

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

**ИМАНГАЗИЕВА Э.И.,**

преподаватель кафедры  
юридических дисциплин Исык-Кульского  
юридического института КГЮА  
[ualibrary@mail.ru](mailto:ualibrary@mail.ru)

***Аннотация:** Научная статья посвящена исследованию трудовых отношений в условиях многоукладной экономики в Кыргызской Республике.*

***Annotation:** The scientific article is devoted to research of the labor relations in the conditions of multistructure economy in the Kyrgyz Republic.*

За последнее время произошло кардинальное изменение социально-экономической организации общества, что предопределило и существенную модификацию социально-трудовых отношений. Это нашло свое выражение, прежде всего, в отказе от государственной монополии на использование рабочей силы граждан, что фактически означало ликвидацию такого важного ранее принципа, как всеобщность труда. В связи с чем государство перестало быть единственным гарантом занятости. В наши дни человек сам решает вопрос, работать ему или нет. Если он хочет стать экономически активным, то теперь не обязан работать только под руководством уполномоченного лица, которое несло ответственность перед ним и обществом за предоставление ему работы и заработка. В условиях рыночной экономики желающие и способные заняться самостоятельной хозяйственной деятельностью могут это сделать. Выбор работы основан на свободе личности в распоряжении своей способности к труду и выбирать профессию и род занятий.

В новых условиях хозяйствования широкий выбор сфер приложения труда неизбежно приводит к конкуренции между предприятиями за наиболее квалифицированного и физически здорового человека.

Это означает активизацию общих усилий государства и общества для решения двух важных проблем, стоящих перед народом Кыргызстана. Во-первых, сокращение бедности, развитие экономической инициативы и активности людей. Во-вторых, осуществление реформы государственного управления и искоренения коррупции.

В связи с либерализацией рынка труда и трудовых отношений нужен был новый Трудовой кодекс, который бы обеспечивал хорошую работу рынка труда, индивидуальность, гибкость, меньшую цену системы найма и увольнения, и то же время обеспечивал основные права трудящихся, в частности, право на получение заработной платы вовремя и в полном объеме. Подобный кодекс способствовал бы созданию большего количества рабочих мест, сделал трудоустройство официальным и таким образом гарантировал бы больше фактически прав трудящихся. Исходя из этого был принят ЖК КР новый Трудовой кодекс КР от 25 мая 2004 г.

Решение проблемы предполагает, по всей видимости, большую кропотливую и длительную работу. Пути реабилитации труда в сознании людей весьма многообразны. Мировая практика располагает широким арсеналом таких методов. В основном они базируются на концепции "качества трудовой жизни". Центральным моментом этой концепции является организация справедливого вознаграждения за труд. Другой компонентом качества трудовой жизни рассматривается обеспечение безопасных и

здоровых условий труда. Необходимо создать все условия для полного раскрытия возможностей человека как работника. Большое внимание концепция качества трудовой жизни уделяет проблеме развития личности работника, его самовыражения. В связи с этим в концепции особое внимание уделяется созданию возможности для работника систематического, профессионального и карьерного роста. При этом должно быть обеспечено достойное место работы жизни человека. Этому в значительной мере может способствовать развитие трудовой демократии и обеспечение правовой защищенности работника на предприятии (может быть, для нас сегодня это самая важная задача).

Внедрение принципов концепции качества трудовой жизни, конечно, потребует и материальных, и людских затрат и, самое главное, перестройки основ управления персоналом, пересмотра каждым начальником принципов своей деятельности, ориентации на решение задачи развития предприятия и создания коллектива единомышленников.

В общественно-трудовых отношениях труд составляет основное содержание, характеризующее непосредственным соединением рабочей силы со средствами производства. Трудовое право регулирует такие общественные отношения, которые возникают по поводу применения труда, когда сам общественный процесс труда является предметом обязательств и правовой регламентации. Иными словами, объектами правового регулирования служит живой труд, его организация и условия.

В отличие от смежных отношений, также связанных с реализацией умственных и физических способностей людей, трудовые отношения характеризуются следующими специфическими чертами:

- субъект отношения – исполнитель работы – включается в коллектив предприятия и личным трудом участвует в его деятельности; такое включение обычно сопровождается зачислением работника в штат или списочный состав предприятия на постоянную, временную или сезонную работу (для трудового отношения важен факт непосредственного участия работника в совместной трудовой деятельности в качестве наемного работника, члена коллектива, товарищества, арендного предприятия и т.п.);

- в соответствии с общественным разделением труда предметом обязательств служит выполнение определенной трудовой функции внутри кооперации труда, а не индивидуально-конкретного задания (трудовая функция обычно не ограничивается отдельными производственными операциями и не завершается изготовлением конечной продукции, поэтому в необходимых случаях, вызываемых потребностями производства или интересами самого работника, возможен перевод последнего на другую работу);

- работа выполняется в условиях определенного трудового режима: работник подчинен внутреннему распорядку, определяющему условия совместной деятельности людей, а также распоряжениям работодателя или другого органа управления трудом; подчинение субъектов труда требованиям коллективной организации – необходимый элемент трудовых отношений.

Трудовые отношения возникают непосредственно в сфере производства, однако в отличие от производственных отношений они носят волевой характер. Общественное производство складывается из конкретных актов осознанного поведения людей, направленного на создание определенных потребительских ценностей. Труд – всегда целенаправленная деятельность; трудовые отношения в системе общественных связей выступают как волевая форма проявления материальных отношений, поэтому они и поддаются правовому регулированию. Следовательно, *трудовые отношения* – волевые общественные отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства. Эти отношения возникают во всех случаях, когда работник включается в коллектив предприятия для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям работодателя или его представителя.

Возникая в сфере производства, трудовые отношения охватывают и область распределения, обмена и потребления общественного продукта. В процессе труда работник пользуется предметами и орудиями труда, принадлежащими собственнику, а сам труд производится с расчетом на вознаграждение, т.е. получение определенной доли в стоимости производственного продукта.

Следовательно, работники и средства труда являются основными факторами производства, а их соединение (взаимодействие) и составляет основное содержание любого производственного процесса. Приватизация государственной собственности, акционирование предприятий, создание хозяйственных объединений (товариществ), арендных и семейных предприятий, развитие производственной кооперации, развитие фермерских (крестьянских) хозяйств, личного подсобного хозяйства и т.д. обеспечили реализацию принципа многообразия видов собственности и организационных форм хозяйствования, а следовательно, и многообразия форм общественно-трудовых отношений. Трудовые отношения – это волевые общественные отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства [1]. Эти отношения возникают во всех случаях, когда работник включается в коллектив предприятия для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям работодателя. Трудовые правоотношения, основными субъектами которых выступают люди, играют решающую роль в определении, прежде всего их общего правового положения в сфере труда, независимо от конкретного вида трудовой деятельности, профессии, специальности, квалификации и т. п. В этом случае к трудовым отношениям применяются нормы нрава, устанавливающие общие и особенные условия труда для каждого участника трудового процесса.

Трудовое законодательство нашего времени предоставляет участникам трудовых отношений большой объем прав, позволяющий самостоятельно определять конкретные условия, средства и методы достижения оптимально эффективных результатов как для нанимателя, так и для работника. Фиксация сведений об определенных нанимателем и работником условиях, средствах и методах регулирования возникающих между ними отношений происходит посредством принятия локальных актов, к числу которых относятся, в частности, коллективное соглашение, *трудовой договор*, должностные инструкции, а также правила внутреннего трудового распорядка. Поэтому значение таких локальных актов все более возрастает.

Как известно, в настоящее время законодательство России провозглашает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду. Попутно отметим, что тем самым в нашей стране законодательно закреплено право, которое в других развитых странах было установлено много десятков лет назад (например, во Франции - Декларацией 1789 г.). Однако необходимо пересечение со встречным интересом другого лица - действительного или потенциального потребителя труда. Такое пересечение возможно в двух вариантах. В первом случае лицо реализует свою способность к труду, воплощая его в вещи, с которой выходит на товарный рынок в качестве продавца. Во втором случае предметом пересечения интересов является потенциальный труд, труд как процесс, иначе говоря, сама способность индивида к труду. Тем самым лицо, реализующее свою способность к труду, персонифицирует собой предложение, а лицо - потребитель труда - спрос, т. е. налицо две составляющие рынка, результатом функционирования которого, с известными уточнениями, являются уровень занятости и заработной платы. Юридическим выражением результатов взаимодействия спроса на труд и предложения труда выступает индивидуальный трудовой договор.

Понятие трудового договора шире, чем его определение. Для раскрытия этого понятия надо учитывать не только определение трудового договора, но и его функции, значение, т. е. народно-хозяйственную и правовую роль. Главная функция трудового

договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение и существование его во времени[2].

В науке отечественного трудового права трудовой договор выступает в различных аспектах: во-первых, как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования, во-вторых, как институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении, в-третьих, как документ, в котором закреплены права и обязанности сторон и другие условия соглашения. Таким образом, трудовой договор рассматривается как сложное, многообразное явление[3].

Как показывает опыт, наиболее эффективным в условиях рыночной экономики является договорный метод регулирования трудовых отношений (коллективный договор, индивидуальный договор). В свою очередь, эта тенденция в развитии современного законодательства сопровождается сужением пределов государственного вмешательства в регулирование общественных отношений. Применительно к сфере трудовых отношений государственное регулирование ограничивается следующими рамками:

- законами устанавливаются минимальные правовые гарантии работников, составляющие низший предел условий труда, устанавливаемых соглашением сторон. В таком порядке устанавливаются минимальные размеры оплаты труда и продолжительности отпуска, максимальная продолжительность рабочего времени, допустимость переводов и увольнений по инициативе работодателя только в случае их необходимости и обоснованности, льготы для отдельных категорий работников и другие условия;
- в порядке государственного регулирования устанавливаются процедуры разработки и заключения коллективных договоров и соглашений;
- законами регламентируется порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, включающий судебную защиту всех трудовых прав.

Анализируя историю становления договорных трудовых отношений в развитых странах, можно заметить, что происходила постепенная институционализация этих отношений, формировались нормы и традиции, начинает формироваться социальный институт найма.

В нашей стране процесс институционализации договорных трудовых отношений до сих пор не развит. Не сформированы механизмы расширения договорной свободы субъектов трудовых отношений в установлении условий труда и оплаты на основе согласования интересов, а также обоснование возможности ускорения процесса развития договорных трудовых отношений.

Завершая рассмотрение проблем, необходимо подчеркнуть, что данные проблемы являются весьма актуальными, и их исследование должно стать одним из направлений научного поиска в трудовом праве.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Михайленко Н.Т. Трудовое право Кыргызской Республики. –Бишкек: Просвещение, 2005.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений // Право и экономика. 2008. №3.
3. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя. Законодательство и экономика.