

УДК 347.7:331.104(574)

Е. А. Бурибаев, Ж. А. Хамзина

Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Алматы,

С. М. Жапаков

Университет Нархоз, Алматы, e-mail: 292803@mail.ru

О ВЫБОРЕ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

Ключевые слова: право и развитие, экономический рост, человеческое развитие, институты рынка труда.

Настоящая статья посвящена обзору современных целей и задач регулирования рынка труда в Казахстане. Рассматривается ранее не изученный вопрос о превосходстве континентального или англо-саксонского права при регулировании занятости применительно к национальным условиям Казахстана. На основе происходящей либерализации регламентации трудовых отношений в целях ускорения экономического развития, сформированы выводы о востребованных направлениях и пределах принципа свободы наемного труда, в том числе на основе показателей качества рынка труда государств ОЭСР. Авторы приходят к заключениям о том, что существующие трудности в правовом регулировании занятости в Казахстане не должны стать основанием для внедрения здесь англо-саксонского права. Следует вести постоянную деятельность по повышению качества правового регулирования, целью которого является защита прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Задачами трудового законодательства должно стать создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия. Изложенные положения определяют направления дальнейшего развития трудового законодательства, смысл, значение и цели вносимых изменений и дополнений в Трудовой кодекс, политику реформирования правового регулирования социально-трудовой сферы.

Ye. A. Buribayev, Zh. A. Khamzina

Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty

S. M. Zhapakov

Narxoz University, Almaty, e-mail: 292803@mail.ru

ON THE SELECTION OF THE MODEL OF LABOR MARKET REGULATION IN KAZAKHSTAN

Keywords: law and development, economic growth, human development, labor market institutions.

This article is devoted to an overview of the modern goals and objectives of labor market regulation in Kazakhstan. The previously unexplored question of the superiority of continental or Anglo-Saxon law in regulating employment in relation to the national conditions of Kazakhstan is considered. On the basis of the ongoing liberalization of the regulation of labor relations in order to accelerate economic development, conclusions were drawn on the areas of demand and the limits of the principle of the freedom of hired labor, including on the basis of the indicators of the quality of the labor market of OECD countries. The authors come to the conclusion that the existing difficulties in the legal regulation of employment in Kazakhstan should not be the basis for the introduction of Anglo-Saxon law here. There should be ongoing activities to improve the quality of legal regulation, the purpose of which is to protect the rights and interests of the parties to labor relations, to establish minimum guarantees of rights and freedoms at work. The objectives of the labor legislation should be to create the necessary legal conditions aimed at achieving a balance of interests of the parties to the labor relations, social stability and social harmony. The outlined provisions define the directions for the further development of labor legislation, the meaning, significance and goals of the amendments and additions to the Labor Code, the policy of reforming the legal regulation of the social and labor sphere.

Введение

Статья посвящена рассмотрению получившей широкое обсуждение в западной экономической науке гипотезе о влиянии принадлежности страны к правовой системе на регламентацию отношений наемного труда. Подавля-

ющее большинство государств мира принадлежат к одной из двух правовых систем: континентального (романо-германского, кодифицированного, гражданского) или к англо-саксонской (общего, прецедентного) права. Исторический выбор государства правовой

системы, как полагают исследователи [1], определяет качество, эффективность воздействия права на экономические отношения в области защиты права собственности, корпоративного управления, наемного труда.

Рассматриваемая гипотеза утверждает, во-первых, что качество правового регулирования имеет значение для экономического роста и развития, и, во-вторых, что системы общего права с большей вероятностью будут создавать эффективные правила, чем системы гражданского права. В исследованиях предлагаются две основных аргумента превосходства англо-саксонской системы: первое, «канал адаптивности», согласно которому общее право, которое в значительной мере выступает в качестве продукта прецедентного права, может постепенно адаптироваться к изменяющемуся экономическому контексту, тогда как гражданское право, будучи продуктом кодифицированного законодательства, может корректироваться только периодически. Второе, «политический канал», в соответствии с которым общее право, поскольку оно уделяет приоритетное внимание независимости судебной власти и защите прав собственности от законодательной и исполнительной власти, имеет больше возможностей для снижения уровня коррупции, чем гражданское право, где акцент сделан на централизованное регулирование. Гипотеза о правовом происхождении имеет потенциально важные последствия для политики в области трудового права и производственных отношений, а также для законодательства о компаниях и финансового права, не в последнюю очередь из-за поддержки правительствами государств [2].

Ученые отмечают и считают не случайным, что во время крупных реформ права и юстиции в новых государствах бывшего Советского Союза и в Китайской Народной Республике, Монголии и на Балканах у американских экономистов и юристов получила развитие теория, которая выдвинула на передний план интересы происхождения права, *legal origins*. Речь не шла об истории права, так как намерением этой теории было не познание историко-правовых связей, а дискредитация континенталь-

ного права и хвала *common law*, связанная с требованием к миру – последовать примеру *common law* [3]. Теория *legal origins* делает попытку подтвердить, что *common law* является более подходящим для рыночной экономики, чем континентальное право. В целом ряде больших публикаций экономисты США утверждают, что континентальное право сильно связано с вредным влиянием государства на частную собственность и на деловые транзакции, способствует коррупции, теневой экономике и безработице. Напротив, *common law*, должно ассоциироваться с высокой защитой частной собственности. По их мнению, оно гарантирует более высокую форму судебской независимости, меньшую бюрократию, более высокую защиту владельцев долей предприятий, более высокие доходы от капитала, большую конкурентоспособность, а также более гибкую способность реагировать на экономические кризисы [4].

При этом следует учитывать противоположную точку зрения. Так, в отдельных исследованиях делаются выводы о том, что в среднем существует отрицательная корреляция между строгостью регулирования труда и эффективностью его применения, состоянием рынка труда. Указывается, что получившие широкое распространение результаты исследователей Ботеро [5], Ла Порты [6] о последствиях регулирования труда, а также о теории законности происхождения и строгости регулирования, больше не верны для эффективной регламентации труда. Высказываются предостережения для тех, кто будет использовать трудовое законодательство для построения мер воздействия на рынок труда в целях получения политических выводов о влиянии этих законов. Будущие исследования должны выходить за рамки буквы закона и фокусироваться на эффективном регулировании вопросов защиты прав [7].

Интерес авторов к гипотезе исследования обуславливается постепенной имплементацией английского права в казахстанскую правовую систему. Фактическая трансплантация началась с принятием Конституционного закона «О Международном финансовом центре «Астана» от 7 декабря 2015 года,

а в отечественной цивилистике в последние годы не утихают дискуссии по вопросу имплементации норм английского права в законодательство Республики Казахстан. В конце 2018 Правительство разработало законопроект «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования гражданского законодательства и улучшения условий для предпринимательской деятельности на основе имплементации принципов и положений английского и европейского права» [8].

Основными идеями указанного законопроекта выступают: расширение пределов свободы договора, сокращение императивных предписаний законодательства о договорах и сведение их к регулированию лишь тех общественных отношений, которые требуют соответствующего вмешательства государства; уточнение пределов судебного усмотрения; установление принципа добросовестности в качестве одного из основных начал (причем в качестве нравственного начала) гражданского законодательства; усовершенствование правил договорной гражданско-правовой ответственности.

Безусловно, изложенные идеи коснутся в будущем и трудовых договоров, как части гражданско-правовых соглашений. Более того, в целом, развитие трудового законодательства в Казахстане в последние годы исходило из негативных последствий вмешательства нормативного регулирования в либеральные экономические отношения. В большинстве экономических моделей трудовое законодательство рассматривается как внешнее вмешательство в рыночные отношения. Можно утверждать, опираясь на разработки в теории правового происхождения и сравнительной политической экономии, что этот стандартный подход потенциально вводит в заблуждение [9]. Более того, трудовое право подвергается критике за создаваемые препятствия эффективности, гибкости и развитию; критика трудового законодательства исходит из того, что легальное регулирование сокращает занятость и отдает предпочтение неэффективным сотрудникам при сокращении рабочих мест; а также из того, что отсутствует охват наибо-

лее уязвимых работников и работников «неформального сектора» [10].

Кроме того, кризисные явления в экономике заставляют пересмотреть роль трудового права как важнейшего регулятора предпринимательской деятельности. Как отмечают европейские исследователи, начавшийся в 2008 г. финансовый кризис имел серьезные последствия. Возникшие трудности в глобальной экономике еще раз показали сильную взаимозависимость трудового права и экономической системы. Объем установленных в трудовом праве обязательств работодателя имеет экономическое выражение, так как издержки рабочей силы напрямую влияют на стоимость товаров и продаваемых услуг. Политика рынка труда становится не только экономическим, но и фискальным инструментом. Если по каким-либо причинам девальвация валюты невозможна, то соответствующие результаты могут быть достигнуты посредством девальвации трудового права. Осознав это, политические деятели Европы стали использовать различные средства для повышения экономической конкурентоспособности местных работодателей путем уменьшения издержек рабочей силы, особенно тех, которые связаны с требованиями, установленными нормами трудового права. Ослабление норм трудового права, отмена императивных норм права, а также смягчение стандартов поведения часто называют модернизацией трудового права [11].

На Западе усиление гибкости государственно-правового подхода к регламентации трудовых отношений и занятости рассматривается как императив, не требующий доказательств. Сама выживаемость трудового законодательства ставится в прямую зависимость от предоставления большей свободы работодателям и работникам в определении индивидуальных и коллективных условий труда [12]. За период 1998–2007 гг. в 14-ти странах Европы было внесено 868 поправок в трудовое законодательство, большинство из которых было направлено на либерализацию таких институтов, как законодательство о защите занятости, система пособий по безработице, активные программы на рынке труда и досрочные пенсии [13].

Методы исследования

В зависимости от поставленных цели и задач на разных этапах исследования для выявления сущности изучаемых отношений и процессов применялись категориальный, системный, структурно-функциональный методы. Методологическую базу работы составили специальные методы (сравнительно-правовой, формально-или технико-юридический, сравнительно-исторический). Содержательная определенность системы регулирования наемного труда исследована на основе сравнительно-классификационного анализа, межстранового сопоставления, социологического оценивания, структурно-логической интерпретации.

В работе также использован исторический метод, с помощью которого проанализирован процесс формирования государственной социальной политики по защите прав трудовых прав личности; обеспечен контент-анализ интернет ресурсов, мониторинг. Статистической и фактологической базой анализа стали официальные материалы органов ОЭСР, системы трудового законодательства отдельных государств ОЭСР, Казахстана.

Поскольку авторский подход касается выявления и осмысления закономерностей влияния правовой системы на состояние рынка труда, то основными выступают методы описания и анализа ситуаций, обусловленных социально-экономическими особенностями геополитического пространства, создаваемого странами, методы сравнительного (компаративистского) анализа.

Результаты исследования и их обсуждение

Как правило, государственное регулирование рынка труда направлено на достижение лучшего соответствия между спросом на труд и предложением труда, а также на поддержку слабоконкурентоспособных групп работников и осуществляется с помощью проведения активной и пассивной политики на рынке труда [14]. На состояние правового регулирования отношений в сфере реализации права на свободу труда определенное влияние испытывает реализация государством одного из возможных вариантов их регламентации, который

может происходить по схеме «американской» концепции либо согласно установлениям «континентальной» доктрины.

Теория правового происхождения, которая первоначально была выдвинута Рафаэлем Ла Порта, Флоренцио Лопес-де-Силанес, Андреем Шлейфером и Робертом Вишным (далее – LLSV), утверждает, что общее или гражданское право происхождения правовой системы государства является одним из основных факторов в его подходе к регулированию экономики. Так, характеризуя эволюцию трудового права трудового права исследователи утверждают, что страны с разными правовыми традициями используют разные институциональные технологии для социального контроля над бизнесом... страны с общим правом, как правило, больше полагаются на рынки и контракты, а страны с гражданским правом (в том числе постсоциалистические) – на регулирование (и государственную собственность) [1]. Поскольку большинство стран мира унаследовали свои правовые системы от одной из небольшого числа родительских стран в результате колонизации, военного завоевания или какого-либо иного способа легальной трансплантации, правовое происхождение действует как внешний фактор, в некоторой степени независимый от политических и экономических контекстов каждой системы. Его влияние проявляется в стремлении систем принимать правила определенного типа и, в конечном итоге, в экономических результатах. Взаимодополняемость между правовыми и экономическими институтами гарантирует, что системы остаются на отдельных путях: на национальном уровне «зависимость от путей в правовых и нормативных стилях становится эффективной адаптацией к ранее внедренной правовой инфраструктуре» [5]. Анализ в целом подтверждает выводы предыдущих исследований LLSV о правах акционеров и правах кредиторов: вопросы законного происхождения в том смысле, что страны общего права в целом регулируют трудовые отношения меньше, чем страны гражданского права. Аналогичный результат получен для индекса права трудовых отношений, хотя эффект легального происхождения здесь не так силен [2].

В других исследованиях приходят к следующему выводу. Анализ данных показывает, что между трудовым законодательством в целом и безработицей в развитых странах нет последовательной связи, как негативной, так и позитивной. Тем не менее, некоторые конкретные виды регулирования труда могут привести к снижению безработицы. В случае регулирования рабочего времени этот эффект может быть объединенным результатом договоренностей о распределении работы и повышении производительности труда. Относительно законов о представительстве работников влияние может быть получено из положительного воздействия таких законов на мотивацию и моральный дух работников. Таким образом, есть некоторые свидетельства того, что законы о труде совместимы с повышением эффективности на уровне предприятия и улучшением макроэкономических показателей [15].

Гипотеза влияния принятой в стране правовой системы для политики в сфере трудового права и производственных отношений находит общую поддержку в авторитетных исследованиях. Анализ в целом подтверждает выводы о том, что страны общего права в целом регулируют отношения в сфере занятости меньше, чем страны гражданского права [2].

Из 35 стран ОЭСР, в 23-х государствах национальный рынок труда строится на континентальной и скандинавской формах регламентации наемного труда.

Исследование законодательства о труде государств ОЭСР позволило сделать вывод о том, что в странах постсоциалистического, французского и скандинавского правового происхождения значительно более объемное трудовое законодательство, уровень гарантий социально-трудовых прав, закрепленных в законе выше, чем в странах англосаксонской правовой системы. Всеобъемлющая регламентация наемного труда, тем не менее, сопровождается высоким уровнем незанятого населения.

Англо-саксонская правовая традиция не предполагает широкое участие профессиональных союзов, использование системы переговоров и деятельности специальных комиссий по предотвращению, преодолению социальных коллективных конфликтов. Романо-германская

правовая система закладывает в трудовое законодательство традиционно сильный статус профессиональных союзов, выделяет в качестве самостоятельной отрасли права – коллективное трудовое право, посвященное порядку закрепления локальных правил регламентации труда, разрешению коллективных трудовых споров, деятельности специальных посредников, предотвращающих социальные конфликты. Континентальная правовая традиция исходит из обязательности функционирования на рынке труда принципа трипартизма, то есть взаимодействия в этой сфере трех равных партнеров: государства, представителей работников и работодателей, с определением действенного механизма обеспечения и соблюдения минимальных социально-трудовых гарантий. Для Казахстана наиболее приемлема европейская модель регламентации рынка труда, основанная на континентальной системе права, исходя из традиционно сильных институтов социального партнерства, присущих отечественной социально-трудовой системе. В республике сформирована четырехуровневая система социального партнерства. Наряду с сохранением социального партнерства на уровне организаций, осуществляемого путем заключения коллективных договоров, было введено в действие социальное партнерство на региональном, на отраслевом и на республиканском уровнях, связанное с заключением соответствующих социально-партнерских соглашений. Таким образом, в стране действует система социально-партнерских актов, позволяющих учитывать специфику отрасли, территории, предприятия.

Основной объем регулирования трудовых отношений осуществляется по соглашению сторон трудовых отношений – предпринимателей и работников (их представителей) – через коллективные договоры, то есть сущность социального партнерства относится к правовым принципам взаимодействия, прежде всего главных участников производственного процесса – работника и работодателя. Но в число участников непременно включается и государство, так как любой производственный процесс связан со всеми иными факторами общественной жизни, в которых государство выполняет роль

посредника и функцию защиты коренных интересов общества. Государство выполняет как бы охранительные функции. Оно устанавливает, во-первых, минимальные социальные гарантии, во-вторых, процедуру коллективно-договорного регулирования, в-третьих, устанавливает порядок предотвращения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В новом докладе о стратегии в области рабочих мест ОЭСР выделяются три идеи, вокруг которых даются политические и практические рекомендации [16]: содействие созданию благоприятных условий для качественной работы; принятие превентивных мер по исключению человека из рынка труда и защите от рисков рынка труда; подготовка к будущим возможностям и вызовам на быстро меняющемся рынке труда. Даны общие рекомендации, заключающиеся в целевых индикаторах для реализации выделенных идей. При этом в Стратегии отсутствует деление мер по обеспечению рабочих мест в зависимости от принятой в той или иной стране модели правового регулирования экономических отношений, рынка труда; представлены страновые выводы, основанные на ключевых показателях рынка труда. К ним относятся: количества рабочих мест (занятость, безработица и неполная занятость), качество работы (оплата труда, безопасность на рынке труда, рабочая среда) и инклюзивность рынка труда (равенство доходов, гендерное равенство, доступ к занятости для социально уязвимых групп). Например, по уровню занятости лучшие показатели в 2017 году были у Новой Зеландии, а худшие – у Турции; самый низкий уровень безработицы – в Новой Зеландии, высокий – в Греции; уровень безопасности наиболее высокий – в Японии, самые большие риски – в Греции; наибольшая разница в доходах мужчин и женщин – в Корее, минимальная – в Финляндии; количество лиц, получающих минимальную заработную плату, наибольшее – в Греции, а наименьшее – в Чехии. Как видно, из этого анализа, отсутствует четкая взаимосвязь между принятой в стране правовой системой и показателями рынка труда.

Казахстан можно оценить сравнительно не плохо относительно показате-

лей рынка труда ОЭСР. Уровень занятости выше, чем в среднем в государствах ОЭСР, а уровень безработицы ниже среднего показателя по ОЭСР. В качестве факторов, положительно влияющих на снижение безработицы, можно выделить гибкое трудовое законодательство, низкие социальные выплаты по безработице, восстановление экономики после затяжного кризиса 2014–2016 гг. Указанные обстоятельства подтверждаются в ряде специальных экономических исследований [17, 18].

В качестве потенциала для Казахстана по повышению качественных характеристик рынка труда можно выделить: повышение производительности труда; улучшение безопасности рабочих мест; увеличение высокооплачиваемых рабочих мест; достижение гендерного равенства; нивелирование рисков потери работы и предоставление подходящей работы для социально уязвимых групп.

Следует отметить, что в Казахстане действующий Трудовой кодекс 2016 года относительно ранее действовавшего Трудового кодекса от 2007 года снизил уровень социальных гарантий работников, усилил их ответственность, предусмотрел значительную большую свободу действий работодателя в области организационно-управленческих отношений. В отличие от Трудового кодекса 2007 года в кодексе 2016 года был изменен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, введены новые обязанности работодателя по декларированию деятельности, в области обеспечения занятости населения, установлена повсеместная полная материальная ответственность работников. Данное направление развития трудового законодательства соответствует общему тренду развития этой сферы, направленному на предоставление большей свободы участникам рынка труда.

Обновленное несколько лет назад казахстанское трудовое законодательство на данном этапе не смогло нивелировать следующие издержки и недостатки современных трудовых и непосредственно с ними отношений: слабая социальная защита от безработицы, носящая в большей степени декларативный характер; неурегулированность деятельности посредников в трудоустройстве

и их ответственности при принятии обязательств по поиску подходящей работы; достаточный уровень безработицы приводит к практической вседозволенности работодателей в трудовых отношениях и ограничению полномочий работников; отсутствие практики обязательного заключения коллективных договоров у работодателей любой форм собственности напрямую связано со снижением уровня социальной защиты работников; практическая повсеместная полная материальная ответственность работников за вред, причиненный работодателям, а также преобладающее мнение в обществе о коррупционном характере вступления в трудовые отношения при поступлении на государственную, гражданскую службу, при трудоустройстве на высокооплачиваемые рабочие места.

Несмотря на имеющиеся издержки в правовом регулировании, современный подход к правовому обеспечению сферы наемного труда в Казахстане все еще характеризуется преобладанием «континентальной» доктрины, определяющей значительную роль государства и соответствующих государственных гарантий в социально-трудовых отношениях, которые находят свое воплощение, в первую очередь, в нормах Трудового кодекса.

Вместе с тем отказ от кодифицированного трудового права не позволит качественно улучшить состояние рынка труда, искоренить латентную безработицу. Доказательством данного тезиса выступает недавнее прошлое развития трудового законодательства Казахстана. Так, действовавший около семи лет Закон от 10.12.1999 г. «О труде в РК» отдавал приоритет договорному способу регулирования трудовых отношений, поверхностно, нередко противоречиво, регулируя отношения в сфере труда. Недостатки Закона «О труде» повлекли существование неоднозначной практики трудовых отношений, которая характеризовалась общим упадком правовой культуры в этой области, несоблюдением прав работников, снижением гарантий их социальной защиты. В этих условиях договорной метод не оправдал себя: работодатели, исходя их приоритета личных интересов, устанавливали условия труда, трудовой договор был в своей сущности договором присоединения,

в который работник не мог внести значимые изменения, права представителей работников характеризовались декларативностью. Данная практика показала, что социальные рыночные отношения требуют законодательных гарантий прав работников, нормативного закрепления минимальных условий труда, только в этом случае создаются необходимые предпосылки для существования цивилизованного рынка наемного труда, социального развития общества и государства, что обеспечивается современным состоянием и процессом постоянного совершенствования кодифицированного трудового законодательства РК. Более того, период действия Закона от 10.12.1999 г. «О труде в РК» характеризовался отсутствием понятной и прогнозируемой судебной практики по разрешению трудовых споров, наличием разных решений и выводов судов по однотипным трудовым искам.

Высокое качество отправления правосудия является обязательным условием для эффективной реализации как общего, так и континентального права. При этом в последней правовой системе к судебным решениям, как основным источникам права, предъявляются повышенные требования. К сожалению, работа казахстанской фемиды по обобщению результатов судебной практики, разъяснению вопросов, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров, не является качественной [19]. Нормативное постановление Верховного Суда РК №9 от 6 октября 2017 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» не отвечает требованиям к уровню качества нормативного правового акта, не имеет должной структуры, которая бы в действительности отражала разъяснения вопросов судебной практики по различным категориям трудовых споров. Содержание разъяснений не являются достаточными для правильного разрешения типичных трудовых споров, отдельные выводы постановления входят в противоречие с положениями Трудового кодекса.

Существующие трудности в правовом регулировании занятости в Казахстане не должны стать основанием для внедрения здесь англо-саксонского права. Напротив, следует развивать устоявшиеся,

проверенные временем традиционные институты трудового права, в полной мере использовать их потенциал и возможности в современных сложных экономических условиях. Следует учитывать и ожидания общества, которые традиционного исходят из высокой социальной ответственности государства в Казахстане, предупреждения всеми возможными способами социальных и трудовых конфликтов. В стране ведется постоянная деятельность по обеспечению надлежащего качества правового регулирования сферы наемного труда и занятости. На первый план выходит социальная установка по повышению качества жизни каждого казахстанца, в том числе с позиции вступления в трудовые отношения. С одной стороны, Трудовой кодекс предоставляет широкие гарантии прав работников, с другой, постоянно апробируются новые возможности недопущения трудовых конфликтов. При этом законодатель пытается добиться баланса интересов всех трех сторон социального партнерства: работников, работодателей и государства.

Заключение

Применительно к Казахстану мы провели изучение устоявшегося вывода о том, что «легальное происхождение» страны может иметь значение для ее модели финансового развития и, в более общем плане, для пути экономического роста. Сторонники этой точки зрения утверждают, что «правовая семья», в которой возникла правовая система страны – будь то общее право или одна из разновидностей гражданского права – оказывает существенное влияние на качество право-

вой защиты акционеров, что, в свою очередь, влияет на экономический рост через доступ фирм к внешнему финансированию. Дополнительные исследования прав кредиторов и регулирования труда подтверждают основную мысль о том, что разные правовые семьи имеют различные динамические свойства. В частности, считается, что системы общего права способны лучше реагировать на меняющиеся потребности рыночной экономики, чем гражданские системы [20].

С другой стороны, отечественный опыт отказа от кодификации законодательства, действие в период 2000–2007 годов Закона «О труде в РК», показал несостоятельность этого подхода. Преобладание договорного метода регламентации рынка труда, передача в область прав работодателя установление основных правил осуществления трудовой деятельности привело к увеличению нарушений социально-трудовых прав граждан, снижению формальной занятости, расширению применения сокрытия доходов. Низкие гарантии прав работников приводили к массовым необоснованным высвобождением и формированию трудовых конфликтов.

Проблема трансплантации основных начал общего права в сферу рынка труда может усугубляться в казахстанской действительности отсутствием качественного отправления правосудия в условиях постоянной реализации реформ судебной власти, отсутствием эффективной и понятной практики разрешения трудовых споров, защиты прав собственников, разрешения корпоративных конфликтов.

Библиографический список

1. Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R.W. Agency problems and dividend policies around the world // *The journal of finance*. 2000. Т. 55, № 1. С. 1–33.
2. Deakin S., Lele P., Siems M. The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes // *International Labour Review*. 2007. Т. 146, № 3–4. С. 133–162.
3. Книпер Рольф Кодификация как конкуренция? Примечания к соотношению континентального права и common law [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zakon.kz/4950949-kodifikatsiya-kak-konkurenciya.html> (дата обращения: 25.01.2019).
4. Porta R.L., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R.W. Law and finance // *Journal of political economy*. 1998. Т. 106, № 6. С. 1113–1155.
5. Botero J.C., Djankov S., Porta R.L., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The regulation of labor // *The Quarterly Journal of Economics*. 2004. Т. 119, № 4. С. 1339–1382.

6. Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The economic consequences of legal origins // *Journal of economic literature*. 2009. Т. 46, №2. С. 285–332.
7. Kanbur R., Ronconi L. Enforcement matters: The effective regulation of labour // *International Labour Review*. 2018. Т. 157, №3. С. 331–356.
8. Досье на проект Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования гражданского законодательства и улучшения условий для предпринимательской деятельности на основе имплементации принципов и положений английского и европейского права» (ноябрь 2018 года) [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36788921#pos=2 (дата обращения: 25.01.2019).
9. Deakin S., Sarkar P. Assessing the long-run economic impact of labour law systems: a theoretical reappraisal and analysis of new time series data // *Industrial Relations Journal*. 2009. Т. 39, №6. С. 453–487.
10. Davidov G., Langille B. *The idea of labour law*. Oxford University Press, 2011.
11. Либерализация трудового права в Литве: желания и возможности (*Liberalisation of Lithuanian labour law: wishes and realities*). Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 279–291.
12. Лушников А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. М.: Проспект, 2015. 272 с.
13. Вишневская Н.Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания? // *Экономический журнал ВШЭ*. 2014. №2 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reforma-nemetskogo-rynka-truda-osobyu-sluchay-ili-primer-dlya-podrazhaniya> (дата обращения: 18.03.2019).
14. Гильтман М.А., Обухович Н.В., Токарева О.Е. Влияние государственного регулирования рынка труда на регистрируемую безработицу // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2017. №4 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-gosudarstvennogo-regulirovaniya-rynka-truda-na-registriруемую-bezrabotitsu> (дата обращения: 18.03.2019).
15. Deakin S., Malmberg J., Sarkar P. How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010 // *International Labour Review*. 2014. Т. 153, №1. С. 1–27.
16. OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en> (дата обращения: 25.01.2019).
17. Колесникова Т.В., Перчинская Н.П. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда // *Инновации*. 2014. №5 (187) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-nestandartnaya-forma-zanyatosti-innovatsionnaya-tendentsiya-na-sovremennom-rynke-truda> (дата обращения: 18.03.2019).
18. Симченко Н.А., Волошин А.И., Романюк Е.В. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях // *Kant*. 2018. №2 (27) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-nestandartnyh-form-zanyatosti-na-rynke-truda-v-sovremennyh-ekonomicheskikh-usloviyah> (дата обращения: 18.03.2019).
19. Хамзина Ж.А. Вопросы к качеству нормативного постановления «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zakon.kz/4927201-voprosy-k-kachestvu-normativnogo.html> (дата обращения: 25.01.2019).
20. Armour J., Deakin S., Lele P., Siems M. How do legal rules evolve? Evidence from a crosscountry comparison of shareholder, creditor, and worker protection // *The American Journal of Comparative Law*. 2009. Т. 57, №3. С. 579–630.