³¹⁵ «Социальный кодекс Республики Казахстан» от 20 апреля 2023 года №224-VII (с изменениями по состоянию на 24.02.2024 г.). год обращения: 13.03.2024 г. // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598&pos=2090;-38#pos=2090;-38

³¹⁶ «Социальный кодекс Республики Казахстан» от 20 апреля 2023 года №224-VII (с изменениями по состоянию на 24.02.2024 г.). год обращения: 13.03.2024 г. //

³¹⁷ Кулиш Е.С. (2022) ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovaniya-dlya-perekvalifikatsii-grazhdansko-pravovogo-dogovora-v-trudovoy-dogovor-osobennosti-ischisleniya-i-uplaty> (дата обращения: 13.11.2023). -с.1

В своем решении от 4 марта 2020 года №374 Кассационный суд Франции проанализировал вопрос о том, что представляет собой свобода в определении рабочего времени для водителей "Uber". Суд пришел к выводу, что возможность выбора места и времени работы не исключает наличие подчиненных отношений. Кроме того, суд отметил, что "Uber" имеет право применять санкции к водителям, характерные для трудового договора, такие как блокировка доступа к мобильному приложению, понижение рейтинга и, следовательно, уменьшение заработка.

Способы совершенствования государственного контроля

Непосредственно стоит уделить должное внимание нормам, регулирующим промышленную деятельность и работу в особо вредных и тяжелых условиях труда. Инспекция труда в силу норм предпринимательского кодекса не уполномочена в полной мере проводить проверки производственных объектов. Как отметил профессор Хасенов М.Х.: «Нужно перестать заигрывать с бизнесом в вопросах проверок производственных объектов. В результате череды поправок в предпринимательский кодекс 2022 года (по вопросам внедрения новой регуляторной политики в сфере предпринимательской деятельности) были исключены проверки, проводимые по особому порядку на основе оценки степени риска – оставлены только проверки, проводимые на соответствие квалификационным или разрешительным требованиям по выданным разрешениям, требованиям по направленным уведомлениям в соответствии с ЗРК «О разрешениях и уведомлениях». Следует заметить, что контроль за соблюдением трудового законодательства не подпадает под вышеуказанную категорию проверок.»

Соответственно, можно прийти к выводу, что законодательство, которое мы имеем совершенно не превентивно, не гарантирует безопасность работников и так же не рассматривает дополнительные выплаты трудящимся в тяжелых условиях. Даже несмотря на тот факт, что РК ратифицирована Конвенция №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30 сессии Генеральной конференции МОТ) многие требования нарушаются и не принимаются во внимание. Этот момент также прокомментировал Хасенов М.Х.: «Конвенции МОТ гласят, что инспектора труда имеют право беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми. А что у нас: мы увлеклись в защиту бизнеса от чиновников, напрочь забыв о защите наиболее уязвимой части населения – наемных работников.»

Именно по данным причинам перед законодателями стоит вопрос пересмотра системы работы инспекции труда, внесение поправок в социальные и трудовые кодексы в связи с несоответствием требованиям МОТ.

Способы повышения информированности и образования

Обучение работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства может уменьшить количество правонарушений и укрепить уровень правосознания. В РК большинство граждан фактически не знают свои права, следовательно работодатели злоупотребляют своим правом и не исполняют должным образом надлежащие обязанности.

К решению данного вопроса стоит обратить внимание на Республику Франция, определив систему обучения по охране труда в национальном институте охраны труда. В

данном институте обучаются не только студенты, а также преподаватели, обучающие сотрудников уже на предприятии. В 1991 году был принят Закон «О гарантиях против профессиональных рисков», в соответствии с которым, работники и работодатели обязаны соблюдать правила безопасности, следить за сохранностью здоровья не только своим, но и коллег в процессе работы. При неисполнении установленных требований нарушивший наказывается серьезным штрафом. Работодатель в свою очередь не должен давать поручения заведомо опасных для здоровья и жизни работника, в случае получения работником такого поручения работник вправе отказаться от его выполнения. Предприятия с численностью сотрудников более 250 человек, согласно Закону обязаны иметь собственную службу по проблемам труда и уделять особенное внимание психологическому климату в коллективе включая и лиц с инвалидностью, пожилые граждане и т. д.

При таких обстоятельствах при возникновении малейших проблем они будут решаться локально и эффективно. Введение таких изменений и разработка подобного Закона в Республике Казахстан позволило бы в кратчайшие сроки минимизировать численность несчастных случаев, профессиональных заболеваний, смертей на производственных объектах, дискриминации и грубых нарушений прав работника работодателем. Такого вида нововведения являются оптимальным решением для предотвращения вышеперечисленных вопросов, возникающих в практически каждом предприятии.

Заключение

Таким образом, исходя из вышеизложенного, государственный контроль за соблюдением трудового законодательства играет важную роль в обеспечении справедливых и безопасных условий труда и защите прав работников. Однако, для достижения максимальной эффективности, система контроля должна постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям современного рынка труда и разрабатывать новые инструменты для преодоления вызовов и проблем. На основании проведенного исследования можно прийти к ряду выводов:

1) При анализе правовой статистики (отчет судебных дел по административным и уголовным правонарушениям, непосредственно связанных с трудовыми правонарушениями) за период с 2018 по 2022 годы выявился факт о том, что государство неэффективно реализует функцию по контролю за соблюдением трудового законодательства;

2) Для решения выявленных проблем государству необходимо улучшить судебную систему, систему финансирования государственной инспекции труда, расширить ее полномочия в сфере труда;

3) Улучшения эффективности и результативности инспекции труда необходимо пересмотреть ряд полномочий, по причине которых инспекция не может в полной мере осуществлять свои функции в соответствии с требованиями МОТ.

На сегодняшний день, исходя из жизненного бытия, предприятия и работодатели играют значимую роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства, следовательно повышение социальной ответственности работодателей наряду с усилением роли инспекции труда могут стать наиболее выигрышной стратегией продвижения устойчивого развития Республики Казахстан как демократического, правового и социального государства.

Список использованных источников

1. Иванчина Ю.В. (2019). Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей. г. Екатеринбург. Право. [Электронный ресурс] URL: <https://www.dissercat.com/content/funktsii-trudovogo-prava-kak-otrazhenie-sotsialno-znachimyykh-potrebnostei> (дата обращения: 13.03.2024).
2. Кулиш Е.С. (2022) ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovaniya-dlya-perekvalifikatsii-grazhdansko-pravovogo-dogovora-v-trudovoy-dogovor-osobennosti-ischisleniya-i-uplaty> (дата обращения: 13.11.2023).
3. Кысыкова Г.Б. & Калиева А. У. (2018). Анализ правового регулирования трудовой миграции в рамках ЕАЭС2 [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pravovogo-regulirovaniya-trudovoy-migratsii-v-ramkah-eaes2> (дата обращения: 13.11.2023). -с.140
4. Международное Бюро Труда. (2018). Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда (LAB / ADMIN) Что такое инспекция труда и чем она занимается? [Электронный ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_541323.pdf (дата обращения: 13.11.2023).
5. Портал органов правовой статистики и специальных учетов. Административные правонарушения. (год обращения: 13.03.2024 г.) [Электронный ресурс] URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/indicators/administrative>
6. Портал органов правовой статистики и специальных учетов. Уголовные правонарушения. (год обращения: 13.03.2024 г.) [Электронный ресурс] URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/indicators/criminal>
7. Хасенов М.Х. (2022). Голос народа. [Электронный ресурс] URL: <https://golos-naroda.kz/12751-kazakhstan-zhdut-novye-tragedii-na-predpriiatiakh-1668066103/> (дата обращения: 13.11.2023).
8. Ким Сон Су, & Чой Йо Соп (2019). Программа инновационных платформ как новый драйвер экономического роста Южной Кореи. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/programma-innovatsionnyh-platform-kak-novyuy-drayver-ekonomicheskogo-rosta-yuzhnoy-korei> (дата обращения: 13.11.2023)