



**Заң ғылымдарының докторы, профессор Көбен Әбжанұлы Әбжановтың
95 жылдығына арналған әл-Фараби атындағы
Қазақ ұлттық университетінің 90 жылдығына және
Қазақстан Республикасы күніне орайластырылған
«ЕАЭО ЕЛДЕРІНДЕ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН РЕФОРМАЛАУ
ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ЕҢБЕК ШАРТЫН,
КЕЛІСІМШАРТТЫ ЖЕТІЛДІРУ»
халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫ**

МАТЕРИАЛЫ

**Международной научно-практической конференции
«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
КОНТРАКТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕАЭС»,
посвященной 95-летию доктора юридических наук,
профессора Абжанова Кобена Абжановича и приуроченной
к 90-летию Казахского национального университета имени аль-Фараби**

COLLECTION OF ARTICLES

**of the International Scientific and Practical Conference,
dedicated to the 95th anniversary of Doctor of Law,
Professor Koben Abzhanov and the 90th
anniversary of Al-Farabi Kazakh National University
and the Day of the Republic of Kazakhstan
"IMPROVING EMPLOYMENT CONTRACTS IN
THE CONTEXT OF REFORM AND DIGITALIZATION
OF LABOR LEGISLATION IN THE EAEU COUNTRIES"**

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ

Юридический факультет

Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті»

Заң факультеті

Азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасы

AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

Faculty of Law

Department of Civil Law and Civil Procedure, Labor Law

**«ЕАЭО ЕЛДЕРІНДЕГІ ЗАҢНАМАСЫНДА ЕҢБЕК ШАРТЫН,
ЕҢБЕК ШАРТЫН РЕФОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ
ЖАҒДАЙЫНДА ЖЕТІЛДІРУ»**

Қазақстан Республика күні және әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 90 жылдығына орай және заң ғылымдарының докторы, профессор Әбжанов Көбен

Әбжанұлының 95 жылдығына арналған

Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының

МАТЕРИАЛДАРЫ

31 қазан 2024 ж.

МАТЕРИАЛЫ

международной научно-практической конференции,

посвященной 95-летию доктора юридических наук, профессора

Абжанова Кобена Абжановича,

приуроченной к 90-летию Казахского национального университета

имени аль-Фараби и Дню Республики Казахстан

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
КОНТРАКТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО**

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕАЭС»

31 октября 2024 г.

COLLECTION OF ARTICLES

of the International Scientific and Practical Conference,

dedicated to the 95th anniversary of Doctor of Law, Professor Koben Abzhanov and the 90th anniversary of Al-Farabi Kazakh National University and the Day of the Republic of Kazakhstan

**"IMPROVING EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE CONTEXT OF REFORM AND
DIGITALIZATION OF LABOR LEGISLATION IN THE EAEU COUNTRIES"**

October 31, 2024

Алматы

Қазақ университеті

2024

УДК 349.2(069)
ББК 67.405
С 56

Коллектив авторов:

Под общей редакцией доктора юридических наук,
профессора С.Ж. Сулейменовой

Авторы: Абайдельдинов Т.М., Мырзатаев Н.Д., Рыскалиев Д.У.,
Алдашев С.М., Оспанова Д.А., Карашева Ж.Т.

Совершенствование трудового договора, контракта в условиях реформирования и цифровизации трудового законодательства в странах ЕАЭС: Материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2024. – 31 октября 2024 г.
- 317 с. + 14 стр фото.

ISBN 978-601-04-6948-8

В сборник включены материалы международной научно-практической конференции, посвященной проблемам совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан в области уяснения и модификации //институтов трудового договора и контракта с учетом законодательного опыта государств Евразийского экономического союза. Данная конференция освещает результаты обмена мнениями между научными и практическими работниками. В работе конференции приняли участие известные ученые-юристы Казахстана и стран СНГ, профсоюзные работники, общественные деятели, представители органов управления Инспекции труда г.Алматы, представители бизнес-структур, руководители и работники КазНУ имени аль-Фараби, а также молодые ученые, докторанты, магистранты и студенты.

Сборник предназначен для практических работников, ученых-юристов, докторантов, магистрантов, студентов юридических факультетов и ВУЗов, а также широкого круга читателей.



Рогов Игорь Иванович

*Председатель Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан, доктор юридических наук, профессор
г. Астана, Казахстан*

ҚАЙЫРЛЫ КҮН, ҚҰРМЕТТІ ӘРІПТЕСТЕР, ДОСТАР!

Хочу поблагодарить организаторов конференции за приглашение участвовать в этом важной мероприятии.

95 лет исполнилось бы нашему учителю Кубену Абжановичу Абжанову, классику казахстанского трудового права!

Симптоматично, что его юбилей совпал с другим юбилеем, в октябре 1919 года, как известно, была организована Международная организация труда! Сразу после окончания первой мировой войны она была образована при Лиги Наций, потом перешла ведение Организации объединенных наций. Наверно есть в этом, что-то символическое, что именно, человек, родившийся через 10 лет после создания этой межданаародной организации стоял у истоков трудового права Казахстана.

Кубен Абжанович Абжанов прожил очень интересную, платформенную, анучную жизнь. Много у него учеников, такие как профессор Увавро Виталий Николаевич, Амажол Магзумович Нурмагамбетов, это Тлеугабыл Мусинов Абайдельдинов, это Ирина Владимировна Межибовская и много других специалистов в области трудового права.

Кубен Абжанович был деканом юридического факультета, как раз в те годы, когда я и мои сокурсники учились на юридическом факультете. Мы помним его как специалиста высочайшего класса. Что это были за годы? Это были годы, когда начала формироваться отрасль тоудового права, именно, казахстанского. Как известно, на территории КазССР действовал длительное время, кодекс законов о труде Российской федерации. И лишь после принятия основ трудового законодательства союза СССР, Кодекс законов о труде КазССР был принят 1972 году. Когда мы учились кодекс еще не было и лекции нам читал Кали Сергалиевич Тынышпаев, состояли в том, что просто надиктовывал нам основные положения института трудового права.

Уважаемые коллеги, я полагаю, что значение этого события –празднование юбилея нашего учителя по трудовому праву, значение трудно переоценить.

Смотрите, Казахстан оппозиционирует себя как демократическое, правовое, светское, социальное государство, высшими ценностями которого является человек, его жизнь, права и свободы. Обратите внимание, так вот, применительно к трудовому праву, все конституционные институты они взаимосвязанные и взаимообусловленные. Нельзя быть демократическим государством, правовым государством, и в тоже время несоциальным. Социальное государство предполагает, что он является и

демократическим, и правовым, то есть охраняет и защищает права человека и гражданина. И здесь, значение трудового права возрастает неимоверно.

Смотрите, когда формировалось трудовое право в нашей стране, период когда Казахстан был социалистическим, казалось бы, один суффикс, филологам интересно на заметку, социалистическое государство и социальное. Как существенно, меняется содержание этого понятия. Именно, государство, носящее высокое звание «социального» ставит во главу угла, именно, человека, его права и свободы в трудовом праве. Я думаю, что современное понимание трудового права невозможно его определить без учета истории и трудового права. И здесь, опыт наших учителей, в первую очередь, Кубена Абжановича Абжанова будет чрезвычайно полезным. Поэтому еще раз хочу всех приветствовать и пожелать успешной работе конференции. Всего доброго, коллеги!



***Айтжанова Жамила Нурматовна**
Проректор по научно-инновационной
деятельности КазНУ имени аль-
Фараби, доктор экономических наук,
доцент, г. Алматы, Казахстан*

Добрый день, уважаемые участники конференции, уважаемые гости!

Разрешите мне от имени КазНУ имени аль-Фараби и его ректора Туймебаева Жансеита Кансеитулы поздравить вас с открытием Международной научно-практической конференции, посвященной 95-летию доктора юридических наук, профессора Абжанова Кобена Абжановича, приуроченной к 90-летию КазНУ имени аль-Фараби, Дню Республики на тему «Совершенствование трудового договора, контракта в условиях реформирования и цифровизации трудового законодательства в странах ЕАЭС».

Юридическая общественность Республики, коллектив юридического факультета КазНУ с благодарностью помнит доктора юридических наук, профессора Кобена Абжановича Абжанова, его научную и преподавательскую деятельность в стенах университета, способствовавшие профессиональному становлению плеяды его учеников, получивших знания на кафедре трудового права и гражданского процесса.

История кафедры трудового права начинается с 1970 года. Ее возникновение связывают с созданием в Казахстане первой научной школы трудового права, основоположником которой являлся д.ю.н., профессор Абжанов Кобен Абжанович.

Виднейший казахстанский ученый, закончивший Алма-Атинский юридический институт, он первым в Казахстане и Средней Азии в октябре 1953 г. блестяще защитил кандидатскую диссертацию в городе Ленинграде на тему «Советский социалистический трудовой договор и его прекращение по советскому праву», а в 1969 году, там же, докторскую диссертацию на тему «Сущность трудового договора». Крупный специалист в области трудового права, он совмещал научную деятельность с практикой, работая 1960 по 1969 гг. начальником правового отдела Совета Министров Казахской ССР. Именно он возглавил в 1970 году новую кафедру трудового права и гражданского процесса, будучи, одновременно и деканом юридического факультета. Он заведовал кафедрой до 1981 года, пока билось его сердце. Кобен Абжанович Абжанов участвовал в разработке проекта Кодекса законов о труде КазССР и других законопроектов.

Полагая, что его жизненный путь, достижения в науке, его научные точки зрения прекрасно осветят участники конференции, его современники и ученики.

Завершая свое краткое выступление, хотелось бы пожелать всем участникам прекрасных выступлений, активного обсуждения представленных докладов, выработке научных идей и их реализации в национальных законодательствах, направленных на гармонизацию правовых актов, регулирующих трудовую деятельность в рамках ЕАЭС.

Благодарю за внимание.



*Аманжол Нурмагамбетов,
доктор юридических наук,
заслуженный деятель
Республики Казахстан
г.Астана, Казахстан*

О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ И ТВОРЧЕСКОМ НАСЛЕДИИ ПРОФЕССОРА АБЖАНОВА К.А.

В этом году исполнилось 95 лет со дня рождения крупного ученого-правоведа, основателя казахстанской школы трудового права, доктора юридических, профессора Абжанова Кубен Абжановича. Его детство и юность пришлись на трагические периоды нашей истории, связанные с коллективизацией, последовавшей за ней голодом и гибелью миллионов наших соотечественников, а также Великой Отечественной войной. К счастью, горькая чаша миновала Кубен Абжановича. Он, благополучно окончив среднюю школу, в 1946 году поступил в Алма-Атинский юридический институт, после окончания его в 1950 году был оставлен на преподавательской работе в данном высшем учебном заведении. Уместно подчеркнуть, что Кубен Абжанович, будучи студентом, был приглашен на должность консультанта Казахского республиканского совета профессиональных союзов. Важное место в его трудовой биографии занимает назначение на должность начальника юридического отдела аппарата Совета Министров Казахской ССР. Однако многие годы, Кубен Абжанович посвятил подготовке высококвалифицированных специалистов в сфере юриспруденции в Алма-Атинском юридическом институте, затем в Казахском государственном университете имени С.М.Кирова. Ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, декан юридического факультета, заведующий кафедрой трудового права и гражданского процесса КАЗГУ им. С.М.Кирова. Это основные вехи трудовой биографии Кубен Абжановича. При этом он, активно занимаясь научно-исследовательской деятельностью, в 1953 году успешно защитил кандидатскую диссертацию по проблемам трудового договора. Знаменательными событиями в его научном поприще стали опубликование в 1964 году в издательстве «Юридическая литература» в г.Москва монографии «Трудовой договор по советскому праву» и блестящая защита докторской диссертации в Ленинградском государственном университете им А.А. Жданова. В этой связи, хотелось бы обратить внимание на следующее. В середине прошлого столетия в науку трудового права Советского Союза влилась большая группа талантливых молодых ученых. Среди них Андреев Виталий Семенович, Бегичев Борис Константинович, Зайкин Алексей Данилович, Иванов Семен Александрович, Лившиц Роман Зиновьевич, Никитинский Василий Иванович, Орловский Юрий Петрович, Скобелкин Владимир Николаевич, Смолярчук Василий Иванович, Ставцева Антонина Ильинична, Сыроватская Лилия Александровна и другие. В их число входит, безусловно, и Кубен Абжанович Абжанов. Именно ученые трудовики того поколения, в

период так называемой «хрущевской оттепели», когда частично были отменены правовые акты внеэкономического принуждения к труду, выступили с конкретными предложениями по совершенствованию социального законодательства, направленные на улучшение условий труда советских граждан. Для уяснения конкретной ситуации с регулированием трудовых отношений на раннем этапе становления советской власти, полагаем целесообразным совершить небольшой экскурс в историю возникновения и функционирования трудового законодательства в Советском Союзе. Первый Кодекс законов о труде РСФСР был принят в 1918 году в рамках коммунистической идеологии, посредством провозглашения организованного сотрудничества трудящихся с советской властью при широком применении самоуправления. Но на самом деле, в данном Кодексе был закреплён принудительный труд в форме всеобщей трудовой повинности. В целом, при наличии отдельных позитивных норм, таких как установление восьмичасового рабочего дня и минимальной продолжительности ежегодного трудового отпуска, введение ограничения сверхурочных и др. Вместе с тем, в КЗоТ 1918 года отсутствовал центральный институт трудового права – трудовой договор и трудовые отношения носили публично-правовой, а точнее мобилизационный, а нередко и военизированный характер, когда трудовые армии создавались при воинских подразделениях. Более того, как отмечено в литературе, пережитком принудительности при привлечении к труду можно считать ст. 79 УК РСФСР 1922 г., которая предусматривала уголовное наказание за отказ от производства работ, имеющих общегосударственное значение, в частности, лишением свободы, принудительными работами или конфискацией имущества. Ст. 79 УК могла быть использована для подавления забастовок на предприятиях, выполнявших работы, имевшие государственное значение, хотя формально уголовная ответственность за забастовки отсутствовала. [1]. В этих условиях, ни о какой полноценной защите трудовых прав трудящегося не могло быть и речи.

Важнейшим этапом формирования цивилизационных основ регулирования трудовых отношений на всей территории СССР, в составе которого входил и Казахстан, являлось принятие в 1922 году Кодекса законов о труде Российской Федерации (далее – КЗОТ РФ). Следует отметить, что данный законодательный акт о труде действовал около полувека. Согласно данному КЗОТ РФ, трудовые отношения в основном возникали, изменялись и прекращались на основе трудового договора. При этом, условия трудового договора ни в коей мере не должны были ухудшать положение трудящегося по сравнению с нормами КЗОТ РФ, иначе данный договор признавался недействительным. Перевод на другую работу осуществлялся, как правило, с согласия трудящегося. Перечень оснований увольнения по инициативе администрации также был четко ограничен, и применение иных оснований увольнения считалось недопустимым. В данном КЗОТ РФ регламентирован труд женщин и несовершеннолетних, определено правовое положение профсоюзов, статус коллективного договора и на паритетных началах разрешались трудовые споры. В стране поэтапно стали переходить на семичасовой рабочий день, а для работников, занятых на особо тяжелых и вредных условиях труда был введен шестичасовой, а в отдельных случаях четырех, а в особых случаях трехчасовой рабочий день и т. д. В этот период неоднократно предпринимались попытки принять общесоюзный законодательный акт о труде, однако по различным причинам они не увенчались успехом.

Поворотным моментом в изменении положения человека труда стало взятие курса молодого советского государства, на индустриализацию экономики. Для реализации грандиозных производственных задач были использованы огромные

материальные, научно-технические и трудовые ресурсы. В результате, буквально за пятнадцать лет Советский Союз создал мощную промышленность, тем самым войдя в число высокоразвитых индустриально-аграрных держав мира. В Казахстане начала полноценно функционировать Туркестано-Сибирская железная дорога, строились известные крупные предприятия, как Балхашский медеплавильный завод, обогатительная фабрика Лениногорского комбината, Чимкентский свинцовый завод, развивался Карагандинский угольный бассейн и т.д. Кроме того, к 1930 году в СССР была полностью ликвидирована безработица. Что же касается трудового законодательства того времени, то оно характеризуется ужесточением многих его институтов. Это касается рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплины труда и др. С другой стороны, на практике реже стали заключаться трудовые договоры, отдавая предпочтение внедоговорным отношениям. К примеру, широкое распространение нашло применение так называемого организованного набора для крупных промышленных предприятий истроек. При этом, перманентно ухудшались условия труда работников и соответственно происходило снижение правовых гарантий трудящегося. Некоторые виды нарушения трудовой дисциплины становились уголовно наказуемыми. В этом отношении примечателен Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года, согласно которому была установлена уголовная ответственность за прогул без уважительной причины и самовольный уход с работы. Этим не ограничивалось усиление государственного принуждения к труду в различных формах вплоть до распространения военного режима к рабочим. Парадоксальным являлось и то, что трудящиеся в своем большинстве не были осведомлены о своих правах, так как КЗоТ РФ был им недоступен. Данный исключительно важный законодательный акт предназначался для служебного пользования и в пронумерованном виде персонально предоставлялся судьям и сотрудникам прокуратуры. Таким образом, трудовое законодательство того времени вполне можно характеризовать как антисоциальный. Как отметили А.М.Лушников и М.В.Лушникова «в целом советское трудовое законодательство конца 30-х середины – 50 годов можно назвать в значительной степени «антирабочим», когда его гуманистическая составляющая была сведена к минимуму или просто изжита» [2]. Поэтому именно поколению ученых-трудовиков 50 и 60 годов прошлого века предстояло не только научно обосновать необходимость восстановления социальной справедливости в сфере трудовых отношений, но и принимать самое активное участие в разработке соответствующих нормативных правовых актов о труде. Исходя из этого, с уверенностью можно утверждать, что этой сложной задачей они справились. Подтверждением тому служит принятие в 1970 году Закона «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», оказавшего огромное регулятивное воздействие на обеспечение адекватной защиты прав и законных интересов человека труда. Профессор Кубен Абжанович принимал непосредственное участие в разработке не только вышеназванного законодательного акта, но и КЗоТ Казахской ССР 1972 года, который действовал в Казахстане до 2000- года. Следует отметить, что научные изыскания профессора К.А.Абжанова были разносторонними, но больше всего он уделял внимание центральному институту этой отрасли права - трудовому договору. Следует отметить, что данный отраслевой институт прошел сложный путь возникновения, становления и развития. В XIX веке, в эпоху формирования структуры индустриального общества в европейских государствах, по мнению Е.Б. Хохлова, «механизм правового регулирования хозяйственных отношений, включая правовое

регулирование труда, находит свое выражение целиком в договоре, заключаемом между участниками этих отношений. При этом договор личного найма (трудовой договор) никак не выделяется из числа прочих договоров, юридически опосредующих движение товаров на рынке, ибо труд – это такой же объект рынка, как и любой другой товар. Трудовой договор – это обычная меновая сделка в числе прочих гражданско – правовых сделок [3]. В дореволюционной России договор найма рабочих рассматривался как один из разновидностей гражданско – правового договора личного найма и общие положения о личном найме содержались в Своде гражданских законов Российской империи. Вместе с тем, Л.С.Таль писал, что «трудовой договор силою вещей превратился в самостоятельный правовой институт, который не может быть втиснут в рамки личного найма или обойден гражданскими законами»[4]. Согласно ст.27 КЗоТ РФ 1922 года «трудовой договор есть соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». На неопределенность элементов данного определения указывал в свое время Н.Г.Александров, полагавший, что «упоминание в ст.27 КЗоТ РФ о вознаграждении без указания на специфику этого вознаграждения указывает лишь на то, что трудовой договор, как и большинство иных договоров, является возмездным договором. Следовательно, упоминание в общей форме о вознаграждении не может служить специфическим признаком трудового договора.»[5]. Кубен Абжанович, на основе глубокого исследования института трудового договора разработал следующее определение: «трудовой договор есть соглашение организованного сотрудничества свободных от эксплуатации людей, по которому одна сторона (гражданин) обязуется выполнять работу по определенной специальности, профессии или должности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения), а другая сторона (предприятие, учреждение) обязуется организовать труд и выплачивать заработную плату по количеству и качеству затраченного труда и соблюдать все условия, установленные законом и соглашением»[6]. Данное положение, разработанное профессором К.А.Абжановым, исключая некоторые идеологические коррективы, воплотилось в содержание статьи 8 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 года.

Как было отмечено, одной из форм привлечения рабочей силы при социализме в различные отрасли народного хозяйства являлся организованный набор с особенностями заключения трудового договора. Дело в том, что одной из сторон трудового договора при организованном наборе являлось не промышленное предприятие или стройка, где должен был трудоустроен рабочий, а специализированный уполномоченный орган, который являлся представителем промышленного предприятия или стройки. При некоторых позитивных аспектах, данный порядок заключения трудового договора имел ряд существенных недостатков. Так, в случае отказа в приеме на работу прибывшего по организованному набору, администрация не несла ответственности за не предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором между рабочим и специализированным уполномоченным органом, Кубен Абжанович обратил внимание на недоработки в содержании трудового договора при организованном наборе и внес конкретные предложения по совершенствованию трудового договора при организованном наборе.

Как известно, одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя является прогул без уважительных причин. Данное основание расторжения трудового договора имеет глубокую историю, начиная с российского

Устава о промышленном труде (УПТ) 1913-го года, многие ключевые положения составили основу будущих советских кодексов о труде. Вместе с тем, отношение советских ученых в сфере трудового права к увольнению за прогул без уважительных причин было неоднозначным, и нередко считалось не целесообразным применение этого правила. Кубен Абжанович, поддерживая эту точку зрения, полагал, что в исключительных случаях, когда встречаются прогульщики, не поддающиеся общественному воспитанию, необходимо применять общую норму, которая соответствует п. «г» ст.47 КЗоТ РФ (в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка).

Создавая собственную школу трудового права, Кубен Абжанович воспитал немало учеников. Среди них особенно хотелось бы отметить доктора юридических наук, профессора Уварова Виталия Николаевича, ставшего крупным исследователем в области трудового права и государственного управления, который к отличительным признакам трудового договора относит следующие условия: а) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; б) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; в) получение работником заработной платы. [7].

Профессор Абжанов Кубен Абжанович прожил не долгую, но яркую жизнь. Он был талантливым, высокообразованным, с энциклопедическими знаниями ученым и исключительно доброжелательным человеком, К сожалению, он скончался в возрасте 52 лет, но его научные идеи и труды не теряют актуальность в наше время и служат дальнейшему совершенствованию трудового законодательства в современном Казахстане.

Список использованных источников

1. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. – М.: Издательство НОРМА. - 2001. - С.145.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учебник. В двух томах.Том1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – Москва: Статут. - 2009. - С.122.
3. Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Том 1.История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем /под ред. И.Ю. Козлихина, - СПб.: Издательский дом Санкт – Петербургского государственного университета. - 2013. - С.830.
4. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. - Москва. Статут. - 2006. - С.174.
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - М.; (Классика российской цивилистики) Проспект. - 2008. - С.230.
6. Абжанов К.А. Избранные труды по трудовому праву. - Астана ТОО «Мастер ПО». - 2019. - С.25.
7. Уваров В.Н. Уварова –Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2019.- С.171-172.



Абжанов Кубен Муратович
*старший юрист Baker McKenzie
Kazakhstan B.V.*
г. Алматы, Республика Казахстан

Уважаемые коллеги и члены конференции!

Для меня большая честь приветствовать Вас на этой конференции, посвященной 95-летию доктора юридических наук Абжанова Кобена Абжановича.

Для кого-то из Вас он был коллегой, для многих учителем и наставником.

Что касается меня лично, он являлся моим аташкой. Я внук Кобена Абжановича. И я горд тем, что ношу его имя. Меня зовут Абжанов Кубен. Я сын его старшего сына Мурата.

Как и для многих из присутствующих, для меня Кобен Абжанович являлся не только аташкой, но и учителем, по следам которого я старюсь идти. Следуя за аташкой, я, как и многие в нашей семье, выбрал стезю юриста и работаю старшим юристом в международной юридической фирме Бейкер Маккнези. Более того, я уже более 10 лет практикую и специализируюсь именно на трудовом праве.

Такая связь поколений впечатляет. Мой аташка наряду с другими учеными разрабатывал основы трудового законодательства. Поколение моих родителей продолжает его совершенствовать. Мое поколение и последующие поколения стараются с честью продолжать их дело. Но нам кончено же легче, потому что мы, что называется, «стоим на плечах гигантов».

От себя лично и всей моей семьи, позвольте выразить огромную благодарность организаторам этой конференции, в особенности ученикам моего Аташки Тлеухабылу Мусиновичу и Аманжолу Магзумовичу.

Кроме того, всем и каждому кто пришел сегодня на эту конференцию я и моя семья говорим спасибо за вашу память.

Спасибо вам большое!



Абайдельдинов Т.М., кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права, КазНУ имени аль-Фараби
г.Алматы, Республика Казахстан



Сулейменова С.Ж.
зав.кафедрой гражданского права и гражданского процесса, трудового права, КазНУ имени аль-Фараби, доктор юридических наук, профессор
г.Алматы, Республика Казахстан

ӘБЖАНОВ КӨБЕН ӘБЖАНҰЛЫ!!!

Әбжанов Көбен Әбжанұлы туралы ең жақсы естеліктерімізді сақтаймыз, біздің дипломдық жұмысымыздың жетекшісі болды және біздің өмірлік кәсіби басымдықтарымызды алдын ала белгіледі.

Біздің курста еңбек құқығын оқып, бізге бірден осы пән бойынша ғылыми үйірмеге қатысуды ұсынды. Сол кезеңде біз кешкі бөлімде екі жыл оқыдық, Республика прокуратурасында жұмыс өтіліміз аз болды және күндізгі бөлімге ауысқаннан кейін біраз абдырап қалдық, өйткені кеңседе отырып, 17-18 жасар қыздар әлі де жұмыс істей алатын қылмыстық істермен техникалық жұмыс істей отырып, біз қылмыстық құқық біздікі емес екенін түсіндік. Міне, Көбен Әбжанұлы бізге еңбек шартының мәселелерімен айналысуды ұсынды. Онымен тілдесу өте қызықты болды, ол бәрін жақсы меңгерген сияқты көрінді. Сол кезде біз бұл адамның, арық, кішкентай бойлы, жай дауысы мен жанып тұрған тұлғасы еді, ал қазір Қазақстандағы еңбек құқығы мектебінің негізін қалаушыдан басқа ешкім жоқ екенін елестете алмадық. Жазға арналған соңғы курста ол бізге үй шаруашылығында жұмыс істеуді ұсынды. Ғылыми қызметкер келісімшарт тақырыбына, біз үшін бұл ерекше назар аударудың белгісі болды. Біз колхоздар мен совхоздарды аралап, деректерді жинадық және қорытындыладық, бұл өте қызықты және ерекше болды. Көбен Әбжанұлы қиын сәттерді сабырлы түрде түсіндіре білді, қателіктерді көрсетіп, заңнамалық қиындықтарды түсіндіре білді. Біздің ойымызша, сол кезде бізге ғылыми іс-әрекет дағдылары қалыптастырды, бізге әрдайым тәжірибеде жұмыс істеуге көмектесті. Зерттеу, оның кеңесі бойынша, біздің дипломдық жұмысымыздың негізі болды. Содан кейін іс жүзінде жүргізілген тәуелсіз зерттеулер бойынша диплом жазу фактісі өте сирек болды.

Біз Әбжанов Көбен Әбжанұлына біздің өмірімізде атқарған рөлі үшін алғыс айтамыз және ҚазҰУ-дың Азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасына алғысымызды шексіз білдіреміз. әл-Фараби сияқты ұлы ұстаздарды, керемет ғалымдарды әрқашанда еске алуымыз керек.



*Межбиовская Ирина Владимировна
к.ю.н., доцент, Академик МАИН*

САМЫЕ ТЕПЛЫЕ ВОСПОМИНАНИЯ ОБ АБЖАНОВЕ КОБЕНЕ АБЖАНОВИЧЕ!

Самые теплые воспоминания я храню об Абжанове Кобене Абжановиче, он был руководителем моей дипломной работы и именно он предопределил мои жизненные профессиональные приоритеты. Он читал у нас на курсе трудовое право и практически сразу предложил мне участвовать в научном кружке по этому предмету. На тот период я отучилась на вечернем отделении два года, имела небольшой стаж работы в Прокуратуре Республики и после перевода ночное отделение была в некотором замешательстве, поскольку, сидя в канцелярии и технически работая с уголовными делами, где же еще могут работать 17-18 летние девчонки, поняла, что уголовное право – не мое, а что мое - не знала. Вот Кобен Абжанович и предложил мне заняться проблемами трудового договора. С ним было очень интересно беседовать, казалось, он знает все. Тогда я даже и представить не могла, что именно этот человек, худенький, небольшого роста, с тихим голосом и горящими глазами, есть никто иной, как основатель школы трудового права в Казахстане. На последнем курсе на лето он предложил мне поработать по хоз. договорной теме научным сотрудником, для меня это было особым знаком внимания, да еще и зарплата мне полагалась. Мы ездили по колхозам и совхозам, собирали и обобщали данные, было очень увлекательно и необычно. Кобен Абжанович умел спокойно разъяснить сложные моменты, показать ошибки и разъяснить законодательные сложности. Думаю, что тогда-то и были заложены во мне навыки научной деятельности, которые всегда мне помогали в работе на практике. Проведенное исследование, по его совету, было положено в основу моей дипломной работы. Тогда факт написания диплома по практически проведенным самостоятельным исследованиям, было большой редкостью. Я благодарна Абжанову Кобену Абжановичу за ту роль, которую он сыграл в моей жизни и благодарна кафедре гражданского права и гражданского процесса, трудового права КазНУ им. аль-Фараби за память об этом замечательном ученом и человеке с Большой Буквы.



Чуча С. Ю.
*д.ю.н., профессор,
Институт государства и права РАН,
г. Москва, Российская Федерация*

АДАПТАЦИЯ ТЕОРИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ К УСЛОВИЯМ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА

В меняющемся мире ученые, исследуя те или иные модификации правового регулирования труда (сейчас скорее принято говорить о сфере труда), приходят к выводу о несовершенстве трудового права. Хуже того – оно не вполне удовлетворяет и основных его «потребителей» – работников и работодателей.

Исследуется влияние на трудовые отношения цифровизации, удаленного труда, допускается все большая дифференциация правового регулирования общественных отношений нормами трудового права. При этом мы фактически устранились от защиты прав лиц, применяющих свой очевидно несамостоятельный труд в отношениях, не вписывающихся в классический предмет трудового права и доктрину единого трудового правоотношения. Новые формы организации несамостоятельного труда (пускай их нередко используют лукавые работодатели) мы «подтягиваем» в предмет трудового права судебными решениями. Но судебная процедура не может подменить собой правовое регулирование сколь либо значительного числа связей типа предприниматель - лицо, применяющее свой труд, да и далеко не все такие связи обладают признаками классического трудового правоотношения. Как можно «вписать» в единое трудовое правоотношение платформенную занятость? Да и самозанятых и индивидуальных предпринимателей – только через судебную практику.

Конституция РФ расширила понятие социального партнерства очевидно за пределы традиционного предмета трудового права. Нормами какой отраслевой принадлежности будут регулироваться эти новые (условно новые – региональные законы о социальном партнерстве много лет трактуют термин «социальное партнерство» в широком, теперь уже – в конституционном – смысле) отношения? Почему бы трудовому праву не принять на себя бремя правового регулирования отношений, пусть и выходящих за традиционный предмет трудового права, но связанных с трудом, закрепив соответствующие нормы в ТК РФ?

Римское частное и римское публичное право как протоотрасли права на протяжении тысячелетий своего становления экзистенциально не воспринимались как некие относительно самостоятельные комплексы норм и развивались, реагируя на постоянные и постепенные изменения окружающей действительности, усложнение общества, экономики (технологий производства, географии торговли и технологических цепочек) и производственных отношений, посредством совершенствования уже имеющихся нормативных предписаний и характерных (привычных) для каждой из них методов правового регулирования, лишь в ограниченных масштабах подвергаясь

взаимной диффузии. К разной жизненной ситуации применялись разные, но в каждом случае - соответствующие с позиции современников правовые инструменты. Картина резко изменилась с вступлением человечества в эпоху капиталистических отношений, машинного производства и углубления разделения труда, требующего привлечения значительных масс среднеквалифицированных (в отличие высококвалифицированных мастеров средневековых ремесленных цехов, владевших навыками полного цикла производства товара, с одной стороны, и, например, бурлаков, от которых ничего, кроме физической силы, не требовалось) работников, обладающих каждый лишь своей частью компетенции по производству товарного продукта. Во-первых, это повлекло резкое развитие имеющихся институтов в рамках частного и публичного права и их усложнение. Итогом стало такое увеличение объема правовой материи и такое ее разнообразие, которые уже не могли существовать в рамках одной отрасли. Следствием этих процессов стало, например, формирование из обособленных групп норм новых отраслей в рамках публичного права: уголовного, административного (полицейского). Во-вторых, ряд этих изменений, реагируя на революционные перемены технологии (например, появление сети железных дорог) и сопутствующую ей гуманизацию общества, имели столь же революционный, но внутриотраслевой характер. В нашем примере реакцией стало обособление в рамках частноправовой ответственности института, который позднее в отечественной юриспруденции получил название ответственности за вред, причиненный источником повышенной опасности, наступающей без вины, т.е., согласно действующей доктрине, в отсутствие необходимого элемента состава правонарушения, иными словами – без правонарушения. К слову, похожим был ответ и на усложнение организации общества – введение в правовой оборот новых нематериальных абстракций – юридических лиц - и установление ответственности государства за вред, причиненный его должностными лицами. И, наконец, в-третьих, изменения организации производства, вызванные ускоренным технологическим прогрессом, потребовали адекватного правового регулирования организации труда, что вызвало взрывной процесс конвергенции частного и публичного права и, как следствие, полную невозможность правового регулирования этой уже почти системы общественных отношений, сложившейся внутри или частного, или публичного права, исключительно частно- или публично-правовыми отраслевыми методами. Неприменимость же к этой взаимосвязанной группе общественных отношений отраслевых принципов правового регулирования, препятствовало ее дальнейшему развитию в рамках материнской отрасли, одновременно разрушая и саму выверенную отраслевую интегративную структуру – систему отрасли. Результатом стало строительство из элементов, отторгнутых частным и публичным правом, но тяготеющих друг к другу в следствие регулирования ими единой группы общественных отношений (в нашем случае – производственных отношений, которые не позволяли добиться оконченного цикла создания товаров с участием значительных коллективов работников, участвующих в разделении труда по правилам, установленным работодателем), новой – частно-публичной – отрасли, которую мы называем сегодня трудовым правом.

Она стала первой из возникших таким образом сложно структурированных из публичных и частных элементов отраслей. Первоначально, в самом начале своего формирования, трудовое право напоминало отрасль публичного права (Устав о промышленном труде – нормативный акт, в целом относящийся к административному (полицейскому праву) с элементами частного, но почти сразу стало рассматриваться как

институт права гражданского, поскольку в основе трудовых правоотношений лежал цивилистический договор найма труда, очень быстро названный трудовым.

Труд на промышленных предприятиях в 19 веке (как и тысячелетиями ранее – договоры найма вещи (рабов) и услуг – *locatio-conductio rei* и *locatio-conductio operarum* соответственно) регламентировался гражданским правом – на основании договоров подряда, возмездного оказания услуг (сегодня эти договоры регламентируются главами 37 (ст. 702-768), 39 (ст. 779-783.1) Гражданского кодекса РФ), личного найма, а впоследствии – и найма труда. Почему в России на рубеже 19 и 20 веков (а в Западной Европе и Северной Америке фабричное законодательство возникло еще раньше) начали рассуждать о договоре найма труда в качестве института гражданского права, а не административного? Фабричное (промышленное) право включало в себя законодательство, ограничивавшее хозяйскую власть работодателя (охрана труда, ограничение продолжительности рабочего времени), законодательство о социальном страховании от несчастных случаев на производстве и законодательство о нормативных (тарифных) соглашениях. Оно было более объемным, нежели нормы ГК, составляющие институт найма, в них была сведена к минимуму диспозитивность – по современным критериям их с полным правом следовало относить к административному (полицейскому) праву. Третьей «инъекцией» в тело договора найма стало законодательство о профсоюзах для отстаивания работниками своих интересов во взаимоотношениях с работодателями при заключении тарифных соглашений (то, что сегодня мы называем социальным партнерством).

Исторический процесс способствовал становлению новой отрасли – уже в 1918 г. был принят первый Кодекс законов о труде РСФСР («кодекс военного коммунизма»), в 1922 г. за ним последовал новый («кодекс НЭПа», десятилетиями изменявшийся и дополнявшийся, обраставший массой подзаконных актов. Накопленный нормативный материал позволил Н.Г. Александрову к 1948 г. теоретически обосновать формирование самостоятельной отрасли советского права – трудового.

Действительно, сложное переплетение свободно вступающих в трудовые отношения на основании договора, но вынужденных выполнять обязательства по договору исключительно личным трудом, подчиняясь в процессе трудовой деятельности хозяйской воле работодателя, элементов правоотношений, свойственных и частному, и публичному праву, с тем, чтобы сколь-либо эффективно функционировать, должно представлять собой взаимосвязанную интегративную совокупность, имеющую антиэнтропийный характер, т.е. систему, удаление части элементов из которой влечет разбалансировку системы в целом с возможным последующим разрушением.

Главное сегодня – попытаться решить проблемы, с которыми столкнулось трудовое право в современных быстро меняющихся условиях четвертой промышленной революции, смены и смешения технологических укладов и, как следствие, способов организации труда. Для этого следует модифицировать доктрину трудового права и теорию трудовых правоотношений так, чтобы предмет трудового права распространялся на всякие отношения с применением несамостоятельного труда: платформенные, самозанятых (индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги одному (единственному) нанимателю и др., существующие и могущие появиться в будущем. Для этого трудовое право, нацеленное сегодня на один определенный тип организации труда (с нюансами и существенной дифференциацией) – труда коллективов работников на индустриальных предприятиях, технологически относимых к третьему и четвертому

технологическим укладам - и выработавшее оптимальную систему защиты слабой стороны трудовых отношений, характеризующейся стабильностью этих отношений, отдельными своими институтами распространялось и на другие новые и возможные формы организации труда, которые возникли и еще возникнут в будущем как наиболее соответствующие организации производства с использованием технологий пятого и шестого технологических укладов.

Представляется, что этими институтами, как и в начале века, должны стать охрана труда, социальное страхование и социальное партнерство. Требования первых двух уже сегодня так или иначе фактически охватывают трудящихся независимо от способа организации производства и выходят за рамки классического предмета трудового права. Осталось только распространить на всех нормы института социального партнерства, что вынудит создавать социально-партнерские структуры во всех новых областях применения несамостоятельного труда хотя бы даже для того, чтобы избежать автоматического распространения на них договоренностей классических социальных партнеров, достигнутых на федеральном и отраслевом уровнях.

Итогом распространения института социального партнерства станет постепенное применение к новым отношениям отдельных норм иных институтов трудового права и, со временем, будет полностью регламентироваться нормами ТК РФ об отдельном виде трудо-правового договора.

Полное поглощение со временем правового регулирования новых форм организации предметом трудового права – один вариант развития событий. Второй – появление новых отраслей, как и выход в начале века на арену истории трудового права как комплексной отрасли, впитавшей в себя институты права гражданского и административного с единственным отличием: теперь и трудовое право может стать донором.

В итоге мы придем к тому, что единственным необходимым и достаточным признаком трудового правоотношения будет несамостоятельность труда, правовая связь между лицом, использующим свой труд по правилам, сформулированным второй стороной, создаст основу трудового правоотношения, комплекс которых, возникших из разных трудовых договоров (и внедоговорных оснований), образует предмет трудового права.

А возможно – и любой труд станет предметом трудового права, связь любого человека, применяющего свой труд в интересах другого лица, безотносительно его самостоятельности, образует трудовое правоотношение, входящее в предмет отрасли трудового права, покинув предмет права гражданского.



*Қуанов Төребек Оңдасынұлы,
«SENIM» Денсаулық сақтау жүйесі
жұмыскерлерінің салалық кәсіптік
одағы Республикалық қоғамдық
бірлестігінің Алматы облыстық
филиалының төрағасы, заңгер,
медицина ғылымдарының кандидаты
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*



*Оразғали Әлімжан Даулетбайұлы
исполнительный директор
ООО "Vanguard legal solutions",
магистр права
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУГЕ, ЖЕКЕ ЖӘНЕ ЗАҢДЫ ТҮЛҒАЛАРДЫҢ ӨТІНІШТЕРІН ҚАРАУҒА БАЙЛАНЫСТЫ КЕЙБІР ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕР ТУРАЛЫ

Еңбек дауларының туындауларына әртүрлі жағдайлар негіз болады, әсіресе, көп жағдайда, ұйым деңгейінде шешім қабылдау процесімен тікелей байланысты. Бұл мәселенің өзектілігі жұмыс берушінің өндірістік қызметімен ғана емес, сонымен қатар өзгеретін экономикалық жағдайлармен байланысты: кәсіпорынның меншік түрінің өзгеруі, оларды құру (қайта құру) нысандары, шаруашылық жүргізуші субъектілердің қызметін қаржыландыру көзі өзгерген кезде, еңбек жағдайларының өзгеруі, ұйым деңгейінде уақытылы шешімінің қабылданбауы дағдарыстық құбылыстардың өршуіне, әлеуметтік жағдайдың шиеленісуіне әкеледі.

Еңбек қатынастарындағы қақтығыстар табиғи және сөзсіз сипатты білдіреді. Еңбек жанжалдарының алдын алу, шешу жүйесі көптеген елдерде құрылған, сондай-ақ еңбек министрліктері мен басқа да мемлекеттік мекемелердің қатысуымен реттеледі.

Елімізде еңбек жанжалдарының алдын алу жүйесін әзірлеуде туындайтын келіспеушіліктер ауқымды жанжалдарға ұласпауы үшін, оларды реттеудің түрлі әдістері мен тетіктерін енгізу үшін еңбек дауларын сапалы реттеу және оларға жол бермеу міндеті қойылған. Мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер заңнамада айқындалған еңбек дауларын шешу тәсілдеріне әрдайым тиісті көңіл бөле бермейді. Жанжалды жағдайды төмендетуге бағытталған пәрменді шараларға еңбек қатынастары саласындағы мамандарды тарта отырып, қосымша білім беру бағдарламалары бойынша қызметкерлерді оқыту, олардың біліктілігін арттыру әрқашан талап етіледі.

Осы салада туындайтын келіспеушіліктер дауларды шешу тәртібімен әкімшілік-құқықтық негізде, тәртіп бойынша да қаралады. Қызметкерлердің өтініштері әкімшілік-құқықтық тәртіппен, ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі-ЕК) 12-бабының 7-тармағы негізінде, жұмыс берушінің актісіне, шешіміне шағым келтірілген жағдайда еңбек инспекциялары Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексте көзделген қағидалар бойынша қаралады. Жоспардан тыс тексерулер жүргізу саласындағы еңбек инспекцияның қызметі ҚР Кәсіпкерлік кодексімен және ЕК-нің 191-198-баптарымен, олар туралы ережелермен реттеледі. Кәсіпкерлік кодекс қабылданғанға дейін жеке және заңды тұлғалардың өтініштері "Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 377-IV ҚР Заңымен қаралып келеді.

ЕК-де еңбек қатынастарын шарттық реттеу нормалары басым, олардың шарттары бойынша тараптар жариялылық талаптарға қайшы келмейтін өзара қолайлы еңбек жағдайларын әзірлеу мақсатында бірлескен шешімдер қабылдауға құқылы. Мұндай базалық нормаға ЕК-нің 3-бабы жатады. Еңбек заңнамасының мақсаты (ЕК-нің 3-бабының 1-тармағы) еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төменгі кепілдіктерін белгілеу болып табылады [1].

ЕК реттелмеген өзекті мәселелердің бірі еңбек қатынастары тараптарының өтініштерін қарау шарттары мен тәртібі болып табылады. Әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша мемлекеттік органдарға азаматтардың өтініштерін беру және қарау шарттары кең аспектіде ҚР Конституциясында, Еңбек, Әлеуметтік және Әкімшілік рәсімдік-процестік кодекстерінде (бұдан әрі - АППК) айқындалған [2].

Қазіргі уақытта еңбек шарты тараптарымен біріне бірі хабарламаларды беру мен қарау мерзіміне байланысты мәселелер өзекті болып танылады. Хабарламалар ретінде барлық хат-хабарлар мен өтініштер, олардың қатарында WhatsApp арқылы және өндірістік қызметте пайдаланылатын басқа да құралдар арқылы берілетін өтініштер танылады.

Жұмыс берушілердің жұмысқа қабылдау, жұмыскерлердің еңбек жағдайларын айқындау, жұмыстан босату шарттары бойынша барлық құжаттар, шешімдер ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 81) тармақшасында көзделген әртүрлі ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану тәртібін іске асырылуы ресімделуі тиіс.

ЕК 23-бабының 19) тармақшасына сәйкес жұмыс беруші жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдерді болдырмауға бағытталған шараларды қабылдауға, профилактикалық жұмыстарды жүргізуге міндетті. Тәуекелдерді (олардың еңбек жағдайларына, олардың дәрежесіне қатысты) айқындауда Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1022 және Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №801 бірлескен бұйрығымен бекітілген еңбек заңнамасының сақталуына тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарын басшылыққа алу қажет.

Тәуекелдердің пайда болу себебі ретінде кәсіпорын басшыларының, орта басқару персоналының еңбек заңнамасының негіздерін білуі, олардың дағдарыс жағдайында келіссөздер жүргізу дағдыларын игеруі өткір мәселе болып табылады. Барлық ұйымдарда, барлық ТОП-менеджерлерді, орта буын басшыларын және өндірістік кәсіпорындар мен өзге де мекемелердің басшыларын кешенді оқытуды жүргізу қажет. Еңбек заңнамасының нормаларын қолдану негіздерін білу, персоналды оқыту жұмыс берушілер мен кәсіподақтарға дағдарыс жағдайында қажетті дұрыс шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Келісім комиссиясының мүшелерін еңбек заңнамасының негіздеріне жыл сайын оқыту, еңбек даулары бойынша консенсусқа қол жеткізу

саласындағы жұмыс берушінің міндеті, мұндай талап Еңбек кодексінің 159-бабының 8-тармағында көзделген.

Еңбек инспекциясының қызметі жеке зерттеуді қажет етеді. Мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін тексерулердің мәні, объектісі жұмыс берушілердің жариялылық құқықтық нормаларды, яғни еңбек заңнамасында айқындалған талаптарды сақтау дәрежесі болып табылады. Осы мақсатта ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 25.12.2015 ж. №1022 және ҚР Ұлттық экономика министрінің 28.12.2015 ж. бірлескен бұйрығына №2 қосымша №801 Жеке тұлғаларға, оның ішінде мемлекеттік органдарға, заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне қатысты кәсіпкерлік Кодекстің (бұдан әрі – ҚР КК) 138-бабына сәйкес еңбек заңнамасы мен халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың сақталуына тексеру парағы бекітілді [3].

Әлеуметтік кодексте еңбек инспекциясы тарапынан бақылау объектісі болып табылатын жекелеген еңбек қатынастарының реттелетінін атап өту қажет. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасында еңбек, әлеуметтік қатынастарда тұрақтылықты қамтамасыз етуге бағытталған тапсырмалар анықталған [4].

Сотқа дейінгі тәртіпте еңбек дауларын реттеу, олар бойынша талаптар жұмыс берушілерге - еңбек қатынастары тараптарына жүктелетін міндетті заңнамалық талаптар болып табылады. Келісім комиссиялары жұмыс берушімен қызметкерлер ұжымы, олардың өкілді органы - кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен құрылады.

Кәсіпкерлік қызмет субъектілерінің мәртебесі мен құзыретін анықтауда ҚР КК және басқа да заңнамалық актілерді басшылыққа алу қажет.

Келісім комиссиясы ұйымда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде тепе-тең негізде жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады (ҚР ЕК 159-бабының 2-тармағы). Бұл ретте ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 26) тармақшасына сәйкес келісім комиссиясын құру міндеті жұмыс берушіге жүктелген.

Келісу комиссиясы мен еңбек инспекциясынан басқа, кәсіподақтардың барлық әлеуметтік-экономикалық, өндірістік мәселелер бойынша шешім қабылдау, дауларды шешу мүмкіндігі ҚР 27.06.2014 ж. №211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен айқындалған [5]. ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес еңбек дауларын жергілікті кәсіптік одақ органы, олардың бірлестіктері шеше алады. Кәсіподақтың негізгі міндеттері жұмыс берушінің алдында кәсіподақ құрамында тұрған адамдардың мүдделерін білдіру, ұйым, өңірлер мен сала деңгейінде еңбек, әлеуметтік заңнама нормаларының дұрыс қолданылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын, бостандықтарын мен мүдделерін қорғау, басқа да әлеуметтік-экономикалық, олардың қатарында жұмыс берушімен бірлесіп өндірістік мәселелерді шешу болып табылады.

Уәкілетті мемлекеттік органдар болып табылатын еңбек инспекцияларының еңбек дауларын қарауға құқығы жоқ, халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың, еңбек заңнамасының нормаларының дұрыс қолданылуын, еңбек және ұжымдық шарттардың, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінің талаптарын іске асыру бойынша бақылау функцияларын жүзеге асырады. Бақылау және қадағалау органының лауазымды тұлғалары өз өкілеттіктері шегінде анықталған заң бұзушылықтарды жоюға, олардың алдын алуға, адамдардың өміріне, денсаулығына және қоршаған ортаға, жеке және заңды тұлғалардың заңды мүдделеріне ықтимал зиян келтірудің алдын алуға

бағытталған заңнамада көзделген шараларды, сондай-ақ заң бұзушылықтарға жол берген адамдарды жауапкершілікке тарту жөнінде шешімдер қабылдайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі // «Егемен Қазақстан» 2015 жылғы 25 қараша № 226 (28704)
2. Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 29 маусымдағы № 350-VI «Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексі» Кодексі // «Егемен Қазақстан» 2020 жылғы 30 маусым № 124 (29853)
3. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V «Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» Кодексі // «Егемен Қазақстан» 2015 жылғы 3 қараша № 210 (28688);
4. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35282626#activate_doc=2;
5. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусым дағы № 211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» 2014 жылғы 1 шілде № 127 (28351).



Томашевский К.Л.
д.ю.н, профессор, Казанский
инновационный университет
им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП)
г.Казань, Российская Федерация

ПРИКОМАНДИРОВАНИЕ И ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ (СРАВНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА И УЗБЕКИСТАНА)

Введение

Такое явление как “секондмент” или “прикомандирование” является относительно новым в отечественном трудовом праве. Более традиционными для советского и российского трудового права являются категории “перевод” и “командировка”. В последние годы появились статьи ученых, обосновывающих потребность урегулирования секондмента (прикомандирования) или института коллективного работодателя в трудовом законодательстве [3; 4]. В настоящей статье постараемся разобраться с этим новым понятием, соотнести его с переводами, перемещениями и командировками, провести сравнение норм о прикомандировании и временных переводах к другому нанимателю (работодателю) по законодательству трех стран (Беларуси, Казахстана и Узбекистана) для уяснения сильных и слабых сторон этих моделей.

В Кембрижском электронном словаре термин «secondment» объясняется как «период времени, когда работника направляют на работу в другое место, для увеличения численности работников, замены других работников или для обмена опытом или навыками»¹. В словаре Мерриам Вебстер «secondment» определяется как «отделение человека (например, военного офицера) от его или ее обычной организации для временного назначения в другое место»².

Научная дискуссия

Е.Н. Нургалиева еще в 2012 г. предлагала следующее определение прикомандирования: «разновидность перемещения работника, в другое рабочее место в другую организацию, где должна происходить его трудовая деятельность в течение определенного периода времени» [5, с. 63]. Данная дефиниция не лишена недостатков. Сложно согласиться с тем, что прикомандирование является разновидностью перемещения. У работника при секондменте временно меняется работодатель (точнее к

¹ Dictionary Cambridge // URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/secondment> (дата обращения: 25.09.2024).

² “Secondment.” Merriam-Webster.com Dictionary // URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/secondment> (дата обращения: 25.09.2024).

прежнему работодателю на время добавляется новый, который вправе контролировать соблюдение им внутреннего трудового распорядка, выплачивает работнику заработную плату, реализует иные права и выполняет обязанности работодателя). Порой при этом меняется еще и местность, что сближает прикомандирование с временными переводами и служебными командировками, но не с перемещениями. Кроме того, прикомандирование требует получения согласия работника, чего не требуется при перемещении и направлении в служебные командировки.

Согласимся с С.Ю. Головиной, которая отмечает, что в российском законодательстве не урегулировано такое явление, которое в зарубежной практике получило название секондмент» (от англ. secondment — прикомандирование): «Этот термин, применяемый в области управления персоналом, означает временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным (первоначальным) работодателем. Считается, что секондмент является актуальным способом приобретения откомандированным сотрудником нового опыта работы, специфических знаний и навыков, которые он впоследствии сможет использовать на благо своего основного работодателя. Иными словами, секондмент рассматривается в первую очередь как инструмент развития персонала, эффективное средство обучения и стажировки работников. Полагаем, что временное откомандирование может широко использоваться и в других целях, а именно, для обеспечения мобильности персонала в рамках кластеров, транснациональных корпораций, группы компаний, ротации персонала как внутри компании, так и за ее пределами.» На некоторые сходства прикомандирования и временных переводов к другому работодателю обращала внимание С.Ю. Головина в другой своей работе [2, с.315]. По мнению того же автора «временный перевод к другому работодателю может понадобиться для разработки новых или совершенствования действующих бизнес-процессов, участия в создании и реализации новых продуктов интеллектуальной деятельности, внедрения инновационных моделей управления экономикой. В конце концов, перевод работников к другому работодателю с приостановкой основного трудового договора может использоваться в качестве механизма, способствующего повышению устойчивости предприятий в период экономической нестабильности.» [1, с.313–314].

Н.Л. Лютов, отталкиваясь от обзора Еврофонда 2015 г.³, выделяет такую нетипичную форму занятости как разовое совместное использование труда (ad-hoc employee sharing). Последнее «заключается в том, что работодатель, который временно не может предоставить работу своим работникам, направляет их на работу в другую компанию. При этом сохраняет силу трудовой договор между изначальным работодателем и работником, в то время как работник включается в организационную структуру принимающего работодателя» [4, с. 13]. Указанная схема действительно весьма напоминает секондмент или прикомандирование. Согласимся с тем же ученым, что по действующему российскому законодательству эта схема незаконна, поскольку только «частные агентства занятости на основе договоров о предоставлении труда работников (персонала) имеют право предоставлять труд работников третьим лицам» [4, с. 14]. Вместе с тем, как мы увидим далее, эта схема в принципе укладывается в действующее законодательство Беларуси, Казахстана и Узбекистана.

³ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата обращения: 25.09.2024)

Сравнительный анализ норм о прикомандировании и временных переводах к другому работодателю в законодательстве Беларуси, Казахстана и Узбекистана

Из трех сравниваемых нами трудовых кодексов (далее – ТК) только ТК Казахстана 2015 г. в ч.1 ст.40 дает легальное определение термину прикомандирование – это «выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), а также в филиалах, представительствах и (или) иных обособленных структурных подразделениях того же самого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан».

Как видно из этой легальной дефиниции, казахстанский законодатель, указав на смену места работы и возможное изменение трудовой функции работника при прикомандировании, умолчал о временном характере этих модификаций. Это можно оценить как юридическую ошибку, поскольку, очевидно, что прикомандирование всегда носит временный характер (к примеру, на один или три месяца, полгода, год), после чего работник возвращается к своему основному месту работы (к постоянному работодателю). При этом по смыслу п.4 ст. 40 ТК Казахстана прикомандирование все же понимается как временное явление (речь идет о «периоде» и о «сроке» прикомандирования). Такой же вывод (о временном характере прикомандирования) вытекает и из толкования ч.1–3 ст.147 ТК Узбекистана.

Если у работника на постоянной основе меняется место работы (работодатель), то это означает прекращение прежнего трудового договора и заключение нового трудового договора. Другими словами, в указанном случае прежнее трудовое правоотношение между работником и прежним работодателем прекращается и возникает новое трудовое правоотношение с новым работодателем по той же или по другой трудовой функции [6, с.74].

Важно уяснить к какому субъекту права осуществляется прикомандирование. Если ст.147 ТК Узбекистана лаконично упоминает про «работодателя, к которому работник прикомандирован», конкретизирую в виде отсылочной нормы только вариант прикомандирования в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Узбекистан за рубежом, то казахстанский законодатель подходит к этому вопросу более обстоятельно, давая исчерпывающий перечень принимающих сторон.

Согласно п.1 ст.40 ТК Казахстана допускается прикомандирование работников в следующие принимающие стороны:

- 1) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), являющееся учредителем, участником или акционером работодателя, а также которому косвенно принадлежат акции (доли участия в уставном капитале) юридического лица – работодателя;
- 2) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), акции (доли участия в уставном капитале) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу – работодателю;
- 3) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), акции (доли участия в уставном капитале) в котором прямо или косвенно принадлежат лицам, которые прямо или косвенно

владеют акциями (долями участия в уставном капитале) юридического лица – работодателя.

Ст.32-1 ТК Беларуси, которая вместо прикомандирования урегулировала временные переводы работников, в том числе к другому нанимателю, сроком до одного года, также как и узбекский законодатель не ограничивает категории нанимателей (работодателей), к которым допустим временный перевод работника с его согласия. Данный подход можно оценить как весьма либеральный.

Не совсем понятна логика казахстанского законодателя, который предусмотрел в ст.40 ТК Казахстана норму о том, что условия, порядок, срок прикомандирования работника, перечень должностей и численность прикомандированных работников определяются соглашением между юридическими лицами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан в зависимости от целей прикомандирования. Каким образом «условия, порядок, срок прикомандирования работника, перечень должностей и численность прикомандированных работников» могут определяться «согласно гражданскому законодательству, если отношения по представлению персонала, строго говоря, не входят в предмет гражданского права, поскольку юридически «труд не является товаром»? Должно ли прикомандирование или его белорусский аналог (временный перевод к другому нанимателю с согласия работника на срок до 1 года) быть обходным путем заемного труда? На наш взгляд, нет, не должно.

Представляет интерес вопрос о том, что происходит с прежним трудовым договором и трудовым правоотношением с постоянным работодателем (нанимателем). Узбекский законодатель исходит из того, что «действие трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, на период прикомандирования работника приостанавливается» (ч.1 ст.147 ТК Узбекистана). Как видим, данный законодатель прямо квалифицировал эту ситуацию как приостановление действия трудового договора. Такая квалификация в принципе допустима, но с оговоркой о том, что трудовое правоотношение между работником и его постоянным работодателем продолжает существовать, а реально приостановлены лишь некоторые взаимные права и обязанности сторон (по предоставлению работы, по выплате заработной платы и некоторые др.). В свою очередь ни ТК Беларуси, ни ТК Казахстана о приостановлении трудового договора речь в этой ситуации не ведут.

Все три законодателя исходят из того, что по окончании срока прикомандирования (временного перевода к другому нанимателю – в Беларуси) работнику предоставляется прежняя работа (трудовая функция) у работодателя, его прикомандировавшего. То есть правовые последствия окончания прикомандирования аналогичны ситуации возвращения из служебной командировки. Принципиальное же отличие от служебной командировки прикомандирования выражается в том, что при направлении в командировку работник концентрируется на выполнении служебного задания, тогда как при секондменте и при временном переводе к другому нанимателю он выполняет весь круг трудовых обязанностей в пределах своей трудовой функции.

В заключение статьи, подытоживая проведенный краткий сравнительно-правовой анализ, для большей наглядности сходств и различий прикомандирования и временного перевода к другому нанимателю по законодательству трех стран можно представить в форме таблицы.

Таблица. Сходства и различия временного перевода к другому нанимателю и прикомандирования в Беларуси, Казахстане и Узбекистане

Государства/ сравниваемые параметры	Беларусь	Казахстан	Узбекистан
<i>Термин</i>	Временный перевод к другому нанимателю	Прикомандирование	
<i>Источник регулирования</i>	ст. 32-1 ТК РБ	ст. 40 ТК РК	ст. 147 ТК РУ
<i>Срок направления работника</i>	до 1 года	не установлен	до 1 года
<i>Гарантия сохранения прежней работы (должности) у постоянного работодателя</i>	+	+	+
<i>На работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха принимающей стороны</i>	+	+	+
<i>Оплата труда производится</i>	нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор	прямо не урегулировано	работодателем, к которому работник прикомандирован. В случае неплатежеспособности этого работодателя обязанность по оплате выполненной работы возлагается на работодателя, прикомандировавшего работника, с правом предъявления регрессного иска к работодателю, к которому был прикомандирован работник.
<i>Влияние на первоначальный трудовой договор</i>	действие трудового договора продолжается	оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору	действие трудового договора приостанавливается
<i>При несчастном случае, произошедшем с работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на</i>	другого нанимателя, к которому работник был временно переведен	принимающую сторону с участием представителя работодателя	работодателя, к которому работник был прикомандирован

В заключение статьи отметим, что рассмотренный зарубежный опыт правового регулирования прикомандирования и временного перевода работника к другому нанимателю (работодателю) на примере Беларуси, Казахстана и Узбекистана в целом демонстрирует либеральную модель допустимости временного направления работника, с его согласия, к другому работодателю, что может быть учтено российским законодателем при совершенствовании ТК РФ, а также интеграционными объединениями в процессе дальнейшей гармонизации трудового законодательства в государствах-членах ЕАЭС и ШОС.

Список использованных источников:

1. Головина С. Ю. О некоторых тенденция развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов : избранные материалы. – М.: Статут, 2015. – С.309–315.
2. Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.
3. Закалюжная Н. В. Секондмент как нетипичная форма трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 2. – С. 16–18.
4. Лютов Н. Л. Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // LEX RUSSICA. – 2018. – №12. – С.9–17.
5. Нургалиева Е. Н. Вопросы совершенствования трудового законодательства // Вестник Института законодательства Республика Казахстан. – 2012. – №1(25). – С. 61–64.
6. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда (сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Западной Европы). – М.: Изд. делов. и учеб. лит., 2005. – 208 с.



*Абайдельдинов Т.М., кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права, КазНУ имени аль-Фараби
г.Алматы, Республика Казахстан*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНТРАКТА В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Глубокому, содержательному научному исследованию сущности и характерных особенностей трудового договора и контракта в сфере регулирования трудовых отношений, рассматриваемых нами в качестве правовых институтов трудового права, как понятийных аппаратов, содержащих юридические характеристики дефиниций трудового договора и контракта и, как оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, полагаем, должно вначале предшествовать изучение факторов, влияющих на парадигму трудового права и его законодательства. И такая постановка вопроса концептуально важна, исходя из понимания, что парадигма это исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в системе понятий, которые выражают существенные черты действительности. [1]

В этой связи рассмотрим некоторые примеры, характеризующие влияние норм гражданского права на стабильность трудового законодательства, на его регулятивное содержание. Согласно п. 3 ст. 1 Гражданского кодекса (ГК – в дальнейшем), гражданское законодательство применяется к трудовым отношениям, отвечающим признакам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, в случаях, когда эти отношения не регулируются соответственно трудовым законодательством. [2] В свою очередь, п.п. 1,2 статьи 3 ГК РК устанавливают общественные отношения и участников регулируемых гражданским законодательством отношений.

Из смысла вышеизложенного вытекает, что гражданское законодательство априори наделяется возможностью оказывать регулятивное воздействие на трудовые отношения. Обратимся к содержанию ст. 921 ГК РК, в соответствии с которой юридическое лицо, либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. В этом случае работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, а также на основании гражданско-правового договора, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию и под контролем соответствующего юридического лица или гражданина, ответственного за безопасное ведение работ [2]. Например, объявление полностью дееспособным несовершеннолетнего, достигшим 16-ти лет, ст. 22-1 ГК РК связывает с условием, что это лицо работает по трудовому договору или с согласия его законных представителей занимается предпринимательской деятельностью.

С другой стороны, на базе гражданско-правового договора могут строиться возникновение и существование трудовых отношений. Так, на основании п.п. 48-1, 48-2, 52-1, 52-2 и других статей Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК- в дальнейшем) установлены правила привлечения работников для осуществления трудовой деятельности на основе трудового договора, заключенного с направляющей стороной в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала. Направляющая сторона – это юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица, устанавливает п/п 48-1 п.1 ст. 1 ТК РК [3]. Вместе с тем, п/п 69-1 ст. 1 ТК РК, определяет договор на оказание услуг по предоставлению персонала, согласно которому одна сторона (направляющая сторона) направляет своего работника для выполнения работы в интересах, под управлением и контролем другой стороны (принимающая сторона) [2]. Условия и порядок выполнения работы работниками направляющей стороны определяются договором на оказание услуг по предоставлению персонала, который заключается между направляющей и принимающей сторонами согласно гражданскому законодательству, - устанавливает п.6 ст.137-1 ТК РК [3].

Из вышеизложенного следует вывод о том, что гражданское законодательство вполне легитимно оказывает свое влияние на предмет трудового права, посредством использования правового пространства, понятийного аппарата и другого юридического инструментария этой отрасли права. В частности, путем установления норм: а) о гражданско-правовой ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником; б) об объявлении несовершеннолетнего, достигшего 16-летнего возраста и работающему по трудовому договору, полностью дееспособным (эмансипация) согласно условиям, предусмотренным ст. 22-1 ТК РК; в) об установлении договора на оказание услуг по предоставлению персонала, который выступает в качестве юридического факта, создающего условия для возникновения трудовых отношений на основе заключения трудового договора между работником и работодателем. Следовательно, прекращение гражданско-правового договора между направляющей и принимающей сторонами ведут к негативным последствиям существования трудовых договоров, заключенных сторонами трудового соглашения.

Несмотря на то, что в Республике Казахстан намечен массовый характер процедуры цифровизации трудовых и коллективных договоров, всемерное использование электронных трудовых договоров и Единой системы учета трудовых договоров, а также фиксация персональных данных по предприятию, мы можем констатировать, что эти меры носят технологический характер, не задевая перестройки содержания трудового законодательства. На советском постпространстве Трудовой кодекс Республики Казахстан, состоящий из 204 статей, занимает последнее место и по своему качественному уровню. Такое состояние трудового законодательства Казахстана подтверждается не только распространением договоров гражданско-правового характера (договор ГПХ) на регулирование трудовых отношений, но и ослабленным вниманием государства на проблемы развития трудового права и его законодательства.

В качестве довода, озвученного нами нынешнего состояния трудового законодательства, обратимся к «Концепции правовой политики Республики Казахстана 2030 года» (Концепция – в дальнейшем), утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 5 октября 2021 года №674. [4]

Данная Концепция, являющаяся основой для разработки соответствующих документов системы государственного планирования в области правовой политики государства, перспективных и ежегодных планов законопроектных работ Правительства Республики Казахстан, проектов нормативных правовых актов Республики Казахстан, установила перечень правовых актов, в которые предполагается внесение изменений и дополнений, в число которых входит Трудовой кодекс Республики Казахстан.

В анализе текущей ситуации, Концепция незамысловато констатировала, что «Новые технологии, а также сложившаяся ситуация в мире оказали свое влияние и на трудовые отношения. Практика показала имеющиеся расхождения в области реальных процессов и их регулирования в сфере труда, которые подлежат реформированию с внедрением новых гибких инструментов». [4]

Отчетливо видно, что анализ текущей ситуации в сфере правового регулирования трудовых отношений, изложенный в Концепции, выразился в двух предложениях, что представляет определенную сложность в осмыслении их содержания, глубины мысли, заложенной в их письменном выражении. Одним словом, данная Концепция страдает отсутствием задач, целей реформирования трудового законодательства, его видения в эпоху глобализации экономико-социальных отношений в мире, неизбежно связанных с перспективой развития Казахстана, перехода его из среднего состояния экономического положения на более высокую ступень роста и достижений.

Кстати, следует заметить, что отмеченные нами несовершенства трудового законодательства, напрямую связаны с подготовкой юристов в высших учебных заведениях страны, где по неизвестным причинам отсутствует общеобязательная программа (ОП) по подготовке бакалавров, изучающих учебную дисциплину «Трудовое право».

С нашей точки зрения, вышеизложенные размышления, носящие теоретический характер, позволят подойти к изучению правовых институтов трудового права как «трудовой договор», «контракт» с позиции их законодательного присутствия в систем правового регулирования общественных отношений, в частности, трудовых отношений.

Подпункт 36 п.1 ст. 1 ТК РК устанавливает трудовой договор как письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Рассмотрим вкратце с позиций правового и экономического значения в сфере регулирования трудовых отношений определение трудового договора, установленное п.п. 36 п.1 ст. 1 ТК РК.

Безусловно, отметим, что трудовой договор, коренным образом, отличается от гражданско-правового договора, определяемого ст. 378 ГК РК и другими нормами гражданского кодекса [2], хотя оба названных законодательных акта выступают в качестве юридических инструментов, регулирующих деятельность физических и юридических лиц в социально-экономических отношениях Республики.

В отличие от гражданско-правового договора, устанавливающего, изменяющего или прекращающего гражданские права и обязанности, трудовой договор как

юридический факт, порождая трудовые отношения, устанавливает правовую связь между работником и работодателем и, следовательно, трудовые права и обязанности сторон трудового договора, как часть элементов содержания трудового соглашения, закрепленных в статье 22, 23, 28 ТК РК. Трудовые отношения возникают по поводу применения живого труда, а гражданско-правовые отношения, напротив, возникают по поводу применения овеществленного труда. Объектом трудового договора как юридического факта, является рабочая сила, представляющая собой совокупность физических и духовных способностей работника и, признаваемая особым рода товаром, которые подвергается купле-продажи. Однако, поскольку данный специфический товар неотделим от человека, конкретного работника, то он не может быть отторгнут от его носителя, и не переходит в собственность покупателя, т.е. работодателя, а передается ему во временное пользование на условиях трудового законодательства. А это означает, что с правовой позиции трудовой договор является договором о найме труда, о найме работника, осуществляющего труд. Социально-экономическая сущность трудового договора выражена купле-продажей рабочей силы. Из изложенного вытекает вывод о том, что работник выступает в качестве продавца рабочей силы, а работодатель является покупателем этой рабочей силы. В этом случае, трудовое законодательство должно строиться с учетом признания сторон трудового договора в предложенном нами варианте их социально-правового статуса, а осуществление ими прав и обязанностей на рынке труда должны соответствовать положениям продавца и покупателя рабочей силы, согласно созданных необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

Экономическое и правовое значение трудового договора, по мнению ученых России, выражается в следующих его характеристиках. Во-первых, трудовой договор является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Во-вторых, он является одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда. В-третьих, трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения работника, порождая это правоотношение и его действие во времени. По трудовому договору работник становится членом определенного коллектива работников. В-четвертых, трудовой договор является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами, источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника других правоотношений, тесно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.). В-пятых, трудовой договор является правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива в качестве вступающего в это кооперацию... В-шестых, трудовые договора отражают и индивидуально – договорный метод в определенной части регулирования трудовых отношений работников, определяя такие условия, как места работы, трудовую функцию, срок работы и другие условия, устанавливаемые по соглашению сторон, в том числе и дополнительные трудовые льготы. В-седьмых, трудовой договор – договор личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство [5].

В целом, институт трудового договора достаточно хорошо исследован в научно-исследовательской деятельности ученых-трудовиков [6]. Нам, как думаем, нужно

обратить внимание на некоторые недостатки дефиниции трудового договора, носящие филологический и юридический характер. Например, в п/п 36 п.1 ст. 1 ТК РК записано, что работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Считаем, что запись работа (трудовая функция) отождествляет понятия «работа» и «трудовая функция», хотя они носят разные смысловые нагрузки.

Понятие работа – это занятие, труд – деятельность человека, направленная на сознание ценностей либо на удовлетворение потребностей индивида и других людей [7], что соответствует дефиниции «труд», установленной в п/п 14 п. 1 ст. 1 ТК РК. Трудовая функция представляет собой набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или несколько задач процесса труда [8]. Исходя из вышеизложенных суждений, нами неприемлема смысловая нагрузка, изложенная в п. 1 ст. 27 ТК РК, и которая содержится в следующем тексте этой нормы: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности.

Мы придерживаемся иного текстового понятий «работы» и «трудовой функции», содержащихся в п/п 2 п. 1 ст. 28 ТК РК: 2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию). Отметим, что на четкость, ясность, правильность понятийного аппарата обращала внимание С.Ю. Головина [9].

Считаем, что проведение правового мониторинга при подготовке нового Трудового кодекса Республики Казахстан, позволит избавиться от недостатков юридического, смыслового, стилистического и иного рода характера.

Необходимо указать на юридическую несостоятельность текста п. 2 ст.21 ТК РК в части, где записано, что, «...заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры...».

С точки зрения законодателя, заключению трудового договора могут предшествовать процедуры: 1. избрание (выборы) на должность; 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; 3) назначение на должность или утверждение в должности; 4) направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты; 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

В действительности вышеназванные процедуры представляют собой действия физических и юридических лиц на достижение определенных результатов, порядок осуществления действий. Но с точки зрения трудового права, каждая из указанных процедур является юридическим фактом, а в совокупности с трудовым договором каждая указанная процедура (юридический факт) представляет сложный юридический состав. В правовой науке имеет распространение точка зрения, согласно которой под элементом юридического состава следует понимать отдельный юридический факт (событие или действие).

Под элементом юридического факта лишь явления, составляющие событие или действие. [10] Следовательно, с точки зрения трудового права все вышеперечисленные процедуры представляют собой действия, которые являются юридическими фактами. По утверждению ученых, все сложные составы включают в себя только действия [11].

Без участия трудового договора в сложном юридическом составе не могут возникнуть трудовые отношения, хотя даже были проведены, допустим, конкурс или выборы. Процедуры, предшествующие заключению трудового договора, могут быть

установлены законами, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации (ст. 275 ТК РФ), - пишет А.З. Долгова [11]. Но учредительные документы организации не относятся к трудовому законодательству, а лишь могут содержать нормы трудового права, заключает А.З. Долгова [11].

Более сложный вопрос в трудовом праве Казахстан представляет собой раскрытие понятия, сущности и характеристики контрактов, его место в системе трудового законодательства.

Можно отметить, что по теме, посвященной контракту, в Республике Казахстан были написаны диссертации на соискание ученых степеней А.Н. Мухитдиновым [12] и Ю.А. Тарановой [13].

Рассмотрение данной темы предлагаем начать с упоминанием контракта в той письменной форме, которая отражена в ст. 143 ТК РК, с ее названием: Регулирование труда государственных служащих, контрактных служащих в государственных органах, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан.

Данная статья пополнилась категорией работников, как «контрактные служащие» в связи с внесением статьи 64-1 «Контрактные служащие» в Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 ноября 2015 г., устанавливающей правовой статус, права и обязанности, индивидуальные условия и график труда контрактного служащего [14]. В свою очередь, постановлением Правительства Республики Казахстан от 16 июня 2023 г. были утверждены «Правила привлечения контрактных служащих, виды проектов, по которым привлекаются контрактные служащие, вопросы условий оплаты труда и иные вопросы регулирования их деятельности» (далее – Правила) [15].

В соответствии с п/п 3 п. 2 Правил, контрактные служащие государственного органа (далее - контрактный служащий) - гражданин Республики Казахстан, привлеченный в государственный орган по контракту с особенностями, предусмотренными Законом, для реализации национальных и иных проектов согласно Правилам осуществления проектного управления (далее – проект) [15].

Из рассматриваемых нами нормативных правовых актов следует, что контрактные служащие не могут занимать государственную должность, следовательно, они не являются государственными служащими. К тому для них установлены весьма куцые права, сведенные: 1) в требование от руководителя точного определения задач и объема функциональных обязанностей согласно контракту; 2) в получении информации и материалов, необходимых для исполнения своих функциональных обязанностей; 3) в своевременном и полном объеме оплаты труда в соответствии с условиями контракта.

С нашей точки зрения, при тщательном исследований правового статуса контрактных служащих, их функциональные обязанности и соответствующие права, не следовало бы контрактных служащих выделять в особую категорию работников (служащих). В Законе РК «О государственной службе» [16], так как они могут с полным правом отнесены к гражданским служащим, осуществляющим трудовую деятельность на основе контракта. Так, например, государственные служащие, охваченные правовым регулированием Закона РК «О государственной службе», при приеме на работу заключают трудовой договор, а другая часть государственных служащих, как например, сотрудники правоохранительных органов прием на службу осуществляют путем заключения контракта, включая и лиц, поступивших на очную форму обучения в организации образования правоохранительных органов [17]. Поместив категорию «контрактные служащие государственного органа», в число гражданских служащих, мы

освободим ЗРК «О государственной службе», ст. 143 ТК РК от несвойственной им регулятивной деятельности в отношении контрактных служащих государственного органа, который по своим функциональным правам и обязанностям, задачам и целям далеки от правового статуса государственного служащего, заключившего трудовой договор или контракт. Интересное понимание контракта, контрактного служащего (далее - контракт) в п/п 1 п.2 Правил, которое утверждается как «трудовой договор между государственным органом и гражданином Республики Казахстан, устанавливающий его права и функциональные обязанности, условия труда, а также условия оплаты труда, взаимоувязанные с результатами труда (количественные и (или) качественные показатели), ответственность за недостижение результатов труда и другие индивидуальные условия [15].

Отметим, что п/п 1 п.2 Правил отождествляет контракт с трудовым договором, нивелирует их сущностные характеристики, дифференцирующие правовые свойства трудового договора и контракта служащего государственного органа, что является недопустимым противоречащим смыслу законодательного волеизъявления, отраженного в ст. 64-1 ЗРК «О государственной службе».

Отметим, что в п.2 Правил допущены и смысловые неточности, как например, «условия оплаты труда, взаимоувязанные с результатами труда (количественные и (или) качественные показатели), ответственность за недостижение результатов труда и другие индивидуальные условия», если сравнить со смысловым значением п.10 Правил, где записано: «условия оплаты труда контрактного служащего устанавливаются в контракте по соглашению сторон в зависимости от квалификации контрактного служащего, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также иных условий труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. К тому же в ст. 64-1 ЗРК «О государственной службе» наблюдается отождествление понятий «... объема функциональных обязанностей согласно контракту» и «... в полном объеме получать оплату труда в соответствии с условиями контракта».

Тезисное изложение нашего понимания дефиниций «контракта контрактного служащего и трудового договора, имеющих место в действующем трудовом законодательстве, подтверждают нашу мысль о необходимости реформирования, построения нового законодательства вкупе с проведением правового мониторинга всей совокупности нормативных правовых актов Республики независимо от их отраслевой принадлежности.

Список использованных источников:

1. Советский энциклопедический словарь. – М., 1981. – С. 977.
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан: Практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К». – 2023
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Практическое пособие. - Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К». – 2024. – 136 с.
4. Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674.
5. Павлова Н. Трудовые контракты. – М.: «Издательство ПРИОР». – 2000. - 64 с.
6. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. – М.: Издательство «Юридическая литература», 1964. Сравнительно-правовая характеристика трудового договора в странах ЕАЭС: учебное пособие / Под ред. Т.М.Абайдылинова. – Алматы: Казак университеті. – 2021. И др.

7. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
8. [zan.kz. https://adilet.zan.kz/wiki/](https://adilet.zan.kz/wiki/)
9. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. – Екатеринбург, 1997.
10. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1958. – С. 57.
11. Долгова А.З. Юридические факты в трудовом праве: монография. – Москва: Проспект, 2009. – 280 с.; Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении: монография. – Барнаул: Издательство Алт.университета, 2005. – 224 с.
12. Мухитдинов А.Н. Контрактная форма регулирования трудовых отношений: Автореф. Дис... к.ю.н.. Алматы, 1994.
13. Таранова Ю.А. Трудовой контракт – как форма регулирования трудовых отношений: Автореф.дис... к.ю.н. – Алматы, 2003.
14. https://kodeksy-kz.com/ra/o_gosudarstvennoj_sluzhbe/64-1.htm
15. <https://adilet.zan/rus/docs/P2300000482>
16. Государственная служба в Республике Казахстан. – Алматы: Юрист. – 2024.
17. О правоохранительной службе. Закон Республики Казахстан. Алматы: Издательства «Норма-К, 2024. – 112 с.



Тхабисимов Х.А.

*кандидат юридических наук, профессор
кафедры гражданского права и
процесса,
руководитель Юридической клиники
«DE FACTO» Юридического
института
ФГБОУ ВО «Пятигорский
государственный
университет», Россия, г. Пятигорск*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ДОСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Трудовые споры на сегодняшний день являются актуальнейшей темой, они довольно часто стали встречаться в нынешних реалиях, что же касается индивидуальных трудовых споров, они также не редко встречаются, в рабочих правоотношениях между работником и работодателем.

Для более детального рассмотрения данной темы, стоит более четко определить понятие индивидуальных трудовых споров.

Е.Л. Хильчук рассматривает индивидуальный трудовой спор, как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров [2,с.69].

Так как данное понятие определяет всю сущность индивидуального трудового спора, то следует сказать, что эти споры содержат в себе целую классификацию, которая была создана не так давно, и которая помогает работникам и работодателям при возникновении споров и разногласий.

По мнению Н.С. Пилипенко, в настоящее время наукой трудового права выработано достаточно большое количество различных оснований классификации индивидуальных трудовых споров. В юридической литературе трудовые споры подразделяют с учетом таких критериев, как субъект и объект, характер спора, вид спорного правоотношения, порядок разрешения, подведомственность, институт и субинститут трудового права и др. К наиболее распространенной и общепризнанной в доктрине трудового права следует отнести классификацию, основанием которой является характер трудовых споров [5,с.73]

Исходя из вышесказанного стоит отметить, что система трудового права на сегодняшний день развита достаточно хорошо, и поэтому можно сделать вывод о том, что усовершенствование системы дают работнику и работодателю уверенность в том,

что их спор будет объективно и без компромиссно решён, так как сейчас в век информационных технологий уже недопустимо решать данные споры в не полной мере или же неправомерно [6,с.38]. Стоит отметить, что для каждого работника, у которого заключён договор с работодателем, есть право обращения в комиссию по трудовым спорам, при возникновении различных споров и разногласий.

Если работнику необходимо обратиться в комиссию по трудовым спорам, то ему необходимо самостоятельно или с участием представителя принять меры по урегулированию разногласий путем прямых переговоров с работодателем. Если разногласия не будут разрешены, то в ход вступает комиссия по трудовым спорам, которая будет рассматривать данный спор. При этом комиссия по трудовым спорам не вправе отказать в принятии письменного заявления работника за отсутствием доказательств, которые могут подтвердить попытку разрешения спора с представителем работодателя. В этом случае члены комиссии по трудовым спорам после принятия заявления работника принимают меры к урегулированию разногласий с работодателем. По результатам такой инициативы комиссией по трудовым спорам составляется протокол разногласий (если спор не разрешен) и рассматривается на заседании комиссии по трудовым спорам. При положительном для работника исходе разрешения спора с работодателем он вправе отказаться от дальнейшего рассмотрения письменного заявления. Любой отказ в рассмотрении заявления по разрешению споров должен быть сделан соответствующим работником в письменной форме. Из чего можно сделать вывод, что проведение процедуры досудебного разбирательства входит в полномочия комиссии по трудовым спорам, создание которой происходит в организации.

Ранее действовавший Кодекс законов о труде предусматривал обязательное создание комиссии по трудовым спорам во всех организациях с числом работающих не менее 15 человек, она была органом трудового коллектива, и избиралась на общем собрании работников.

В настоящее время ситуация с комиссией по трудовым спорам совершенно другая, так как:

- во-первых, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит положения об обязательном создании комиссии по трудовым спорам в организации, поэтому если ни одна из сторон не проявит инициативы по созданию комиссии по трудовым спорам, комиссия не будет создана, и это не является нарушением законодательства;

- во-вторых, в соответствии со ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации комиссия по трудовым спорам образуется на паритетных началах и состоит из равного числа представителей работников и работодателя. Поэтому в комиссии по трудовым спорам, в настоящее время, в одинаковой степени защищаются как права работника, так и права работодателя [1].

Большинство авторов, в том числе и профессор А.М. Куренной, считают комиссию по трудовым спорам «весьма эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров при умелом использовании их потенциала». В данном случае есть и те авторы, которые не считают, что Трудовой кодекс и его статьи объективны и полностью удовлетворяют граждан в данных отношениях. Поэтому в противовес профессору А. М. Куренному можно поставить мнение К. А. Самойловой.

По мнению К.А. Самойловой с учетом положений ст. 384 Трудового кодекса, рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам нельзя в полной мере назвать объективным, так как в ее состав входят представители работодателя и работников, а

значит, люди, работающие в одной организации. Также необходимо отметить, что комиссии по трудовым спорам существуют далеко не во всех организациях.[4, с. 252]

Думается, что К.А. Самойлова определяет основные пробелы в статье 384, но именно законодатель уполномочен исключить данные пробелы, поэтому по сей день проводит работу по усовершенствованию, как Трудового кодекса, так и трудового законодательства в целом. Здесь стоит отметить и важность принятия нового Трудового кодекса РФ в 2001 году, благодаря этому возродился принцип равноправия в вопросе создания комиссий по трудовым спорам.

В данном случае законодатель не вправе устанавливать число членов комиссии.

Но ссылаясь на ст. 387 Трудового кодекса Российской Федерации, законодатель руководствуется тем, что заседания комиссии по трудовым спорам будут правомочны, если на заседаниях будет присутствовать не менее половины членов комиссии, которые представляют работников, а также не менее половины членов, представляющих работодателей [1]. Поэтому работодатель косвенно устанавливает, что общее количество членов комиссии по трудовым спорам должно быть четным. Но если данный факт не соблюдается, то соответственно легитимность встречи не будет считаться правомочной. Учитывая, что Трудовым кодексом Российской Федерации, как правило, руководствуются работники и работодатели, не имеющие юридического образования, стоит создать прямую норму, которая устанавливает четное количество членов комиссии по трудовым спорам [3, с. 149].

На практике может возникнуть ситуация, когда с одной стороны присутствуют вроде бы все члены комиссии по спорам, т.е. представители только одной стороны работодатели, а с другой стороны только половина работников. Собрания по Трудовому кодексу Российской Федерации правомочны, но при принятии решения явно нарушается мнение одной из сторон. Поэтому рекомендуется установить на собрании равное количество членов комиссии с обеих сторон.

Вследствие, всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что единственным досудебным органом является комиссия по трудовым спорам, и его задача состоит в том, чтобы решить индивидуальные трудовые споры.

На сегодняшний день Трудовой кодекс Российской Федерации подробно не определяет порядок рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам, а только определяет его в общих чертах, а также дает право применять на практике различные варианты.

Таким образом, комиссия по трудовым спорам по факту является независимым правоприменительным органом, который разрешает индивидуальные трудовые споры.

Нельзя не отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации не полномочен для регулирования процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам на локальном уровне, а статьи 6 и 383 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляют положения о том, что порядок разрешения индивидуальных трудовых споров может быть урегулирован только на уровне федерального законодательства.

В связи с этим, необходимо на законодательном уровне тщательно урегулировать деятельность органа досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров - комиссий по трудовым спорам.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)
2. Хильчук, Е.Л. Трудовые споры: учебное пособие для вузов / Е.Л. Хильчук, И.П. Чикирева. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 263 с.
3. Куренной, А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика, 2007, № 4. С. 147-150.
4. Самойлова, К.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый. - 2016. - №19. - С. 250-253.
5. Пилипенко, Н.С. Перспективы совершенствования законодательства досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров// статья в журнале - научная статья. - 2015 - №2. - С. 69-83.
6. Тхабисимова Л.А., Шхагапсоев З.Л. Судебная власть в субъектах Российской Федерации и мировые суды//Конституционное и муниципальное право.-2006.-№4.- С. 37-40.

Аннотация: в статье рассмотрен порядок формирования комиссии по трудовым спорам и порядок рассмотрения комиссией индивидуальных трудовых споров. Выявлены проблемы законодательства в части урегулирования деятельности комиссий по трудовым спорам, а так же предложены варианты решения данных проблем.

Ключевые слова: комиссия, решение, сроки, споры, члены, работник, работодатель, порядок, регулирование.

Khusen Abdulovich Thabisimov, PhD in Law, Professor, of the Department of Civil Law and Procedure, Head of the DE FACTO Legal Clinic, of the Law Institute Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, Russia

SOME ISSUES OF PRE-TRIAL SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN THE LABOR DISPUTE COMMISSION

Abstract: the article considers the procedure for forming a commission on labor disputes, the procedure for considering the commission of individual labor disputes and the procedure for the implementation of decisions of this commission. The problems of the legislation regarding the regulation of the work of the labor dispute commissions are revealed, as well as solutions for solving these problems.

Keywords: commission, decision, terms, disputes, members, employee, employer, order, regulation.



Ложникова О.П.

*заместитель председателя ОО
«Локальный профессиональный союз
«Парасат» работников КазНУ имени
аль-Фараби, старший преподаватель
кафедры печати и электронных СМИ
факультета журналистики НАО
«КазНУ имени аль-Фараби»*



Дусипов Е.Ш.

*Проректор по инфраструктурному
развитию Казахского национального
женского педагогического университета,
д.ю.н., профессор*

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТАТУС ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

Введение. Знание Трудового кодекса РК необходимо каждому работнику для защиты своих прав и интересов в рамках трудовых отношений. Для работодателей знание и применение данного Кодекса на трудовые отношения, возникающие на уровне предприятия крайне важно, чтобы не допускать нарушения трудового законодательства, предотвратить возможные санкции, учитывая возможные риски (производственные, социальные, экономические). ТК РК является основой для организации трудового процесса, соблюдения баланса интересов всех сторон трудовых отношений. Знание и соблюдение его норм является необходимым условием для установления справедливых и продуктивных трудовых отношений, включая социальный диалог.

Обсуждение. За последние годы в ТК РК с 2018 по 2024 годы было внесено более 58-ми изменений и дополнений.

Остановимся на отдельных изменениях, на новых механизмах урегулирования трудовых отношений.

ТК РК содержит нормативы, определяющие права и обязанности сторон трудового договора, порядок установления и изменения условий труда, гарантии, компенсации, меры поощрения и взыскания, а также прочие аспекты, касающиеся трудового процесса.

ТК РК является важным правовым актом в регулировании трудовых, социально-экономических отношений, предотвращении конфликтов на уровнях организации, защите прав и интересов как работников, так и работодателей. Он необходим для всех участников трудового процесса, профсоюзов, государственных органов и других заинтересованных сторон, нацелен на установление и поддержание справедливых условий труда, работников, регулирования взаимоотношений между работниками и работодателями, создание правовых основ для диалога между социальными партнерами, обеспечение равенства, недопущения дискриминации в сфере труда, поощрение, развития продуктивных, согласованных трудовых отношений, способствующих экономическому росту и социальному прогрессу.

Перечень изменений и дополнений, внесенных в ТК РК в 2024 году
(Изменения, вступившие в силу 1 января 2024 года. Правки внесены Законом РК от 21.12.2023 г. № 49-VIII).

Обо всех изменениях поговорим далее подробно.

В ТК РК внесены несколько новых пунктов, которыми регламентируются обязательства Правительства РК, пп. 8) ст. 15. Правительство РК наделено правом утверждать методику определения минимального размера месячной заработной платы (МРЗ). Местные органы по инспекции труда пп. 4-1) ст. 17 наделены функцией осуществления контроля за заключением работодателем договора обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, (пп. 4-2) ст. 17) за исполнением работодателем обязательств по материальной ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью работника (статья 122 ТК РК; также пп. 4-3) ст. 17 этого кодекса установлено, что местные органы по инспекции труда должны регистрировать и вести учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

Гарантии для работников, занятых на работах с вредными условиями труда предусмотрены в новой статье ТК РК 127-3: Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, при достижении пятидесятипятилетнего возраста и уплате за них обязательных профессиональных пенсионных взносов в совокупности не менее восьмидесяти четырех месяцев при условии прекращения ими трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или перевода на другую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, осуществляется профессиональная выплата за счет средств работодателя.

Право на профессиональную выплату за счет средств работодателя возникает со дня обращения.

Днем обращения за осуществлением профессиональной выплаты за счет средств работодателя считается день регистрации заявления о прекращении работником трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или переводе на другую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, или получения его согласия на осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя через проактивную услугу в соответствии с Законом РК «О государственных услугах».

Изменения относительно минимального размера месячной заработной платы. Согласно п. 1 ст. 104, минимальный размер месячной заработной платы рассчитывается на основании методики определения минимального размера месячной заработной платы.

А проект методики определения минимального размера месячной заработной платы подлежит рассмотрению на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Пунктом 1-1 ст. 104 установлено, что минимальный размер месячной заработной платы не должен быть ниже величины прожиточного минимума, включать в себя доплаты и надбавки, компенсационные и социальные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты и должен осуществляться пропорционально отработанному времени. В п. 1-2 ст. 104 предусмотрено: ежегодное установление минимального размера месячной заработной платы на соответствующий финансовый год определяется Законом «О республиканском бюджете».

В деятельности работодателей и профсоюзов наиболее часто возникают следующие проблемы в практике:

1) значение коллективного договора, льготы, гарантии, определяемые этим договором, вопросы их применения к работникам;

2) место, роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений, вопросы интеграции в них работников;

3) наличие взаимного сотрудничества в определении взаимных прав и законных интересов работодателей и работников на уровне организации, урегулирование трудовых, социально-экономических отношений в коллективном порядке, в направлении.

Коллективные договоры, зарегистрированные в установленном порядке республиканскими городскими, областными инспекциями труда подлежат проверке на соответствие их законодательству.

Заключение

Идеология трудового законодательства. В соответствии с законодательством различаются следующие трудовые отношения:

Первое направление-трудовые отношения, которые в публичном порядке контролируются уполномоченными государственными органами. В соответствии со статьей 9 Трудового кодекса РК определены минимальные этические стандарты, гарантии в сфере труда (определение минимальной месячной заработной платы, порога недельного рабочего времени, обязательность предоставления оплачиваемого трудового отпуска), в настоящей статье содержится ссылка на Закон РК «О минимальных социальных стандартах, их гарантиях» 2015 года. Целью трудового законодательства (пункт 1 статьи 3 Трудового кодекса) является установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

В соответствии с концепцией развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года №522, контролирующими и надзорными органами особое внимание уделено отсутствию государственного регулирования бизнеса работодателей, предпринимателей, даны необходимые поручения, приняты новые законы с устареванием данных требований, внесены необходимые изменения.

Второе направление. В Трудовом кодексе приоритет отдается коллективному договорному урегулированию трудовых отношений работодателем с участием всех работников. Стороны обязаны совместно принимать решения в целях определения взаимоприемлемых условий труда, не противоречащих требованиям, определенным в публичном порядке. Главным механизмом правомочия является коллективный договор.

Основными задачами в сфере труда (п. 2 ст. 3 ТК) являются достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, создание необходимых правовых условий в данном направлении. Основными задачами профсоюза являются представление перед работодателем интересов работников, находящихся в составе профсоюза, осуществление общественного контроля за правильным применением норм законодательства о труде, социальной защите населения на уровне организации, регионов, отрасли.

Третье направление. Отдельные трудовые отношения. Личные отношения, возникающие между работниками с работодателем, регулируются на основании трудовых договоров, актов работодателя, основанных на трудовом законодательстве, коллективном договоре. В данных отношениях, в соответствии с законодательством, участвуют представительные органы работников-профсоюзы. Здесь основной задачей профсоюза является представление, защита прав, свобод и интересов работников, являющихся членами профсоюза, решение других социально-экономических вопросов, в том числе производственных совместно с работодателем.

Членские взносы в профессиональный союз. Однопроцентный взнос от заработной платы членов профессионального союза – профсоюзный бюджет – расходуется на социально значимые мероприятия, проводимые с целью повышения потенциала работников на уровне организаций, на социальную поддержку работников, членов их семей, улучшение их здоровья.

То есть фонд (бюджет), принадлежащий коллективу – членству, группируется на счетах профессионального союза. План, процедура, порядок, условия распределения, расходования фонда определяются уставами профсоюзов. Членские взносы направляются в целях поддержки сотрудников в соответствии со сметой, определенной решением конференции, отчет по которой передается коллективу (на конференциях), находится на контроле ревизионной комиссии.

Ревизионная комиссия предоставляет информацию о ней не реже одного раза в год.

Профсоюзы принимают непосредственное участие в дальнейшем укреплении основ, системы социального партнерства, ведут необходимую работу с коллективами работников, ведут постоянный диалог с органами власти, законодательными, исполнительными, правоохранительными, судебными органами, объединениями работодателей-предпринимателей.

Профсоюзы на основе Генерального соглашения проводят мониторинг исполнения отраслевых, региональных соглашений, принимают решения, необходимые для координации интересов всех сторон в развитии социального партнерства.

Соглашения, коллективные договоры являются важными инструментами сторон в регулировании трудовых отношений на локальном уровне, на основе которых трудовые отношения, социальное обеспечение, принятие решений по социально-экономическим вопросам различных направлений, недопущение трудовых споров, качественное их разрешение, многие вопросы решаются совместно с работодателем.

Основной задачей в данном направлении является обеспечение социальной стабильности и общественного согласия в коллективе, соблюдение принципов законности, определенных трудовым законодательством (п. 2 ст. 3 Трудового кодекса).

Значение коллективного договора. На основе Генерального соглашения соответствующие правила развития социального партнерства на уровне отрасли, региона, предприятий содержатся в отраслевых и региональных соглашениях. В

соответствии со статьей 152 и пунктом 6 статьи 153 ТК РК отраслевые и региональные соглашения содержат положения, направленные на регулирование трудовых отношений, максимальную поддержку работников, предупреждение социально-трудовых конфликтов, содействие работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров.

В соответствии с пунктом 6 статьи 154 и 155 ТК РК контроль за реализацией соглашений (генеральных, отраслевых и региональных), коллективных договоров осуществляется социальными партнерами (с учетом своих направлений, возложенных на них задач) совместно. Отраслевые объединения работников-профсоюзы, их органы осуществляют общественный контроль за правильным применением норм трудового законодательства, иных законодательных актов на уровне предприятий.

В соответствии с подпунктом 6) пункта 1 статьи 9 Закона РК «О профессиональных союзах» (далее - Закон) членам профсоюза необходимо неукоснительно выполнять решения органов социального партнерства, отраслевых, территориальных, местных объединений профсоюзов, их филиалов. Трудовые, социальные, производственные отношения регулируются на основе соответствующих соглашений социальных партнеров всех уровней, коллективных договоров, в порядке, определенном статьями 148-158 ТК РК.

По определению условий труда, в соответствии со статьей 12 Трудового кодекса, законом, отраслевыми и региональными соглашениями коллективными договорами акты работодателей, касающиеся условий труда работников, управления персоналом, решения всех социальных вопросов, должны приниматься совместно с представительным органом работников-профсоюзом.

По данному вопросу должны учитываться производственная среда, санитарно-экологические, технические требования, вредные производственные факторы.

Применение коллективного договора к работникам, не являющимся членами профсоюза, условия по присоединению их к коллективному договору через профсоюзы определены пунктом 3 статьи 158 ТК РК. Без согласия профсоюзного органа не допускается возложение на него какой-либо обязанности, вмешательство в его деятельность (другое объединение профсоюзов, государственный орган, работодатели) (пункты 2 и 3 статьи 5 Закона).

Права и законные интересы работников, не признаваемых членами профсоюза, могут, но не обязательно, выражаться профсоюзом (ст. 20 ТК РК). То, к каким лицам применяется коллективный договор, во всех случаях определяется профсоюзом, поскольку другой стороной, подтверждающей коллективный договор, подписывающей его, является профсоюз.

Применение определенных Коллективным договором льгот, гарантий и компенсаций работникам, не признанным членами профсоюза (пункт 3 статьи 158, часть вторая пункта 4 статьи 156, пункт 1 статьи 20 закона), допускается только на договорной основе, с согласия профсоюза. Полномочия профсоюзов, связанные с защитой трудовых и иных прав членов профсоюза, определены статьей 18 Закона.

Финансовые нарушения на уровне предприятий не допускаются при соблюдении вышеуказанных требований (данные вопросы являются объектом контроля государственного аудита, ревизионной комиссии маслихата). Профсоюзы самостоятельно определяют направления своей деятельности, независимы от государственных органов и работодателей, не контролируются и не подотчетны им.

По запросу профсоюзов, направленному в Министерство труда и социальной защиты населения РК по данному вопросу, Министерством 9 марта 2021 года был дан ответ в письменной форме (ответное письмо №671395): «на работников, не являющихся членами профсоюза, коллективный договор не распространяется, если для представления их интересов они не наделяют орган профессионального союза полномочиями от своего имени».

Выдача полномочий, выдача согласия профсоюза оформляются в письменной форме: такой работник представляет письменное заявление в профсоюзный орган, затем – руководящий орган профсоюза (исполнительный комитет либо комитет профессионального союза) рассматривает это заявление и принимает протокольное решение, передает работодателю.

Таким образом, изменения в законодательстве Республики Казахстан в области представителей работников влияют на работу и статус профсоюза.

Аннотация в статье анализируются некоторые правовые вопросы в формате реализации государственной социальной политики в области социально-трудовых отношений, содержания отдельных норм Трудового кодекса, в которые были внесены изменения и дополнения за последние годы в части расширения полномочий уполномоченных государственных органов в публично-правовом их регулировании трудовых отношений.

Отдельно изучены полномочия профессиональных союзов, сферы применения коллективных договоров.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, первичные профсоюзные организации, социальное партнерства, соглашения, публично-правовые отношения, коллективный договор.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ ПРОБЛЕМАЛАРЫ

Тыныбеков С.Т.

*з.э.д., Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
азаматтық құқық және азаматтық
іс жүргізу, еңбек құқығы
кафедрасының профессоры
Алматы қ., Республика Казахстан*

Ложникова О.П.

*Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
кәсіподағы төрағасының орынбасары
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

2024 жылғы 31 қазанда «әл-Фараби атындағы ҚазҰУ» ҰАҚ заң факультетінде «ЕАЭО елдерінде еңбек заңнамасын реформалау және цифрландыру жағдайында еңбек шартын, келісімшартты жетілдіру» тақырыбында жыл сайынғы Халықаралық ғылыми-практикалық конференция болып өтті. Аталмыш шара заң ғылымының докторы, профессор Көбен Әбжанұлы Әбжановтың 95-жылдығына арналды және әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 90-жылдығына орайластырылды.

Конференцияны әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті заң факультетінің азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасы ұйымдастырды. Конференция жұмысына еңбек құқығы, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы, әлеуметтік құқық, азаматтық құқық саласындағы жетекші отандық және шетелдік ғалымдар, кәсіподақ өкілдері, К.Ә. Әбжановтың отбасылық заң әулетін лайықты жалғастырушы жақын-жуықтары қатысты. Мерейгердің ұлы мен немересі Әбжановтардың тамаша отбасындағы заңгерлердің екінші және үшінші буынының абыройлы өкілдері.

Конференция модераторы, заң ғылымының кандидаты, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының доценті Тілеуқабыл Мүсінұлы Абайдильдинов мерейгермен байланысты бірнеше қызықты оқиғаларды айтып жиынға тың серпін берді.

Заң ғылымының докторы, профессор Аманжол Мағзұмұлы Нұрмағамбетов Көбен Әбжанұлы Әбжановтың өмір жолы туралы әңгімеледі. Еңбек құқығы ғылыми мектебінің негізін қалаушы ретіндегі мерейгер өмірі қазақстандық құқық ғылымының даму тарихымен тығыз байланысты. 1953 жылы ол кандидаттық диссертация қорғады, ал 1964 жылы Мәскеуде «Кеңестік құқық бойынша еңбек шарты» атты іргелі монографиясын жариялады. Сол жылы Көбен Әбжанұлы докторлық диссертация қорғап, Кеңестер Одағының еңбек құқығы саласындағы ең жас және болашағы зор ғалымына айналды. Оның еңбектері бүгінгі күнге дейін өзектілігін жоғалтқан жоқ. Монография бұдан бес жыл бұрын қайта басылып ғылым кеңістігіндегі қажеттілігінің арта түскендігін көрсетті.

Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Адам құқықтары жөніндегі комиссияның төрағасы, заң ғылымының докторы, профессор И.И.Рогов конференцияға қатысушылар алдында құттықтау сөз сөйлеп, өтіп жатқан халықаралық шараның маңызы мен мәнін атап өтті. Игорь Иванович еңбек құқығынсыз құқықтық мемлекетті

де және әлеуметтік мемлекетті де құруға болмайтындығын айрықша атап көрсетті. Сондықтан да әлеуметтік мемлекетте еңбек құқығы өте маңызды.

Maqsut Narikbayev University қауымдастырылған профессоры Хасенов Муслим Ханатович «Халықаралық стандарттар тұрғысында еңбек құқығын дамыту үшін жасанды интеллект технологиясының ықпалы» атты баяндамасында реттегіш саясаттың тұғырнамалық жұмыспен қамтуға байланысты теңгерімді, икемді және адамға жайлы болуға тиістілігін атап өтті. Бұл қызметкердің таңдауды мойындауы бастапқыда азаматтық-құқықтық моделдің пайдасына өздігінен емес тұғырнама қызметкерінің өзі жасауға тиістілігін білдіреді. Еңбек қатынастарын мойындау тәртібі тұғырнамалық жұмыспен қамтуға да таралуы тиіс. Бұл жағдайда еңбек қатынастарының айқындалған белгілеріне сай болуы қажет. Заңшығарушыға олармен қарым-қатынаста ресімдеудің тек бір ғана моделін: тек қолданыстағы (азаматтық -құқықтық) немесе еңбек-құқықтық, өзін жұмыспен қамту немесе жеке кәсіпкерлік нұсқаларын таңдаудың қажеті жоқ. Реттеудің салааралық тетігін пайдалану анағұрлым тиімдірек.

М.В. Ломоносов атындағы ММУ заң факультетінің еңбек құқығы кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымының докторы, профессор Александр Михайлович Куренный саланың күрделі заманауи проблемаларына тоқталды. Ресейлік ғалым, еңбек құқығы және әлеуметтік қамсыздандыру құқығы саласындағы құқықтық зерттеулердің пәнаралық Орталығының жетекшісі, РФА Мемлекет және құқық институтының іс жүргізу секторының бас ғылыми қызметкері, заң ғылымының докторы, профессор Сергей Чуча еңбек саласындағы жаһандық өзгерістер жағдайына еңбек құқықтық қатынастары теориясын бейімдеу проблемаларына жіті назар аударды. В.Г. Тимирязов атындағы Қазан инновациялық университетінің (ИЭУП) заң факультеті деканының орынбасары, азаматтық және кәсіпкерлік кафедрасының профессоры, заң ғылымының докторы, профессор Кирилл Леонидович Томанашевскийдің баяндамасында қызықты мәселелер қозғалды, ол Беларусь, Қазақстан және Өзбекстан заңнамаларының мысалында іссапарға жіберу және өзге жұмыс берушілерге уақытша ауыстыру институттарының проблемалық аспектілеріне тоқталды.

Каспий қоғамдық университеті заң ғылымының магистрі Олжас Төлегенұлы Әлімовтің «Лауазымдарды қоса атқарған кезде профессорлық-оқытушылар құрамымен еңбек қатынастарын реттеу: құқықтық және практикалық аспектілері» тақырыбында сөйлеген сөзі үлкен қызығушылық туғызды. Автор профессорлық-оқытушылар құрамымен еңбек қатынастарын құқықтық реттеуге негізгі ұстанымдарды ұсынды, ҚР Еңбек кодексінің нормалары мен сот практикасына жан жақты талдау жүргізді, оның негізінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлер үшін ұсынымдар берілді, сондай-ақ еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірледі.

Аудиторияны, барлық уақыттағыдай, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ мемлекет және құқық институты бөлімінің жетекші ғылыми қызметкері, заң ғылымының кандидаты, доцент, МАИН академигі Ирина Владимировна Межибовская баурап алды, ол қатысушыларды ұлттық қауіпсіздікке төнген қатер тұрғысында Қазақстан Республикасы әлеуметтік заңнамасының жаңа ережелерімен таныстырды.

Халықаралық-құқықтық мәнмәтінде тұғырнамалық жұмыспен қамтудың құқықтық біліктілігі проблемаларын талдаған халықаралық құқық саласындағы маман, заң ғылымының докторы Никита Леонидович Лютовтың және жұмыссыздықтан қорғау тиімділігі мәселесін қарастырған «Пятигорск мемлекеттік университеті» ФГБОУ ВО азаматтық құқық және іс жүргізу кафедрасының меңгерушісі, доцент, заң ғылымының

кандидаты Радмила Эдуардовна Арутюнянның баяндамалары конференцияға қатысушылардың назарын айрықша аударды.

Конференция жұмысына кәсіподақтардың салааралық бірлестіктері де белсенді қатысты. Олардың арасында медицина қызметкерлері кәсіподақтары бірлестігін ерекше атап өткен жөн. «Еңбек дауларын шешу бойынша еңбек қатынастары, осы салада қолданылатын әкімшілік-құқықтық рәсімдер» тақырыбында «СЕНІМ», денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің Республикалық қоғамдық бірлестігінің Алматы облыстық бөлімінің төрағасы, заңгер, медицина ғылымының кандидаты Төребек Ондасынұлы Қуанов баяндама жасады. Кәсіподақ қызметі бойынша философия докторы (PhD), азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының доценті міндетін атқарушы Д.О. Рысқалиевтың баяндамасы тыңдалды. Дәулетбай Оразғалиұлы кәсіподақтардың салааралық бірлестіктерімен белсенді жұмыс жүргізеді. Ол семинар - тренингтер өткізу тәжірибесіне тоқталды.

БГЭУ (Минск қ., Беларусь Республикасы) студенттері Е.А. Дашкевич пен Д.А. Доронина «Еңбек қатынастарын цифрландыруды» ұсынды. Болашақ заңгерлер экономиканы цифрландырудың жұмыскерлердің кәсіптік-біліктілік құрамына және еңбек қатынастарына маңызды өзгерістер енгізеді деген қорытынды жасады. Құзыреттілікке талаптар өседі, жаңа кәсіптер пайда болады, сонымен қатар автоматтандыру мен ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану жұмыс орындарын қысқартуға және күйзеліс деңгейін арттыруға алып келуі ықтимал, оң аспектілермен қатар, цифрлық өзгерістер зерттеуді қажет ететін бірқатар түйткілдерді туғызады.

«Elite Business Group» ЖШС корпоративтік заңгері Л.А. Кравцова Қазақстандағы аутстаффинг проблемалары туралы әңгімеледі, жалдамалы еңбектің бизнес жүргізу тәжірибесіне бұрыннан және мығым енгендігін атап өтті. Алайда, егер Еуропалық Одақта еңбек қатынастарының осы түрі ресми мойындалып еңбек нарығының басым бөлігін құраса, ал, біздің елде жалдамалы еңбек туралы заңнама енді ғана қалыптасуда. Атап айтқанда, Еңбек кодексінде жалдамалы еңбек саласындағы қарым-қатынасты реттейтін бірқатар ережелер бар. Көптеген мәселелер әлі реттелмегендіктен қабылданған Заңның осы саладағы заңнаманы жетілдірудің басталуына мұрындық болатындығына үміт артқымыз келеді.

Конференция жұмысына біздің елде ғылыми қызметпен айналысатын және тәжірибеден өтетін заңгерлер қатысты, еңбек құқығын, әлеуметтік қамсыздандыру құқығын және құқық қолдану практикасын жетілдіру саласындағы тәжірибе мен білімді табысты алмасу болып өтті.

Кафедрада осындай конференциялар кезінде үздік студенттерді атап өту дәстүрге айналған. Заң факультетінің екінші курс студенттері Дүзелдіков Тимур мен Алдари Кенесарыға Алматы қаласының нотариусы П.Д. Қанағатова әрқайсысына 50 000 теңгеден сертификаттар тапсырды, бұл, сөз жоқ олардың оқуға деген құлшыныстарын арттырады.

Конференция нәтижелері бойынша Қазақстан Республикасының Парламентіне, Әділет министрлігіне беру және заң шығарушылық қызмет шегінде оларды қарау үшін ұсыныстар әзірленді, сондай-ақ «Әбжанов оқулары» біріңғай тақырыптық тұғырнамасы бойынша жыл сайынғы халықаралық конференцияларды өткізу туралы шешім қабылданды. Конференцияның үздік материалдары жинаққа енгізіледі, олар студенттерге, оқытушылар мен тәжірибеден өтуші заңгерлерге таптырмас көмекші болады.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫН КАДРЛАРМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мырзатаев Н.Д.

*Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Заң факультеті,
Азаматтық құқық және іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасының PhD докторы
muxametnur@mail.ru
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Еңбек нарығындағы өзгерістерді болжау және мамандарды даярлау бағыттарын анықтау үшін жаңа кәсіптер атласы құрылды. Атлас экономика салаларын дамытудың әлемдік трендтерінің, салалық сарапшылардың, қауымдастықтардың, өндіріс өкілдерінің, мемлекеттік органдардың қатысуымен рапид форсайт (rapid foresight) технологиясы бойынша пәндік жүктемемен болжамды сессиялар өткізуді ескере отырып, халықаралық тәжірибе негізінде әзірленді. Атласта экономиканың 9 басым саласы: тау-кен металлургия кешені, мұнай-газ саласы, ауыл шаруашылығы, көлік және логистика, машина жасау, АКТ, энергетика, туризм және құрылыс бойынша еңбек нарығын сыни түрде өзгертетін негізгі технологиялық трендтердің талдауы қамтылған. Ол алдағы 5-10 жылдағы кәсіптердегі өзгерістерді болжайды, сондай-ақ 239 жаңа, 95 өзгертін және 129 жойылып бара жатқан кәсіптерді анықтайды.

Осы кәсіптер атласындағы болашақта жойылатын мамандықтар мен алдағы уақытта қажет болатын жаңа мамандықтардың пайда болуын алдын болжау жасайтын құжат болып отыр. Дегенмен, елімізге қажетті болашақ мамандықтарға сұранысты қанағаттандыру қаншалықты жүзеге асырылуда.

Жаңа кәсіптер атласы еліміздің кадр тапшылығын алдағы 5-10 жылға дөп басып болжай алды ма, деген сұрақ туындайды. Себебі жасанды интелектің енуі қазіргі қоғамның еңбек нарығының өзгеруіне ықпалын тигізері анық болып отыр. Әлемдік еңбек нарығына бәселестікпен бірге енді жасанды интелек те еңбек нарығына ауыс алып отыр. Осында өзекті мәселелер туындап отырғанда жаһандық интеграциялану мен кадр даярлау ЖОО үшін сын болып отыр.

Әлемдік стандарттарда қамтитындай Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарының кадрлармен қамтамасыз ету сапасын арттауды талап етеді. Ол үшін білім сапасын үнемі артыру қажет. Ал білім сапасын арттыру ол көптеген элементердің жиынтығынан тұрады. Ол тек оқытушының біліктілігін артыру мен білімалушыға қойылатын талаптарды қатаңдатудан ғана тұрмайды. Университеттердің материалдық техникалық базасына, бизнес өкілдері мен лабораториялар мен зертханалар, өндіріс орындарымен әріптестік байланыстарына да тікелей байланысты болмақ.

Бүгінде заңгер мамандығын даярлау барысында қаншалықты сұраныс пен ұсыныс қанағаттандырылып отыр. Заңгер маман даярлайтын ЖОО-на неге практиктер үнемі көңіл толмайды. Кадр даярлау мәселесінде мамандық жойылып білім беру бағдарламасының енуі себеп болып отыр. Сонымен қатар, теориялық білім мен практикалық жібибеген негізделген білім беру форматтары әлі де болса қалыптаспаған.

Заңгер мамандығы бойынша түлектердің саны көп болуына орай оларды түгел дерлік жұрыспен қамту бойынша мәселе туындағандықтан тиісті министірлік заңгерлерді даярлауға байланысты өз саясатын өзгерткен болатын. Жыл сайын заңгер мамандығын таудаушы үміткерлерге мемлекеттік грант санын азайту арқылы

талапкерлердің санын қысқартып, оның орнына техникалық, педагогикалық, медициналық т.б. бағыттар бойынша грант санын ұлғайтқанымен заңгер мамандығын таңдаушылар саны әлі күнге азаймай отыр. Бұл мемлекеттің кадрлық саясатын жоспарлау жұмысынның нәтижелері бойынша тиісінше түсіндіру мен ақпарат беру жұмыстары жергілікті жерде жүргізілмейтіндігін білдіреді. Егер тиісті министірліктер бірлесе отырып жергілікті арқару билігімен олардың қандай мамандық бойынша жыл сайынға қажеттіліктері мен ұзақ қысқа мерзімді болжамды жоспарларын зерделеу жұмыстарын жасау арқылы қажеттілікті анықтап отыруға болар еді. Мамандық бойынша сұраныстарды анықтап сол бойынша алдын ала 5 жылға 10 жылға 20 жылға арналған болжамды жасауға болады. Нәтижесінде министірлік қандай өңірге қанша маман қажеттігі оның қаншасы заңгер мамандығына сұранысты анықтап алуға мүмкіндігі болады. Осы алынған ақпарат аясында мемлекеттік грент санын азайтумен ғана шектеліп қалмай сонымен бірге, тиісті ақпараттық түсіндіру жұмыстарында қолға алып зерттеу нәтижесінде алынған нәтижелерді жариялап халыққа жеткізіп отыру керек. Сонда қазіргідей заңгерлерге деген сұраны пен ұсыныс арасында баланыс қалыптасқан реттелген болар еді. Аталған мәселеден шығу жолдары ретінде: қоғамда қалыптасқан әр бір отбасыға бір заңгер керек деген ұғымды корпоративті заңгердің қызметін пайдалану тиімдігін насихаттау. Бұл дегеніміз кез келген адам заң компаниясымен немесе жеке заңгерлік көмек көрсетуші адаммен ұзақ мерзімге «отбасы заңгері» деген атпен корпоративтік қызмет көрсету туралы шартқа отырып оны тиісінше рәсімдеу керек. Осы ұзақ мерзімді қызмет көрсету шарты болғандықтан оның қызмет көрсету ақысы да айына 20-30 мың теңге көлемінен аспайтын көлемде бекітіледі. Нәтижесінде әр отбасында өз заңгері бар, ол тек қажет болған кезде ғана тиісті заң көмеген көрсетеді. Ал осы заң көмегін көрсетуші адам немесе заңды тұлға бірнеше отбасына қызмет көрсету құқығына ие. Осылайша қоғамдағы қажеттіліктің нағыз көлемі азайтуға болады. Қазіргі тәжірибеде бұны тек заңды тұлғалар мен жеке кәсіпкерлер ғана пайдаланып отыр оның өзінде бәрі емес. Ал егер осыны әр бір қазақстандық отбасы қолданатын болса онда заңгер мамандаған деген сұраныс өздігінен азайады, санға емес сапаға жұмыс жасайтын боламыз.

Заңгер мамандығын даярлайтын ЖОО көптігін айтып оны жабу, лицензиясын алу мәселесін көтеріп қана емес сол бағытта беслене әрекет жасап жүргендер де бар. Біздіңше, ол нарықтық экономика заңдылығына қайшы болғандықтан нәтижесіз болады. Сондықтан да біздің ойымызша, ол мәселені шешу үшін шынайы бәсекелестік орта қалыптастыру керек. Бәсекелестік арқылы заңгер мамандығын даярлайтын ЖОО өздері ақ іріктеліп іріленіп шығатын болады. Нәтижесінде сапасыз заңгер даярлайтын ЖОО сұраныс азайып өздігінен мамандықты жабуға мәжбүр болады.

Келесі мәселе ол заңгерлердің білім беру сапасы. Білім беру сапасы туралы қоғамда және жұмысберушілер тарапынан көптеген сын естіп жүрміз, оның көбісіне өзіміз де қолдаймыз дегенмен осы сынды айтушы жұмысберушілер мен мемлекеттік ұйымдар, құқық қорғаушы органдар осы заңгерді даярлау ісіне қатысуға келгенде бейжай қарап ешқандай белсенділік танытпайды. Мәселен, сапасыз дипломы бар заңгер сізге көптеп барады екен онда, сіз университетке келіп факультет басшылығына өз азамттық ұстанымдырыңызды неге жолдамайсыз. Сапалы маман даярлауға неге өз үлесіңізді қоспайсыз десе бәрінің жауабы жоқ, аталған мәселеге бейжай қарайды. Осы бейжай қарағандықтан оларға сондай сапасыз маман барады, себебі сапалы маман даярлауға ол жұмысберуші атсалысқан жоқ. Біздіңше, жұмысберушілер нақты көрсету керек қандай нәтижені түлектер меңгеріп келу керектігі. Мысалы, қолданыстағы

азаматтық кодексті жаттап келу керек пе? әлде осы кодексті тәжірибеде қалай қолдану керектігіне машықтанып келесе жеткілікті ме? Оныда айтатын жұмысберушілер жоқтың қасы. Егер тәжірибедегі мамандар мен жұмысберушілер нақты сапалы заңгер болуға қажетті менгеру керекті түйіндерді көрсетіп берсе онда, біздер өз Білім беру бағдарламаларымызды сол сұраныстарды қанағаттандыра алатындай етіп жаңғыртып маман даярлауға бар күшімізді жұмсар едік. Алайда, ондай сұраныс не талаптар жоқ тек жай әңгіме сапасыз мамандер келіп жатыр бізге дегеннен әріге аса алмай отыр.

Келесі мәселе заңгерлер мамандықтарын даярлау барысында Білім беру бағдарламаларындағы кәсіби мамандыққа қажет емес міндетті пәндердің шамадын көп болуы. Мысалы, «құқықтану» мамандығы бойынша 2 жыл денешынықтыру, 2 жыл ағылшын тілі, 2 жыл орыс тілі пәндері оқытылады. Осы пәндерді негізінен мектерте 11 жыл енді алдағы уақытты 12 сыныптық жүйеге көшсек мектепте 11 жыл бойы оқып келеді, белгілі деңгейде білімі мен дағдысы бар, қалыптасқан тұлға. Қажеттілігі болса қосымша білім алу арқылы жетілдіруге мүкіндігі бар. Ал осындай пәндердің орынына нағыз заңгерге қажетті арнайы пәндерді көбейту арқылы маманды кәсібилігін артыру керекпіз деп ойлаймыз. Білім Беру Бағдарламаларының сапасы осы тұрғыдан алып қарағанда мүлдем сын көтермейді. Біздіңше, міндетті пәндер мен таңдау пәндері түгел дерлік кәсіби заңгер даярлануға бағытталу керек сонда ғана сапала түлекке қол жеткізе аламыз.

Білім беру бағдарламасындағы мамандықтан тыс пәндердің көп болуы; Мысалы, ҚазҰУ 6В042-Құқық БББ 1-курста 13 пәннің біреуі ғана заң мамандікі, 3 пән ЖОО базалып пәні барлығы 16 пән. 1 курста 60 кредит сағат саны мамандыққа мүлдем қатысы жоқ пәндер. Біз келісеміз барлық мамандық бойынша БББ Қазақстан тарихы мен Қазақ тілін оқыту міндетті болып қалуын, ал басқаларын түгел ауыстыру керек деп есептейміз. Қазіргі таңда 12 жылдық мектеп бағдарламаса жасалып оған сәйкес оқу құралдары жасалып жатыр. Осы жалпы пәндерді 12 жылдық оқу пәндеріне енгізу арқылы арнайы мамандық бойынша тек арнайы пәндерді қалдыру ұсынамыз.

Заңгерлік маман даярлаудағы ең жоғары дәреже ол әрине сот. Сот отырысының материалдары мен сот тәжірибесі, архивтік материалдар заңгер студенттерге бірінші курстан бастап арнайы доступ берілу керек деп есептейміз. Егер әрбір мемлекеттік орган «мемлекеттік құпия», «кәсіптік құпия» т.б. деп өз жұмысының шынайы болмысын, іс жүргізу құжаттары мен материалдарын студент-практиканттар мен заңгер мамандығында оқыйтын білімалшыларды шектеп тыйым салу арқылы ақпаратқа қол жетімділікті қамтамасыз етпейтін болса онда, қалай заманауи әмбебеп заңгер даярлап шығару туралы сөз болмақ. Біздің ұсыныс, Парламантте заң нормаларын қазақ тілде шығарып өзге тілде аударуды енгізу, заңдар мен оны қолдану бойынша комментарилерді қазақ тілінде шығару әрі оны арнайы парламант сайтында ашық қолжетімді етіп қоюды ұсынамыз. Сонымен қатар, іс құжаттары мен іс жүргізу материалдары да тиісінше қолжетімді әрі мемлекеттік тілде болуын қамтамасыз ету керекпіз. Парламент, Парламент институты, Заңшығару институты мен Конституциялық сот, ҚР Жоғары соттың жалпы отырысы, жергілі соттардың жалпы отырысы т.б. құқыққорғау органдарының есігі заң факультеті студенттеріне әрқашан ашық әрі ешқандай кедергісіз кіруге, қатысуға, қажетті ақпараттарын алуға барынша жағдай жасауды қамтамасыз ету керекпіз. Сонда ғана сіздер заманауи білікті кәсіби маманға ие бола аласыздар.

Заңгер мамандығын даярлайтын педагог мәртебесін көтеру керек. Теория+ практика тәжірибесі бар ОПП қосымшы үстемақы төлеу арқылы сапалы кадрларды

көтермелеу. ПОҚ оқу жүктемесін азайту арқылы оның ғылыми іздену жұмысын айналысуға мүмкіндікті қалыптастыру қажет. Тәжірибелік сабақтардың тиімді ұйымдастыру мен тиісінше біліктілігін қалыптастыруға жағдай жасалу керек.

Гуманитарлық сала болған заңгер мамандығы енді әлеуметтік сала құрамында. Әлеуметтік ғылымдар бойынша ОПҚ ғылыми көрсеткіштері ауқымын министірлік кеңейтуін қарастыру керек. Қазіргі кезде тек Scopus базасы сында халықаралық ғылым журналдар мен КОКСОН МОН РК журналдарына шыққан мақалалар және министірліктің айрықша белгісі бар монографиялар ғана есепке алынып басқа ғылыми баяндамалар мен басқада отандық БАҚ жарияланған мақалалар, ғылыми халықаралық-тәжірибелік конференция баяндамалары, оқу құралдары мен оқу әдістемедік құралдар ешқандай есепке алынбай тиісінше бағаланбай келеді. Біздіңше, ғылыми жаңалық ашу үшін кешенді зерттеулер тен талдаулар талқылаулар өтіп ондағы пікірлер дәлелдерді талдап зерттеу үшін де конференциялар мен дөңгелек үстелдердегі басқосулар керек. Сондықтан, сондағы басылып шыққа әр бір мақала да тиісті ғалымның еңбегі болғандықтан ол да өз бағасын алып бағалану керек.

1. Зерттеу университетінің білім беру бағдарламаларын жоспарлаудың өзекті мәселесінің бірі, ол осы Білім беру бағдарламаларының тұрақтылығын қамтамасыз етпеуі. Себебі бәрімізге мәлім жыл сайын 30 пайыз Білім беру бағдарламасын жаңалау немесе әр бір 3-5 жыл сайын білім беру бағдарламасын жаңарту керек деген бұйрық университеттің ұзақ жылдық стратегиялық бағдарламаларын жүзеге асыру мен білім беру бағдарламаларының тұрақтылығын сақтамау оның сапасыз болуына септігін тигізіп отыр. Мысалы, ЕҰҰ және ҚазҰҰ заңгер мамандықтарын баярлау бойынша БББ заңгер болып қалыптасуға ең қажетті негізгі пәндердің бағдарламадан шығып алуы осы 30 пайыздық жаңғыртудың кері әсері деп білеміз. Тәжірибеде былай өте жақсы жасалған БББ-ның өзін жылдар өте келе 3 жыл немесе 5 жылда міндетті түрде жаңарту немесе өзгерту дұрыс емес деп ойлаймыз. Осы өзгерістер енгізу кезінде көп БББ Еңбек құқығы, Әкімшілік құқық бұзушылық құқығы, әкімшілік процедура, әлеуметтік қамсызданту құқығы, салық құқығы, тағы басқа толып жатқан негізгі құқықтың салалары түгелімен өзге пәндерге ауыстырылуы болашақ мамандық даялауға кері әсерін тигізіп отыр. Сондықтан да, біздің ойымызша БББ ұзақ мерзімге жасалуы шарт, жәнеде оған өзгерістер мен толықтырулар тек мамандыққа сай емес жалпы және қосымша пәндер есебінен ғана енгізуге болатындығын оның өзінде оған нақты заңды негіздеме болғанда ғана толықтыруға болатындығын заңмен айқындау керекпіз. Өйтпегенде, қазіргі БББ бүкіл әлемдегі университеттердің түрлі тәжірибелерін енгізетіп полигон түрінде ғана өмір сүріп келеді оның зардабы мен зияны туралы ешкім зерттеп зерделеп жатқан жоқ.

2. Білім беру бағдарламаларының икемділігін заңмен арнайы бекіту керек. Бірақ ол жерде жоғарыдағы айтқандай аса қажет ерекше жағдайларды толықтырулар мен өзгертулер енгізу тетігі қарастырып қою керекпіз. БББ мазмұнын әр бір 3 жыл сайын жетілдіріп отыру немесе қолданыстағы заңнаманың өзгеруіне байланысты БББ мамазұнын да өзгерістер енгізе алу құқығының болуын заңмен қарастырған жөн. Заңнаманың өзгеруі мемлекеттік саясаттың өзгергендігінің көрсеткіші және ол тікелей тәжірибеде қолданылатын болғандықтан білімалушыларға өтіп кеткен заңнама шеңберінде емес қолданыстағы бар нормаларды меңгеруге мүмкіндік беру үшін БББ толықтырулар енгіз механизімі икемді болуы керек. БББ икемді болуы керектігін қажет етеді гер бұл БББ аясында сапалы маман даярлау мүмкіндігі азайған болса немесе қоғамда экономикада бұндай мамандыққа сұраныс азайған болса онда осы негіздерде

БББ мазмұнының сапасын арттау мақсатында, бәсекелестікті дамыту мақсатында жетілдіруге мүмкіндік заңнамада нақты қарастырылған болу керек.

"Болашақ" халықаралық стипендиясы бойынша іс-шараларға факультет бойынша штат санына байланысты шектеулердің алынып тасталуы немесе ұлттық зерттеу университеттеріне оны қолданбауы;

«Үздік оқыту», 500-ғалым, ОПК арналған шетелдік тағлымдалар тағы басқа толып жатқан штат саны байланыста шектеулер ұлттық зерттеу университеттерінен алынып тасталу қажет.

Бұл екі ұсынысты бірге қарастыруға болады себебі, ҚР арнайы заңнамамен ретелетін болғандықтан аталған шектеулер біздің ойымызша ұлттық зерттеу университеттерінде ерекшел мәртебесін ескере отырып штат санына байланысты шектеулерді алып тастау ұсынамыз. Себебі болашақта бірнеше кандидаттың ғылыми жобасы, ғылыми мақалалары мен монографиясы, ғылым мақалалары бар болу мүмкін бірік, соған қарамастан конкурстарға қатысу құқығы мен жеңіп алу құқығының шектетілуі дұрыс емес деп санаймыз. Сондықтан штат саны байланысты 50/1 деген шектеулер ҰЗУ қолданулауы тиіс. Ондай шектеулер болашақта бәсекелестікті арттырмайды керісінше, ғылыммен айналысуға ғылыми жаңалықтар ашуға ғылыми мақалалар жазуға деген ғалымдардың ынтасын жоғалтып стимул болмағандықтан нәтижеге жұмыс жасау тоқтап тек бұйрық бойынша ғана жұмыс жасауға көшеді. Бұндай ғалымдар арасындағы бей жайлық қоғам мен мемлекеттік экономикасының дамуына кері әсер ететіндігі сөзсіз.

Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы ҚР Үкіметінің қаулысында: «4. Университет ғылымының дамуы» университеттер мен ғылыми ұйымдарды интеграциялау туралы қарастырылған. ҒҒТҚН-ны коммерцияландыруға арналған гранттар, ҒҒТҚН-ны коммерцияландыру саласында кадрларды қайта даярлау және біліктілікті арттыру бағдарламалары, ҒҒТҚН-ны коммерцияландыруға жәрдемдесу бағдарламалары ғылымның, өндіріс пен бизнестің өзара іс-қимылын мемлекеттік ынталандырудың түйінді құралдары мен тетіктері болу жоспарланған.

Зерттеу университеттерінің білім беру бағдарламаларын жоспарлау барысында мамандық пен оның саласы ескерілген жөн. Техникалық ғылымдар, жаратылыстану ғылымдары, әлеуметтік ғылымдар, гуманитарлық ғылым салаларына әр түрлі жоспарлау бағдарламасының өз ерекшеліктерін ескере отырып жасалуын қажет етеді. Қазіргі қолданыстағы барлығына бірдей типтегі білім беру бағдарламасының жобасын жасау арқылы тәжірибеде енгізу тиісінше нәтиже бермей отырғандығын күнделікті практикада көріп отырымыз. Сондықтан ғылыми зерттеу университеттерінде әр бір ғылым саласына мұрындық болатын негізгі тренке айналдыру керекпіз. Отандық және өзге басқару нысанындағы университеттер осы ғылыми зерттеу университеттерін оң тәжірибелерін өздеріне енгізуді қажет ететіндей басқару-әкімшілік ұйымдастырушылық құқықтық негіз бола білу шарт. Сонда ғана зерттеу университеттерінің өнімі мен білім беру бағдарламалары шынайы түрде бәсекелестікке түскен болар еді.

Университеттің әлауан түрлі басқару нысанына қарамастан олардың білім беру бағдарламаларында ешқандай айырмашылық жоқтың қасы.

Қазыргы білім беру бағдарламалары былай қарасаң бәрі бір формада бірдей талаппен жасалғандықтан бір бірінен тек мазмұны жағынан болмаса басқаша ешқандай айырмашылығы жоқ. Ол мейлі жай жеке меншік университет пен мемлекеттік немесе ұлттық университетпен немесе зерттеу университеті мен бәрі бірдей.

Біріншіден, осы зерттеу университетінің білім беру бағдарламасында өзге университеттерден ерекшеліні көрініп тұру керек. Оған заңнамада қарсы емес, ҚР Білім туралы заңының 14-ші бапының 9-шы тармақшасында былай деп тұр: «Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, білім беру ұйымы лицензиясы болған жағдайда әртүрлі деңгейдегі білім беру бағдарламаларын іске асыруға құқылы» [2]. Егер заңмен тыйым салынбаса онда ерекше құзреттілігі бар зерттеу университеттері өздерінің білім беру бағдарламаларында ерекшеленіп тұруы заңды талап.

ҚР Білім туралы заңының 35-шы баптың 4-ші тармақшасына сәйкес: «Білім беру бағдарламаларын іске асыру және ғылыми-қолданбалы зерттеулерді жүргізу үшін жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары инновациялық-білім беру консорциумын құруға кіруге құқылы» [2] - деген. Сондықтан біздіңше, заңнамада ешқандай кедергі жоқ ұлттық ғылыми зерттеу университеттерінде инновациялық-білім беру консорциумын құруды міндеттеуге.

Қазіргі таңдағы еліміздегі зерттеу университетінің білім беру бағдарламаларын жоспарлау барысындағы өзекті мәселелер жетерлік, соның ішінде мыналарға тоқталып өтсек:

1. Білім беру бағдарламаларының тұрақтылығын қамтамасыз ету;
2. Білім беру бағдарламаларының икемділігі;
3. Білім беру бағдарламаларының нәтижесінде реалды түрде пайдаға асуы;
4. Білім беру бағдарламасындағы мамандықтан тыс пәндердің көп болуы;
5. БББ сапасын арттыру, таңдау пәні мен міндетті пәндерді нақтылау;
6. Білім беру бағдарламаларын жоспарлау кезінде әр бір білімалушыға назар аудару;

7. "Болашақ" халықаралық стипендиясы бойынша іс-шараларға факультет бойынша штат санына байланысты шектеулердің алынып тасталуы немесе ұлттық зерттеу университеттеріне оны қолданбауы;

8. «Үздік оқыту», 500-ғалым, ОПК арналған шетелдік тағлымдалар тағы басқа толып жатқан штат саны байланыста шектеулер ұлттық зерттеу университеттерінен алынып тасталу қажет.

3. Білім беру бағдарламаларының нәтижесінде реалды түрде пайдаға асуы; БББ аталған мамандық бойынша білім алушыларға қажетті негізгі пәндер саны 80 пайыздан кем болмауы қажет етеді. Ал қазіргі БББ алатын болсақ 1-ші курста 10 пайызға жетер жетпес мамандық бойынша негізгі пәндер, ал 2-курста 30 пайыздан аспайды негізгі пәндер, ал 3-курста 50 пайыздан аспайды қалғаны таңдау пәндері, ал 4-курста бір ғана семестр оның 60 пайызы ғана негізгі пәндер құраса қалғаны таңдау пәндері. Негізгі пәндерді 4 жылда сонда білім алушы 37,5 пайыз ғана оқытылады. Егер мамандық бойынша арнайы пән тек 37.5 пайызды ғана құрайтын БББ қандай сапалы маман шығады деп болжауға болады. Сондықтан да, біздің ойымызша 1-ші және 2-ші курс бойы оқытылады шет тілі, орыс тілі, дене шынықтыру секілді 4 семестір оқытылады пәндерді арнайы осы мамандыққа қажетті пәндермен алмастыру керек. Мысалы, заңгер осы үш пәнді кез-келген білім алушы 11 жыл бойы орта мектепте оқып қажеттіңше меңгеріп келді. Ол болашақ заңгер мамандығын алатын адамға мүлдем қажет емес. Ал кімге ағылшын, орыс тілдері керек өздері одан ары қарай білімін жетілдірумен өзі айналысу керек. Ал дене шынықтыру олда әр бір білім алушы өз қалауымен өзіне ұнаған спорт түрімен айналысуға мүмкіндігін беру керек және ол БББ алынып тасталу керек. 18 жасқа дейін қандайда бір спорт түріне қызықпаған немесе жаттықпаған адамды бәрібір чемпион шығара алмаймыз сондықтан, оны бүкіл мамандыққа мәжбүрлеп оқыту ақылға қонымсыз. Осы үш пәннің орнына керісінше бүкіл БББ «Құқық негіздері» пәніне қайтадан міндетті пән ретінде енгізу керек. Себебі, құқықтық мемлекетте әр бір мамандық иесі өз құқықтарын ғана білу міндет емес сонымен қатар, олардың өзгенің де

құқықтарын сақтауы мен бұзбауы қажет. Ол үшін қандай мамандық болатындығы маңызды емес заң мен сот алдында жұрттың бәрінің заңды білу қажетті қоғамда өте маңызды.

Білім беру бағдарламасындағы мамандықтан тыс пәндердің көп болуы; Мысалы, ҚазҰУ 6В042-Құқық БББ 1-круста 13 пәннің біреуі ғана заң мамандікі, 3 пән ЖОО базалып пәні барлығы 16 пән. 1 курста 60 кредит сағат саны мамандыққа мүлдем қатысы жоқ пәндер. Біз келісеміз барлық мамандық бойынша БББ Қазақстан тарихы мен Қазақ тілін оқыту міндетті болып қалуын, ал басқаларын түгел ауыстыру керек деп есептейміз. Қазіргі таңда 12 жылдық мектеп бағдарламаса жасалып оған сәйкес оқу құралдары жасалып жатыр. Осы жалпы пәндерді 12 жылдық оқу пәндеріне енгізу арқылы арнайы мамандық бойынша тек арнайы пәндерді қалдыру ұсынамыз.

БББ сапасын арттыру, таңдау пәні мен міндетті пәндерді нақтылау; міндетті пәндер заңгер мамандығы бойынша өте аз ал заңгер қолданыстағы көптеген заңнамаларды меңгеру керек себебі әр құқық саласының өзіндік ерекшелігін ескермесе білімалушы оны өздігінен меңгере алмайды. Мысалы, кез-келген жұмыс беруші жұмысқа алар кезде заңгер түлектен сұрайтыны мемлекеттік сатып алу сату, тендер, аукцион арқылы сатып алу сату заңнамасын тәжірибеде қолдана біледі мен жоқ па соны сұрайды. Ал заңгерлердің БББ ол пән мүлдем жоқ да же таңдау пәні ретінде де ал ол ең маңызды себебі кез келген мемлекеттік мекемен не мемлекеттік емес ұйымдармен мекемелер мемлекеттік сатып алуға қатысады, әрі заң нормаларын заңгер мамананы білуі тиіс. Алайда, ол пәнді арнайы негіздеме жазып жүрін Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ БББ енгіздім, алайда ол заңгер мамандығы бар барлық ЖОО БББ болуы шарт. Сол секілді көптеген нормалар бар қазіргі кезде өзекті әрі қажет. Ал бірақ БББ оларға орын жоқ. Біздіңше БББ мазмұны болашақ мамандық иесіне қажеті болатын негізгі пәндер мен қазіргі қолданыстағы кодекстер мен мағызды заңнамалардан құрауды қажет етді әрі жұмыс берушілердің ұсыныстарында ескерген жөн. БББ сапаты суралы айтқанда практика мысалы қарапайым бакалавр мамандығы 3-ші курстың соңында және 4-курс басында студенттерге дипломдық жұмыс немесе жобалық жұмыс тақырыбын береміз. Біздіңше бұл түбегейлі дұрыс емес сондықтан оны жетілдіруді қажет етді. Менің ұсынысым бойынша Ұлттық зерттеу университетінде 1-ші курстан бастап білімалушыларға бір бір жоба немесе диплом тақырыптарын бекітіп беру керек. Олар сол тақырып аясында 4 жыл бойын зерттеу жұмыс жасау тиіс, ғылыми жетекшімен бірген. Сонда ғана нағыз ғылыми жобалармен ғылыми зерттеулер жасалуыны мүмкін, сонда ғана студенттеріміз ғылыми жобаларға реалды түрде жұмылдарылған болар еді. Бізде бұл тәжірибе магистанттарда бар доктаранттарда бар ал неге бакалаврға келгенде жоқ диплом тақырыбын 1-ші курста бекіту. Себебі мамандық бойынша әр семестірде 1 пән ғана оқытылады, әр бір оқытушына оның ғылыми зерттеу аясын ешкім таныстырмайды студенттердің өздері де таныспайды платформаға кіріп. Сондықтан әр бір ОПП өз тақырыптарын берсе мысалы әр бір ОПП 10 тақырып және қазақ не орыс не ағылшын таптары осына алдын ала көрсету керек болды факультет осы әр бір оқытушы берген тақырыпты жинақтап бүкіл бірінші курс студенттерне беру керек танысуға сол тақырыптадың ішінен студентке қызығушылығы болса армен қарай эдвайзер кураторлар сол тақырып аясында жұмыс жасайтын жетекші бола алатын ОПҚ таныстыру жұмыстар жүргізу керек студент тақырып алға соң ОПҚ тікелей жұмыс жасайтын болғандықтан тақырыпты ұсынған оқытушы сол студентке жетекші болу мүмкіндігіне ие болады. Сол арқылы ОПҚ да тақырыпты өзекті әрі қызықты етіп қоюға ынтасы артады әр жыл сайын таңдар алынған тақырыптар алынып тасталып орнына жаңа тақырыптармен алмастырып отыруы керек қайталанбас үшін сонда плагиат т.б. келеңсіздіктер туындамас үшін болашақта.

Білім беру бағдарламаларын жоспарлау кезінде әр бір білімалушыға назар аудару; Білім беру бағдарламалары білімалушының сұраныстарын мүлдем қатағаттандыра алмайды. Себебі ола оқу траекториясын жасар кезде тек БББ бар таңдау пәндерін ғана таңдай алады болды. Өздігінен өзі оқығысы келетін арнайы немес қосымша мамандыққа қажетті пәндерді не арнайы курстарды алу мүмкін емес. Біздіңше ұлттық ғылыми зерттеу университетінің студенттерінде міндетті Миністірлік бекіткенен басқа барлық пәндерді өз қалауы бойынша ауыстыруға таңдауға енгізуге құқығы болу керек, қазіргі таңда ақылы және мемлекеттік грантағы білімалушылар деп оларды бөіп жармай бір БББ аясында шыңарып жатырмыз түлектерді. Ал қылы бөлімде оқйтын білімалушылар өз қалауынша өз таңдауымен өзіне болашақ мамандығына қажетті арнайы курсарды алғысы келеді бірақ қатып қалған БББ оған мүлдем ешқандай мүмкіндік бермейді. Біздіңше ҰЗУ жағдай басқаша болу керек студент мемлекет бекітілген міндетті пәндерген басқа барлық пәндерде ауыслыруға өз қалауы бойынша оқуға мүмкіндігі болу керек. Мысалы, заңгер болу үшін қазіргі таңда тек НҚА білу оларды талдау мен қолдана білу жеткіліксіз. Сонымен қатар құжаттар қағаз және электорнды нысанды бар болғандықтан әр түрлі програмалармен жұмыс жасап үйрену аса маңызды, олар Заң немес Праграф т.б. олар көп дегенмен әйтеуір біреуінде толыққанды жұмыс жасай алуды үйрену, екіншіден әр бір мемлекеттік органның өзіндік сайттарында жұмыс жасау үйрену мысалы Сот кз сайтында онда тек сот талап арыз шағы т.б. беру істі қарау хабарламалары мен істің шешімдер т.б. қажетті материалдарды салып алып қарауды үйрететін бір бір пән жоқ осындай БББ оқытылмайтын бірақ заңгер болып қалыптасу үшін аса қажетті біліктілікті қалыптастыратын үйрететін арнайы курстар мен пәндерді таңдау мен өздігінен енгізу құқығы студенттерде болу керек.

4. "Болашақ" халықаралық стипендиясы бойынша іс-шараларға факультет бойынша штат санына байланысты шектеулердің алынып тасталуы немесе ұлттық зерттеу университеттеріне оны қолданбауы;

5. «Үздік оқыту», 500-ғалым, ОПК арналған шетелдік тағлымдалар тағы басқа толып жатқан штат саны байланыста шектеулер ұлттық зертеу университеттерінен алынып тасталу қажет.

Бұл екі соңғы ұсынысты бірге қарастыруға болады себебі, ҚР арнайы заңнамамен ретелетін болғандықтан аталған шектеулер біздің ойымызша ұлттық зерттеу университеттерінде ерекшел мәртебесін ескере отырып штат санына байланысты шектеулерді алып тастау ұсынамыз. Себебі болашақта бірнеше кандидаттың ғылыми жобасы, ғылыми мақалалары мен монографиясы, ғылым мақалалары бар болу мүмкін бірік, соған қарамастан конкурстарға қатысу құқығы мен жеңіп алу құқығының шектетілуі дұрыс емес деп санаймыз. Сондықтан штат саны байланысты 50/1 деген шектеулер ҰЗУ қолданулауы тиіс. Ондай шектеулер болашақта бәсекелестікті арттырмайды керісінше, ғылыммен айналысуға ғылыми жаңалықтар ашуға ғылыми мақалалар жазуға деген ғалымдардың ынтасын жоғалтып стимул болмағандықтан нәтижеге жұмыс жасау тоқтап тек бұйрық бойынша ғана жұмыс жасауға көшеді. Бұндай ғалымдар арасындағы бей жайлық қоғам мен мемлекеттік экономикасының дамуына кері әсере ететіндігі сөзсіз.

Қолданыстағы заңнамаларда білім беру бағдарламасы, ұлттық зерттеу университеті, зерттеу университеті т.б. терминдерге ресми түсініктер беріп қойылған. Ендігі міндет осы түсініктер аясында тәжірибеде қалай қолдану тетігін пысықтап, жүзеге асырушы мекемелерге түсінікті қылып жеткізу. «Оқу бағдарламасы – әрбір оқу сабағы, әрбір оқу пәні және (немесе) модуль бойынша меңгерілуге тиіс білімнің, машықтың, дағды мен біліктіліктің мазмұны мен көлемін айқындайтын бағдарлама» [2]-деп бекітілген ҚР БТЗ.

«9-2) білім беру бағдарламасы – оқытудың мақсатын, нәтижелері мен мазмұнын, білім беру процесін ұйымдастыруды және оларды іске асыру тәсілдері мен әдістерін, оқыту нәтижелерін бағалау өлшемшарттарын қамтитын білім берудің негізгі сипаттамаларының біртұтас кешені;» [2] - деп көрсетілген.

ҚР БТЗ «21-3) жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымы – жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын және ғылыми-зерттеу қызметін жүзеге асыратын жоғары оқу орны;» [2].

Ұлттық ғылым зерттеу университеті дегеніміз – «21-6) зерттеу университеті – Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен, бес жылға арналған даму бағдарламасын іске асыратын және білім мен ғылымды интеграциялау, жаңа білімді және технологияларды жинақтау мен трансферттеу үшін өз қызметінің нәтижелерін пайдаланатын университет» [2] - деп бекітілген.

«56-2) ұлттық зерттеу университеті – ерекше мәртебесі бар зерттеу университеті» [2] - деп айқындалған.

Біздіңше қолданыстағы ҚР Білім туралы заңының 21 және 22 баптарын қайта қарастыру керек. Ол баптарда ерекше мәртебесі бар зерттеу университетінің құқықтық мәртебесін айқындайтын ерекшеліктері көрсетілмеген.

21 баптың 3 тармағында: «Жоғары білімнің білім беру бағдарламаларын игеру мерзімі мемлекеттік жалпыға міндетті жоғары білім беру стандартында айқындалады» [3] - делінген. Біздіңше осы стандартты өзгерту қажет мысалы 1-2 курстағы мамандыққа сәйкес емес пәндер мен онған бөлінетін кредиттерді алып қарасақ онда 2,5 не 3 жылда университетті бітіруге болады. Ал магистратурада керісінше ғылыми зерттеу бағытына тағы бір жыл қосу керек деп есептейміз.

Заңнамалардағы берілген анықтамадан көріп отырғанымыздай ерекше мәртебесі бар зерттеу университеті екендігі айқындалғандықтан Білім беру бағдарламалары да өзге университеттерден ерекше болу қажет деп есептейміз. Сондықтан аталған тақырып аясында арнайы зерттеу тобын құрып зерттеу жұмысын жүргізу арқылы ерекше мәртебеге не жатады не жатпайтындығын нақты анықтап алу керекпіз сонда ғана зерттеу университетінің алға қойған мақсаттары жоспарланған түрде сапалы білім беру бағдарламаларын жасаумен сол арқылы қоғамға қажетті маманданды даярлау құқықтық тұрғыдан негізделген болып есептеледі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 248 қаулысы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300000248>

2. Білім туралы. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы./ https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319_#z26

3. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2022 жылғы 27 шілдеде № 28916 болып тіркелді. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916>

РОЛЬ И МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОБЩЕСТВЕННОМ РАЗДЕЛЕНИИ ТРУДА

Уваров В.Н.,
д.ю.н., профессор
Евразийская юридическая академия
имени Д.А.Кунаева
г.Алматы, Республика Казахстан

Уварова-Патенко Н.В.,
к.ю.н., ассоциированный профессор (доцент)
УО «Каспийский общественный университет»
г.Алматы, Республика Казахстан

В настоящем докладе государственная служба рассматривается как специфическая организационно-правовая форма применения труда граждан, разновидность трудовой деятельности, основанной на общих принципах общественной организации труда и нормах трудового права, выделены особые признаки государственной службы как самостоятельной отрасли разделения труда.

Всякое общественное производство предполагает совместную, коллективную деятельность людей. Совокупность отношений, которые складываются между людьми по поводу применения их труда в процессе совместной деятельности, дает представление о понятии общественной организации труда (в масштабе общества или отдельной организации). При этом от технической оснащенности производства зависит эффективность совместной трудовой деятельности людей. Это в полной мере касается государственных органов как коллективных образований.

К элементам общественной организации труда относятся: наличие и состояние трудовых ресурсов общества, разделение и кооперация труда, обеспечение трудовой дисциплины и управление процессом совместного труда, установление меры труда и других условий производства, порядок распределения произведенного продукта и степень участия самих производителей в этом процессе, воспроизводство рабочей силы (профессиональная подготовка) [1, с. 10]. Применительно к государственной службе данные элементы общественной организации труда проявляют себя в определенных процедурных и правовых формах.

Как известно, государственное управление осуществляется людьми в отношении других людей. Поэтому к государственному управлению причастны практически все граждане. Однако статус человека в управлении обществом различается в зависимости от того, в качестве кого он представлен – субъекта или объекта управления. К субъекту государственного управления относятся люди, осуществляющие на профессиональной основе от имени государства управленческие функции в обществе. Данные функции реализуются в отношении других людей, составляющих объект управления в разнообразных организационно-правовых формах. При этом в системе управления обществом действует механизм «социального лифта» [2]. Это означает, что профессионально подготовленным кадрам, не являющимся государственными служащими, но занимающим руководящие должности в организациях государственного и частного секторов, предоставляется возможность участвовать в конкурсном отборе для включения в кадровый резерв государственной службы. Это, несомненно,

способствует расширению кадрового потенциала и открытости системы государственной службы для населения. Иначе говоря, кадровое обеспечение государственного управления, качественный состав управленческого персонала во многом зависит от уровня развития общества, от состояния его трудовых ресурсов.

Государственная служба является разновидностью трудовой деятельности граждан, а потому основывается на общих принципах общественной организации труда и на общих нормах трудового права. Специализация государственной службы связана с действием законов общественного разделения труда. В историческом аспекте государственная служба выделилось в качестве общественно необходимой функции независимо от уровня и степени объединения людей в процессе совместной деятельности. «Общество порождает известные общие функции, без которых оно не может обойтись. Предназначенные для этого люди образуют новую отрасль разделения труда *внутри общества*» [3, с. 416].

Кадры государственного аппарата не производят материальные и духовные блага. В то же время их роль в организации производства и иных сфер общества чрезвычайно важна. Управленческая деятельность имеет направленность, прежде всего, на создание правовых и организационных условий развития всех сфер жизнедеятельности общества (экономических, социальных и т.д.). В связи с этим одним из важных направлений развития института государственной службы в Казахстане является специализированная подготовка управленческих кадров нового поколения, обладающих научно-практическим подходом к решению современных проблем развития общества, способных успешно решать задачи и выполнять функции государства в условиях рыночной экономики.

Государственная служба есть целесообразная, социально-полезная, объективно необходимая и организационно оформленная деятельность управленческого персонала, имеет свой *предмет* труда. В государственных органах сложились определенные способы подбора управленческих кадров, имеют место кооперация и разделение управленческого труда, распределение управленческих функций и полномочий между должностными лицами, разработан механизм обеспечения государственной и трудовой дисциплины, управления процессом совместного труда, установления необходимых условий для управленческой деятельности, обеспечивающих нормальное функционирование государственных органов. В этом аспекте государственная служба основывается на нормах трудового законодательства.

Государственная служба предполагает выполнение работы, относящейся к определенному роду деятельности, то есть профессии, специальности, квалификации, должности. В сфере государственной службы указанные понятия наполняются своим содержанием. Так, работа на государственных должностях требует различных знаний (экономических, юридических и т.д.) и опыта в зависимости от квалификационных требований. Квалификация административных государственных служащих определяется квалификационными категориями.

Следует отметить, что служебная функция и полномочия по государственной должности должна выполняться государственным служащим *личным* трудом, поскольку учитываются его индивидуальные способности к труду, его квалификация. Это, в свою очередь, связано с зачислением гражданина в *личный состав (штат)* государственного органа и включение его в управленческую деятельность. Поскольку на данной должности реализуются личные способности государственного служащего к труду, замена этого должностного лица другим работником без согласия вышестоящего

органа или должностного лица не допускается.

Следует отметить, что общественная организация труда выступает объективным фактором построения **трудового права** и соответственно организации государственной службы. В частности, имеются закономерные связи между элементами общественной организации труда и основными институтами трудового права. Наличие, состояние и использование трудовых ресурсов общества обеспечиваются совокупностью правовых норм, составляющих правила поступления на государственную службу. Служебная роль данных правил состоит в определении правовых гарантий для реализации конституционного права граждан на доступ к государственной службе. Установление меры труда и других условий входит в предмет институтов **рабочего времени, времени отдыха, охраны труда** и т.д. Институтом **заработной платы** определены правовые основы социальной защиты работников в области оплаты труда, а также гарантии со стороны государства на оплату труда не ниже установленного минимального размера. Воспроизводство рабочей силы (профессиональное обучение) обеспечивается институтом **профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации** работников (гл. 9 Трудового кодекса РК) [4, с. 491].

Обеспечение четкой и слаженной работы коллектива сотрудников государственного органа – главная задача институтов **трудоовой дисциплины и управления** процессом совместного труда. Поэтому **подчинение** государственных служащих внутреннему трудовому распорядку и регламенту государственного органа является следующим признаком государственной службы. Содержание внутреннего трудового распорядка (регламента) составляют нормы, определяющие такой режим работы коллектива сотрудников, который обеспечивает четкую и слаженную работу государственного органа. Внутренний трудовой распорядок регулируется законами, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка и регламентами.

Неотъемлемым элементом внутреннего трудового распорядка государственного органа является **субординация**, то есть подчинение нижестоящего по должности государственного служащего вышестоящему должностному лицу. Подчинение в этом случае выступает необходимым условием реальности осуществления управленческих функций и полномочий должностных лиц, координации (согласования) персональной служебной деятельности и ответственности должностных лиц с общими целями и задачами государственного органа. Иначе говоря, соблюдать внутренний трудовой распорядок (регламент) государственного органа является юридической обязанностью каждого должностного лица и других сотрудников.

Наряду с общими признаками, выработанными наукой трудового права, государственная служба характеризуется своими специфическими особенностями (связь с задачами и функциями государства, осуществление управленческих функций и властных полномочия и т.д.). Все эти вопросы регулируются нормами других отраслей права, прежде всего, конституционного и административного. В законодательстве сформулировано понятие и раскрывается содержание государственной службы. Это дает возможность выделить признаки (критерии) государственной службы и провести разграничение данного вида профессиональной деятельности от других.

Кадровый состав государственного управления призван, прежде всего, осуществлять **функции** государства. Соответственно граждане, находящиеся на службе у государства, получают соответствующее вознаграждение (заработную плату), а в случае достижения высоких результатов в своей области профессиональной деятельности – государственные награды. Поскольку функции государства различаются

между собой по предмету, характеру и направленности воздействия на социальную систему, то и кадровый состав государственного управления по своему функциональному назначению неоднороден. Здесь ясно видна категория граждан, которая на профессиональной основе занята в государственном аппарате и непосредственно участвует в формировании и осуществлении управляющих воздействий на соответствующие объекты. Данная категория служащих связана с реализацией функций государства. В широком смысле это можно назвать **государственной службой**.

В отличие от широкого понимания государственной службы с ее видовыми различиями (правоохранительная, военная, дипломатическая, налоговая, таможенная и т.д.) в законодательстве государственная служба определяется в более узком смысле. Согласно официальной трактовке, государственной службой признается деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти (подп. 6) ст. 1 Закона о государственной службе РК) [5]. Это определяет административно-правовые начала в организации государственной службы и дополняет нормы трудового права. Можно выделить следующие признаки (критерии) государственной службы и провести разграничение данного вида профессиональной деятельности от других:

1) государственная служба связана с реализацией **задач и функций** государства как внутри, так и вне страны;

2) задачи и функции государства по развитию отраслей экономики, социальной сферы и административно-политического строительства реализуются через **государственное управление**, профессиональную деятельность государственных служащих. Эта деятельность многообразна, отличается большой масштабностью, сложностью и объемом управленческих функций. В государственном управлении выражаются интересы и потребности всего общества и государства. Деятельность государственных служащих в этом аспекте непосредственно направлена на удовлетворение этих интересов и потребностей, реализацию социальных задач и функций государства;

3) государственная служба осуществляется в рамках создаваемого **специального аппарата**, обеспечивающего реализацию управленческих функций в обществе. Объективно обойтись без такого аппарата нельзя, поскольку любая отрасль государственного управления нуждается в таком аппарате. Деятельность государства по развитию отраслей экономики, социальной сферы и административно-политического строительства осуществляется при помощи системы органов. Задачи, стоящие перед этими органами, определяют содержание их деятельности и соответственно функции государственных служащих;

4) специфика государственной службы связана с осуществлением **управленческих функций**. Последние выступают в качестве объективно необходимых направлений работы государственных служащих по реализации задач и функций государств. Как указывалось, именно в государственном аппарате происходит «соединение» функций государства с функциями управления и формирование конкретных функций государственных служащих. Причем задачи и функции государственных органов строго соответствуют задачам и функциям государства;

5) государственные служащие выступают от **имени государства**, а потому они наделены государственно-властными полномочиями, необходимыми для

осуществления возложенных на них функций и полномочий;

6) государственная служба строго основывается на нормах Конституции, законов, указов Президента и других нормативных правовых актов Республики Казахстан. Иначе говоря, управленческая деятельность государственных служащих должна соответствовать требованиям принципа **законности** в государственном управлении;

7) государственная служба – деятельность **практическая, организаторская**, носит **исполнительный** характер. Речь идет о практическом претворении в жизнь норм Конституции и основанного на ней действующего законодательства в соответствующей сфере (отрасли) государственного управления. Весь смысл государственной службы состоит в том, чтобы практически организовать государственное управление социальными процессами, обеспечить реализацию функций и полномочий соответствующих государственных органов;

8) государственная служба есть деятельность **распорядительного** характера. Это означает, что государственные служащие при осуществлении возложенных на них функций управления в порученной им области вправе применять юридически-властные предписания. Распорядительная деятельность предполагает издание в необходимых случаях актов управления (в том числе нормативно-правовых), при помощи которых обеспечивается целенаправленное воздействие на подведомственные объекты и направление их основной деятельности;

9) государственная служба носит **деполитизированный** характер. Это означает, что государственные служащие при исполнении своих должностных функций и полномочий обязаны руководствоваться требованиями действующего законодательства и не связаны с решениями политических партий, общественных объединений и их органов [6, с. 101]. В государственных органах не допускается создание организаций политических партий.

Конституционный совет Республики Казахстан подтвердил, что военнослужащие, работники органов национальной безопасности, правоохранительных органов и судьи не должны состоять в партиях и профессиональных союзах, выступать в поддержку каких-либо политических партий. Их особый правовой статус в системе органов государства, специфичность функций и рода деятельности обуславливают необходимость данного конституционного ограничения [7].

Правовой базой для формирования служебных функций государственных служащих является Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих или типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности [8]. Квалификационный справочник служит основой для разработки должностных инструкций; составления положений о структурных подразделениях; подборе и расстановке кадров в соответствии со специальностью и квалификацией, а также при проведении аттестации руководителей, специалистов и других служащих.

Таким образом:

а) исторически государственная служба выделилась в качестве самостоятельной отрасли разделения труда, без которой государство не может обойтись; государственная служба как специфическая организационно-правовая форма применения труда граждан основывается на базе государственной собственности; призвана обеспечить гармоничное сочетание интересов государства и общества в сфере общественной

организации труда;

б) для государственной службы как особого рода профессиональной деятельности характерны следующие признаки (критерии): связь с реализацией *задач* и *функций* государства; реализуется через *государственное управление*; осуществляется в рамках создаваемого *специального аппарата* и от *имени государства*; основывается на принципе *законности*; есть деятельность *практическая, организаторская, исполнительно-распорядительная*; носит *деполитизированный* характер. Приведенные признаки (критерии) в своей совокупности характеризуют государственную службу как сложный по своему социальному назначению и содержанию род профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1 Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы: КазГЮА, 2000. – 518 с.

2 Указ Президента РК от 21 июля 2011 года № 119 «О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1100000119> (по состоянию на 21.07.2011 г.).

3 Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. – М., 1965. – Т. 37. – 630 с.

4 Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2019. – 720 с.

5 Закон РК от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (по состоянию на 09.09.2024 г.).

6 Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Государственная служба: Учебное пособие. – Алматы: Каспийский общественный университет, 2020. – 544 с.

7 Постановление Конституционного Совета РК от 5 июля 2000 года № 13/2 «Об официальном толковании пункта 2 статьи 23 Конституции Республики Казахстан» // https://adilet.zan.kz/rus/docs/S000000013_ (по состоянию на 05.07.2000 г.).

8 Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 1 сентября 2016 года № 775 «Об утверждении Квалификационных характеристик отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014281> (по состоянию на 04.02.2021 г.).

ЕҢБЕК, ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖҮЙЕСІН ДАМУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ СҰРАҚТАРЫ

Рыскалиев Д.У.

*әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
заң факультеті азаматтық құқық
және азаматтық іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасының
аға оқытушысы, PhD докторы
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Мемлекет пен қоғам үшін аса өзекті мәселелердің бірі болып әлеуметтік әріптестік саласына қатысты заңнамалық тәртіпте айқындалған міндеттерді сапалы іске асыру болып табылады, өйткені осы саладағы құқықтық қатынастарға бүкіл қоғам, кәсіпкерлік субъектілер – жұмыс берушілер, қоғамдық бірлестіктер және барлық экономика, әлеуметтік салаларының қызметкерлері қатысады.

Әлеуметтік әріптестік азаматтық қоғамның маңызды бағыты, оның негізгі субъектілері бірі болып, ҚР Конституциясының 23-бабының 1-тармағымен айқындалғандай, қызметкерлердің бірлестіктері - кәсіптік одақтар танылады.

Кәсіптік одақтардың қызметі Еңбек, және Әлеуметтік, Азаматтық кодекстермен, ҚР «Қоғамдық бірлестіктер туралы»; «Коммерциялық емес ұйымдар туралы», және «Кәсіптік одақтар туралы» Заңдарымен реттеледі.

ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК) 20-бабының 1-тармағына сәйкес кәсіподақтар өздерінің мүшелігіне кіретін ұйым қызметкерлерінің өкілдері болып табылады.

ҚР ЕК (8-баптың 1-тармағы); 1) еңбек қатынастарын; 2) еңбекпен тікелей байланысты қатынастарды; 3) әлеуметтік әріптестік; 4) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету негізінде туындайтын қатынастарды қамтыды. Еңбек заңнамасының негізгі қағидаттарының бірі болып (ҚР ЕК 4-бабы 10-тармағы) «мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесуі», осы Кодекстің 10-бабына сәйкес тараптардың, әлеуметтік әріптестердің келісімдері еңбек және еңбекпен байланысты өзге де қатынастарды құқықтық реттелуде негізгі қайнар көздерінің бірі болып табылады. Осы Кодекстің 1-бабы 1-тармағының 52) тармақшасымен кепілдіктердің ұғымы анықталған, олар - қызметкерлерге әлеуметтік-еңбек саласында берілген құқықтар жүзеге асыруда құралдар, тәсілдер мен шарттар екендігі айқындалған.

ҚР ЕК-нің 20-1-бабына осы сәйкес, заңды тұлғалардың басшылары, олардың мүдделері мен құқықтарын, осы Кодекске, Азаматтық Кодекстің 110-бабына сәйкес олардың бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) білдіреді.

1) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және еңбек заңнамасын жетілдіру;

2) әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу бағытында бекітілген үш жақты республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың қызметін ұйымдастыру; 3) келісімдерді әзірлеуге қатысу және оларды жасасу;

4) жеке еңбек дауларын қарау кезінде келісім, татуластыру комиссияларының, ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде еңбек төрелігінің құрамында болулары ;

5) еңбек қатынастарын, олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша қызметкерлердің өкілдерімен келіссөздер жүргізу қағадилары айқындалған.

Республикалық, салалық және өңірлік деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік жөніндегі келісімдер (бас - республикалық, салалық және өңірлік) негізінде ҚР ЕК-нің 148-158-баптарында бекітілген қағидаларға сәйкес еңбек қатынастары реттелуге тиіс.

Әлеуметтік әріптестердің негізгі міндеттері (олардың құрамында уәкілетті мемлекеттік органдар негізгі субъектілер болып табылады) ҚР ЕК 153-бабының 5-тармағына сәйкес, әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту, әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алуға бағытталған іс-шараларды өткізу болып табылады.

Өңірлер деңгейінде әлеуметтік әріптестікті дамыту саласындағы тиісті ережелер өңірлік келісімдерде, олардың қатарында ҚР ЕК 153-бабының 6-тармағына сәйкес) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алуға, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесуге бағытталған ережелер қамтылуға тиіс.

Жоғарыда баяндалған барлық ережелер экономика салаларының, өңірлердің жұмыс берушілері үшін және қызметкерлердің өкілді органдары – кәсіптік одақтар үшін міндетті болып табылады (императивті нормалар болып табылады).

ҚР ЕК 154-бабына сәйкес бас, салалық және өңірлік келісімдер мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, қызметкерлердің өкілдеріне міндетті, бұлжытпай орындауға тиіс. Өңірлер деңгейінде –әкімдерге жергілікті мемлекеттік басқару органдарына.

ҚР ЕК-нің 154 және 155-бабының 6-тармағына сәйкес келісімдердің орындалуын бақылауды, тең жағдайда, әлеуметтік әріптестер жүзеге асырады. Қызметкерлердің республикалық, салалық және өңірлік бірлестіктері-кәсіптік одақтар еңбек заңнамасының, өзге де заңнамалық актілердің нормаларының іске асырылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

Құқық қолдану практикасында, соттар мен қатар басқа да мемлекеттік органдардың қызметінде әлеуметтік әріптестердің келісімдері басымдықпен қолданылуға тиіс, тікелей заңнамалық актілерге негізделеді.

Заңдылық күші бойынша, жоғарыда баяндалған барлық ережелер, әлеуметтік әріптестердің келісімдері ҚР ЕК-нің 3-бабына тікелей негізделген, еңбек заңнамасының мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес келеді, еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің теңгеріміне қол жеткізу үшін қажетті құқықтық жағдайлар жасауға, әлеуметтік тұрақтылықты, қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы тұжырым еңбек заңнамасының қағидаттарына тікелей негізделген- (ҚР ЕК 4-бабының 9) және 10) тармақшаларына: қызметкерлер мен жұмыс берушілер өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірлестіктерге бірігуі әлеуметтік әріптестікті нығайту және оны дамытуға мемлекеттің жәрдемдесуі барлық мемлекеттік бағдарламалармен айқындалған.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЗАМАТТЫҚ ШАРТТАР МЕН ЕҢБЕК ШАРТТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Мұқалдиева Г.Б.,
профессор әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
заң факультеті Азаматтық құқық
және азаматтық іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасының доценті, з.ғ.к.
Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Пандемия кезеңінде өнімнің азаюы, жұмыс уақытының қысқаруына орай, жұмыс беруші кәсіпкерлердің қызметкерлерді жаппай қысқартуына әкеп соқты. Кейбір кәсіпкерлер өз кәсіптерін тоқтатуға мәжбүр болды. Осыған байланысты, осы мәселенің өсуіне байланысты, персоналды беруге қатысты қызмет көрсету ұғымдары пайда болып, азаматтық және еңбек құқықтық қатынастарды реттейтін заңнамаға өзгерістер енгізілді. Әрине бұл бизнес үшін тиімді болғанымен, нормативтік құқықтық базамен қамтамасыз ету барысында жеткіліксіздік туғызып, шешімін таппаған бірқатар құқықтық мәселелерді қордаландырды. Бірінші кезекте, персоналды беруге қатысты қызмет көрсету мәнін ашу, оған қатысты жасалатын шарттарды анықтау, азаматтық қатынас пен еңбек қатынастарының қосарлану барысында олардың аражігін ажырату, туындаған мәселелерді тиімді шешу бәрінен де маңызды болып танылады.

Жалпы 2020 жылдың 19 желтоқсанында «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң қабылдануына байланысты бірқатар заңнамалық нормативтік құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізілді [1]. Осының нәтижесінде ҚР АҚ-нің «Өтемелі қызмет көрсету» деп аталатын 33-тарауы «Персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт» атты 687-1-бабымен толықтырылды. ҚР АҚ 687-1-бабына сәйкес, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша, бір тарап (жіберуші тарап) өз жұмыскерін басқа тараптың (қабылдаушы тарап) мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен жұмысты орындау үшін жібереді-деп көрсетілді [2]. ҚР Еңбек кодексінің 137-1-бабы Персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету бойынша қызметті жүзеге асыру тәртібі мен толықтырылды[3]. Осыған сәйкес, тәжірибеде аутсорсинг пен аутстаффинг шарттарын жасау жиіледі. Алайда, Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексте, Қазақстан Республикасы еңбек кодексі де бұл шарттарға нақты анықтама бермеген. Аутсорсинг терминіне анықтаманы «Өнеркәсіптік өнімдердің (тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің) көрсеткіштерін қалыптастыру және жалпы шығарылымын есептеу жөніндегі әдістемені бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті Төрағасының 2017 жылғы 20 желтоқсандағы бұйрығында: «аутсорсинг (сыртқы мердігерлік) – негізгі өндірістік бірліктің (тапсырыс беруші) тауар немесе қызмет өндіру бойынша тапсырыс берушінің толық немесе ішінара қызметін қамтитын негізгі функцияларды басқа өндірістік бірлікке (мердігерге) мердігерлікке беру» -деп көрсетеді[4].

Әрине, аутсорсинг шартының заңнамалық анықтамасы нақты ажыратылмағандықтан оның заңды анықтамасын ажырату маңызды, осыған орай, бұл шарттарға шетел тәжірибесіне және әртүрлі шетелдік ғалымдар берген анықтамаларына

сүйенуге тура келеді. Ресейдің және бірқатар шетелдік ғалымдар аутсорсингке бірнеше анықтамалар берген. Аникин Б.А., Рудай Л.М.: «аутсорсинг-компанияның жеке орындауындағы өндірістік қызметтерінің бір бөлігін компаниядан тыс шағаратын бизнес технологиясы»[5]. Абрамов Э.: «Аутсорсинг-компанияның қосымша қызметтерін шарт бойынша кәсіби мамандарына беру»[6]. Хейвуд Дж.: «аутсорсинг-белгіленген бағаға, белгілі бір мерзімде келісім бойынша компанияның белгілі бір бөлімшесін тауар жеткізіші компанияның басқаруына және ұйымдастыруына беру»[7]. И.А. Ещенко: аутсорсинг- аралас шарт, оның құрамына қызмет көрсету шарты мен мердігерлік шартының элементтері кіреді[8]. В.С.Витко, Е.А. Цатурян: «аутсорсинг - аутсорсинг аралас шарт емес, өзінің елеулі ережелерін құрайтын жеке шарт»- деп көрсетеді [9].

ҚР АҚ 687-1-бабына сәйкес, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша бір тарап (жіберуші тарап) өз жұмыскерін басқа тараптың (қабылдаушы тарап) мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен жұмысты орындау үшін жібереді, яғни тәжірибиеде жиі жаалып жүрген аутсоринг шарты осы шартқа негізделеді. Себебі, ҚР АҚ аутсорсинг шарты нақты көрсетілмеген. ҚР АҚ «шарт еркіндігі» қағидасына сүйене отырып, бұндай шарт жасауға кедергі келтірмейді, бірақ бұл шарттың нақты анықтамасын ажыратып, ҚР АҚ көрсету өте қажет. Өйткені, бұл қатынастардан туындайтын салықтық, әкімшілік, азаматтық құқықтық салдарлардың нақты шешілуіне керек. Жоғарыда көрсетілген мәліметтерге сәйкес, аутсорсинг шарты деп тапсырыс беруші ұйымның белгілі бір функцияларын нақты мәселе бойынша неғұрлым жоғары біліктілігі бар сыртқы орындаушыларға (аутсорсерге) беруді көздейтін екі жақты, ақылы, консенсуалды шарт деп түсінуге болады. Аутсорсинг шартының әртүрлі нысандағы шаруашылық субъектілері жасай алады. Аутсорсинг шартының тараптары ретінде аутсорсер ұйым мен тапсырысшы ұйым танылады. Аутсорсинг компания мен оның персоналдары еңбек қатынастарында тұрады. Персонал тапсырыс беруші компаниямен еңбек қатынастарында тұрмайды. Өйткені, аутсорсер компания мен тапсырыс беруші компания тек азаматтық қатынастарда тұрады. Былайша айтқанда, аутсорсинг -белгілі бір компания өз қажеттілікке байланысты, сырттағы компанияның, еңбек ресурстары қызметін қызмет көрсету шарты бойынша алады. Персонал мен тапсырыс беруші компанияның арасында еңбек қатынастары болмағандықтан, жұмысшының және еңбек қауіпсіздік мәселелеріне қатысты жауапкершілік аутсорсер компанияның өзінде болады. Бірақ бұл бірқатар құқықтық мәселерді туғызып отыр және оған қазіргі заңнама толық жауап бере алмайды. Аутсорсер компания мен тапсырыс беруші компания өзара қызмет көрсету шартымен өзара жауапкершілікте тұрғанымен, құқықтық табиғаты жағынан ол мердігерлік шартымен де ұқсас, екеуінің ара жігін ажырату маңызды. Аутсорсинг шартының пәні - қызмет көрсету. Бұл қызметтер мамандандырылған компания бойынша жүзеге асуы мүмкін. Бірақ бұл ақылы қызметтер емес, мысалы ақылы бухгалтерлік қызмет, заңды қызмет көрсету бар. Ол жай өтемелі қызметпен жүзеге асуы мүмкін, ал егерде бұл қызмет басқа компанияның ішкі қызмет функциясының бір бөлігін басқару қажет болса, онда аутсорсер компания үнемі өз қызметкерлерін(онымен еңбек қатынастарында тұратын) тапсырысшы компанияға ұдайы немесе бір рет қызмет көрсетуге жіберіп қана қоймай, белгілі бір компания бөлігін басқарады. Былайша айтқанда, аутсорсер компания- белгілі бір компанияның функцияларын басқару қызметін көрсетеді. Өйткені, ол сол үшін сыйақы алады шарт негізінде, мамандандырылған компаниялар үшін арнайы тапсырыстар өте тиімді, тапсырысшы компания тиімділігі бұрынғыдай штатта

саны көп жұмысшыларды ұстау қажет етпейді. Ол өз кезегінде еңбек қатынастарынан туындайтын салықтар мен төлемдерден, сақтандыру және әлеуметтік төлемдерден босатады. Пандемия кезеңінде, бұрынғыдай штатта көп жұмысшы ұстау аса тиімсіз екендігін көрсетті, ол өз кезегінде салықтық берешектерді ғана қордаландырып қоймай, жұмысшылардың алдындағы жалақы, жәрдемақы, демалыс ақысы сияқты берешектерді көбейтті, осы өз кезегінде компанияның банкроттығына тікелей әсер ететіні сөзсіз. Осындай жағымсыз салдарлардың кесірінен көптеген шағын орта бизнес субъектілері кәсіпкерлік қызметтерін тоқтатуға мәжбүр болды.

Шетел тәжірибесінде, «аутсорсинг» 60- жылдардың соңында АҚШ пайда болған, Ресейге соңы 15 жылда келді, ал Қазақстан Республикасында 5 жылда, әсіресе пандемия кезінде бұл бүгінде өзекті. «Аутсорсинг» (ағылш. outsourcing: out – тыс, source – ресурс) ұғымы сөзбе-сөз «сыртқы қайнар көз» дегенді білдіреді [10]. Жұмысқа орналасудың бұл түрі компанияның қайталама функцияларын үшінші тараптың мамандандырылған қосалқы мердігеріне беруді білдіреді. Халықаралық тәжірибеде мынандай функциялар аутсорсингке жиі беріледі: бухгалтерлік есеп, жалдау қызметтері, IT қызметтері, жарнама және PR, оңтайландыру, көлік, аударма қызметтері, заңды қолдау және компанияның қауіпсіздігі.

Халықаралық тәжірибеде «аутсорсинг» шартымен қатар, «аутстаффинг» шартыда кеңінен қолданылады, сондықтан бұл шарттың да Қазақстан Республикасында қолданылуы және оны құқықтық реттеу негізін нақты анықтау маңызды. «Аутстаффинг» (outstaffing) ұғымы ағылшын тіліндегі «out» – тыс және «staff» – штат деген сөздерінен шыққан. Шетел тәжірибесінде бұл шартты-персонал лизингі деп те атайды [11]. Ресей ғалымдары Аникин Б.А., Рудай Л.М: аутстаффинг-бұл арнайы мамандандырылған агенттік белгілі бір келісімнің негізінде, тапсырысшы компанияға өзінің білікті мамандарының қызметін ұсынады[5]. Тимошук Ю.А., Семенов А.А.: аутстаффинг-компания қызметкерлерін штаттың тыс шығару, жұмысшы мен жұмыс берушінің арасында штаттан тыс кадр қызметін жүргізетін агент үшінші тұлға пайда болады [12]. Сергеичева И.А.: аутстаффинг -нақты бір жобаны орындауға байланысты, компания сырттан мамандар тартуы деп көрсетеді [13].

Аутстаффинг шарты тәжірибеде жұмысшыларға жұмсалатын шығынды 25-30 пайызға азайту үшін қолданады. Аутстаффинг екі нұсқада қолданылады: өз жұмысшыларын штаттан тыс шығару, екіншісі: штатқа аутстаффер компанияны тарту, яғни компания тұрақты жұмысшыларды уақытша қызметкерлермен ауыстырады. Аутстаффингтің ең қарапайым анықтамасы – бұл штаттан тыс шығу. Яғни, аутстаффинг (outstaffing) – бұл қызметкерлерді басқа компанияның штатына қайта ресімдеу, нәтижесінде жұмысшылар ескі жұмыс орнында жұмыс істеп, бұрынғы функцияларын орындайды, бірақ жұмыс берушінің рөлі мен міндеттері ресми түрде үшінші тарап компаниясы – аутстафферге өтеді. Сонымен, қызметкерлер еңбек шартының нақты жұмыс беруші компаниямен емес, делдал аутстаффер компаниямен жасайды. Аутстаффер жалақы төлеу, салықтық бершіктерді төлеу, еңбек заңнамаларының міндеттемелерін орынау сияқты міндеттерді алады. Ал қызметкерлер жұмысты нақты тапсырыс беруші компания үшін жасайды. Жалпы аутстаффинг шартының қолдануы, бұл былайша айтқанда, жалданбалы еңбек күшін қолдану (заемный труд). Бұрында жалданбалы еңбек күшін пайдалануға жол берілмейтін еді, қазіргі кезде, дүниежүзінде орын алған пандемия жағдайына байланысты, жалданбалы еңбек күші қолданылатын болды. Бүгінде, Қазақстан Республикасында аутстаффинг шарты құқықтық реттелмеген. Заңды түрде не тиым салынбаған, не нақты рұқсат етілмеген. Бүгінде, аутстаффинг

еңбек құқығы нормаларына қайшы келеді. 2015 жылы жаңа «Еңбек кодексінің» қабылдануымен, 40 бабы бойынша, бір заңды тұлғаның қызметкерлері екінші заңды тұлғаға «іссапарға» баруға рұқсат етілген норма қабылданды. Жұмыскердің (іссапарға жіберілгеннің) басқа заңды тұлғада (оның филиалдарын, өкілдіктерін және (немесе) өзге де окшауланған құрылымдық бөлімшелерін қоса алғанда), сондай-ақ сол заңды тұлғаның филиалдарында, өкілдіктерінде және (немесе) өзге де окшауланған құрылымдық бөлімшелерінде еңбек шартында келісілген белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясы) бойынша не басқа лауазым, мамандық, біліктілік бойынша жұмысты орындауы жұмыскерді іссапарға жіберу деп түсініледі- деп көрсетеді[3]. Жұмыскерлерді іссапарға жіберу мынандай екі жағдайда жол беріледі:

1) жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын, сондай-ақ жұмыс беруші-заңды тұлғаның акциялары (жарғылық капиталға қатысу үлестері) жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына, өкілдіктеріне және (немесе) өзге де окшауланған құрылымдық бөлімшелеріне) тиесілі болса;

2) дауыс беруші акциялары (жарғылық капиталға қатысу үлестері) жұмыс беруші- заңды тұлғаға тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына, өкілдіктеріне және (немесе) өзге де окшауланған құрылымдық бөлімшелеріне) іссапарға жіберуге жол беріледі [3]. Сондықтан іссапарға жіберуші және қызметкерлерді қабылдап алушы заңды тұлғалар өзара байланысты. Сондықтан, кез - келген компания аутстаффинг қызметін ұсына бермейді.

Сонымен, осы екі қызмет түрінің басты айырмашылығы – аутсорсинг – бұл тапсырыс берушіге компанияның белгілі бір функцияларын беру, ал аутстаффинг – қызметкерлерді беру болып табылады. Жалпы, «аутстаффинг» – бұл «аутсорсингке» қарағанда тар ұғым екенін есте ұстаған жөн, өйткені аутстаффинг шарты бойынша тапсырыс берушіге тек персонал, ал аутсорсингке сәйкес персонал да, басқа сыртқы ресурстар да берілуі керек.

Аутсорсинг шартының пәні болып орындаушының белгілі бір уақытқа тапсырыс беруші ұйымның функцияларының бір бөлігін орындау қызметі табылады. Ал аутстаффингтің пәні – орындаушының шартта белгіленген мерзімге өз қызметкерлерін (персоналды) тапсырыс берушіге беру қызметі.

Аутсорсинг және аутстаффинг шарты бойынша берілетін қызметкерлер орындаушының штатында есептеледі. Қызметкерлер нақты орындаушымен еңбек құқықтық қатынастарында болады (яғни еңбек шарттарын жасасады). Жалақыны, еңбекке жарамсыздық төлемі мен өтемақыны орындаушы төлейді. Бұл ретте қызметкерлер мен тапсырыс берушінің арасында заңды (оның ішінде еңбек) қатынастар ресімделмейді.

Аутсорсинг шартының тараптары тек кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын тұлғалар, яғни ұйымдар (коммерциялық және коммерциялық емес) және жеке кәсіпкерлер болып табылады. Екі шарттың да мерзімі – уақытша. Оның ұзақтығы шарттың негізінде бекітіледі.

Аутсорсинг – мемлекеттік сатып алу саласында соңғы жылдары жиі кездесетін ұғым. Қысқаша айтқанда, аутсорсинг – компанияның негізгі емес функцияларының бір бөлігін тараптағы орындаушыға беруі. Аутсорсингтің қызмет көрсетуден айырмашылығы, оның шарты ұзақ мерзімге, кемінде бір жылға жасалады. Аутсорсингке берілетін негізгі бағыттар: бухгалтерия, логистика, тасымалдау, IT көмек, клининг және т.б. Кәсіпкерлік субъектілері және олардың бірлестіктері, өзін-өзі реттейтін ұйым және үкіметтік емес ұйымдар аутсорсинг қызметтерін көрсете алады. Әкімшілік рәсімдер

туралы заңда орталық және (немесе) жергілікті атқарушы органдардың бәсекелес ортаға функцияларын беру төмендегі жолдармен жүзеге асырылатыны көрсетілген: аутсорсинг; мемлекеттік тапсырма; мемлекеттік әлеуметтік тапсырыс; пайдаланушылар есебінен беру; міндетті мүшелікке (қатысуға) негізделген өзін-өзі реттеуді енгізу арқылы жүзеге асырылады. Аутсорсинг шарты Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік сатып алу туралы» Заңының нормалары негізінде жасалады. Осылайша, мемлекет негізгі емес функцияларының бір бөлігін мемлекеттік сатып алу арқылы жеке компанияларға береді. Мысалы, емханалар мен ауруханалар мына көрсетілетін қызметтерді көбінесе аутсорсингке береді: емдік тамақтандыруды ұйымдастыру; көлік қызметтері; медициналық қалдықтарды жинау, залалсыздандыру, тасымалдау және орналастыру; күзет қызметтері; кір жуу; зертханалық зерттеулер; қоқысты шығару және т.б. Аутсорсингке берілмейтін мемлекеттік функциялардың тізбесі бар. Аутсорсинг қызметтерінің өнім берушілеріне белгілі талаптар қойылады [14].

Аутсорсинг және аутстаффинг шартының бағасы шартпен анықталады. Ақша мөлшері орындаушы ұйымға беріледі де, тапсырыс беруші қызметкерлерге жалақы төлемейді.

Аутстаффинг шарты ақылы қызмет көрсету шарты болып табылады. Аутстаффинг шартының жалпы талаптары ішінара заңнан, ал ішінара аутстаффинг қызметіне тапсырыс берушінің де, аутстаффинг компаниясының да қажеттіліктеріне негізделген жалпы мағынадан туындайды.

Жоғарыда талданған елеулі талаптардан бөлек, аутстаффинг шартында келесі жалпы талаптар болуы керек:

- әрбір қызметкерге (қызметкерлер тобына) қатысты еңбек функциясы
- ұсынылатын персоналдың саны
- әрбір қызметкер (қызметкерлер тобы) бойынша персоналды ұсыну мерзімі
- қызметтердің құны – әр деңгей бойынша, деңгей топтары немесе жалпы құны.

Іс жүзінде қызметкерлердің әр бірлігі үшін қызмет құнын төлеуді анықтау жиі кездеседі деп болжау қисынды болады. Бұл әдіс жұмысшылардың көп мөлшерін қамтамасыз ету жағдайында дау-дамайды болдырмауға мүмкіндік береді, өйткені адами факторларға байланысты ұсынылатын қызметкерлердің саны өзгеріске ұшырап отырады (денсаулығына байланысты, жұмыстан босату және т.б.).

- қызметтерді төлеу тәртібі мен мерзімдері
- шартта көзделген мерзімде, тәртіппен және мөлшерде қызметкерлер ұсынылмаған жағдайда айыппұл санкциялары
- шартты бұзу немесе өзгерту тәртібі, оның ішінде тапсырыс берушінің қызметтерден біржақты тәртіппен бас тарту мүмкіндігі танылады.

Қорыта келе, қазіргі жағдайдағы қолданыстағы аутсорсинг, аутстаффинг қызметі басқару технологияларының жаңа тетіктері ғана емес, көптеген шешімін таппай отырған мәселелерді нормативтік құқықтық тұрғыдан анықтау қажеттігін көрсетеді. Оған қоса бұл қызметтері арнайы аккредитациялаудан өткен агенттіктерге ғана беру ұсынылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2020 жылғы 19 желтоқсандағы Заңы // электрондық ресурс: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2000000386>

2. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (жалпы бөлім). Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы Кодексі // электрондық ресурс: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000>

3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Кодексі // электрондық ресурс: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414#z40>

4. «Өнеркәсіптік өнімдердің (тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің) көрсеткіштерін қалыптастыру және жалпы шығарылымын есептеу жөніндегі әдістемені бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті Төрағасының 2017 жылғы 20 желтоқсандағы бұйрығы // электрондық ресурс: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414#z40>

5. Аникин Б.А., Рудая Л.М. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учебное пособие. М.:ИНФРА-М,2009. С.22.

6. Абрамов Э. Аутсорсинг// Аудит и налоги.2007.№3. С.27-31.

7.Хейвуд Дж.Б. Аутсорсинг в поисках конкуретного преимущества. М.:Вильямс, 2004. С.46.

8.Ещенко И.А. Договор аутсорсинга в гражданском праве: автореф.дис...канд.юрид.наук. М.,2009. С.3.

9. Минева О.К. Правовые основы аутсорсинга персонала // Гуманитарные исследования. 2013. –№2 (46). – С. 137-139.

10. Дегтярев Б.А. Состояние и перспективы развития аутсорсинга и аутстаффинга персонала в современной России // Гагаринские чтения – 2018: XLIV Международная молодёжная научная конференция: Сборник тезисов докладов. Том 4: М.: МАИ. – 2018. – С. 105-106

11. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года // электрондық ресурс: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30396612

12. Тимошук Ю.А., Семенов А.А. Аутстаффинг: проблемы применения и пути их преодоления // Менеджмент и менеджер. 2015. № 6. С. 9.

13. Сергеичева И.А. Аутстаффинг персонала как путь снижения трансакционных издержек компании // Междисциплинарный диалог: со- временные тенденции в общественных, гуманитарных, естественных и технических науках. 2014. № 3. С. 144.

14 Аусорсинг- мемлекеттік сатып алу//<https://gz.mcfr.kz/news/2794-memlekettik-satyp>

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЦИФРОВОГО КОНТРАКТА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Аскарова А. О.

*доктор PhD, консультант по правовым
вопросам Arminian Ltd,
г. Лондон, Великобритания*

Цифровые контракты, также известные как электронные контракты, представляют собой соглашения, которые формируются и исполняются с использованием цифровых методов. Вместо того, чтобы иметь дело со стопками документов, эти контракты создаются, хранятся и управляются с помощью электронных средств, таких как электронная почта, онлайн-платформы или цифровые подписи. Кроме того, цифровые контракты имеют дополнительные меры безопасности, такие как шифрование и аутентификация, что делает их более безопасным вариантом.

Таким образом, независимо от того, являетесь ли вы юридическим или физическим лицом, цифровые контракты помогают оптимизировать процессы и с легкостью участвовать в онлайн-транзакциях.

Цифровое заключение контрактов - это процесс создания, выполнения и управления этими контрактами в цифровой среде. В мире существует широкий спектр программного обеспечения, помогающего автоматизировать и улучшать различные этапы заключения этого контракта, но обычно существует два типа программного обеспечения для цифрового заключения контрактов, то есть, в управлении цифровыми контрактами в основном существуют две школы.

Одна из них полагается на добавление подписей в статические PDF-файлы, а другая основана на HTML, что делает процесс контракта браузерным, динамичным и интерактивным. Другими словами, вместо подписания неподвижного изображения документа цифровые контракты позволяют создавать контракт путем перетаскивания текста в совместный документ, редактировать его после отправки, включать видео, вложения и адаптивные поля продукта для заполнения контрагентом.

Контракты, построенные на HTML, также позволяют вам извлекать метаданные из всех контрактов. Напротив, при подписании PDF-файлов информация в вашем контракте не может быть извлечена, и вместо этого ее необходимо вручную документировать.

В Великобритании цифровые контракты могут быть юридически обязательными, если они соответствуют определенным требованиям. Эти требования включают:

- а) участвующие стороны должны иметь намерение создать правовые отношения;
- б) контракт должен содержать все необходимые положения и условия;
- в) стороны должны согласиться с условиями контракта;
- г) наличие электронной подписи.

Электронные подписи становятся все более популярными в последние годы, поскольку предприятия и физические лица стремятся оптимизировать свои процессы и сократить потребность в физическом оформлении документов.

Закон об электронных коммуникациях 2000 года (Electronic Communication Act 2000) [1] был первым правовым актом, признавшим юридическую силу электронных подписей в Великобритании. Это стало важной вехой в развитии Закона об электронных подписях в Великобритании, в котором говорится, что электронные подписи допустимы в суде в качестве доказательства и могут использоваться для подписания контрактов. Это означает, что электронные подписи имеют тот же правовой статус, что и рукописные подписи. Однако в нем не указано, какой тип электронной подписи

требуется для того, чтобы документ имел юридическую силу. Это привело к некоторой путанице и неопределенности в юридическом сообществе.

Регламент eIDAS (Electronic, Identification, Authentication, and Trust services) [2] — это закон Европейского союза, вступивший в силу в 2016 году. Он устанавливает правовую основу для электронных подписей по всему Европейскому Союзу, включая и Великобританию после Брексит (Brexit).

Регламент определяет три типа электронных подписей: простую, расширенную и квалифицированную.

Простая электронная подпись — это любые электронные данные, которые прикреплены или логически связаны с другими данными и используются для подписания документа. Другими словами, набор своего имени в конце электронного письма.

Расширенная электронная подпись - этот тип электронной подписи более безопасен. Он требует, чтобы подписывающее лицо подтвердило свою личность с помощью цифрового сертификата, такого как смарт-карта или одноразовый пароль.

Квалифицированная электронная подпись - это самый безопасный тип электронной подписи. Для этого требуется цифровой сертификат, выданный государственным учреждением.

Регламент eIDAS оказал значительное влияние на развитие электронных подписей в Великобритании. Он обеспечил ясность и согласованность по всему ЕС и помог продвинуть использование электронных подписей в трансграничных транзакциях.

Следовательно, электронные подписи в Великобритании работают с использованием математических алгоритмов для создания цифровой подписи, которая может использоваться для проверки личности подписавшего. Алгоритм создает уникальный код, который представляет подпись и подписываемый документ. Затем этот код шифруется и сохраняется в документе. Когда документ открывается, код расшифровывается и сравнивается с исходной подписью. Если они совпадают, подпись считается действительной.

Следующим законодательным актом закрепившим правовой статус электронной подписи стал Закон о правах потребителей 2015 г. (Consumer Rights Act, 2015) [3]. Это еще один закон Великобритании, который признает электронные подписи юридически обязательными. В нем говорится, что договор не может быть признан недействительным только потому, что он был подписан в электронном виде. Это означает, что компании не могут отказаться принимать электронные подписи просто потому, что они предпочитают рукописные подписи. Однако в нем указано, что подписавший должен был дать согласие на использование электронных подписей и иметь возможность просмотреть и сохранить копию документа. Это делается для того, чтобы подписавшие были полностью информированы о последствиях использования электронных подписей и имели возможность просмотреть условия договора перед подписанием.

Следовательно, законодательно закреплены следующие требования к электронной подписи:

1. Намерение подписать. Подписывающий должен намереваться подписать документ в электронном виде. Это можно показать, введя свое имя в конце электронного письма.

2. Согласие на электронный формат. Подписывающий должен дать свое согласие на подписание документа в электронном виде и получить всю необходимую информацию для принятия обоснованного решения.

3. Аутентификация подписи. Процесс электронной подписи должен иметь возможность проверить личность подписавшего. Это можно сделать с помощью цифрового сертификата или других безопасных средств.

4. Целостность документа. Процесс электронной подписи должен гарантировать, что документ не был изменен с момента его подписания. Это достигается с помощью шифрования или других электронных мер безопасности.

Виды контрактов, где используются электронные подписи в Великобритании.

1. Трудовые договоры, контракты. Электронные подписи также часто используются в трудовых соглашениях. Они позволяют удаленно подключаться и могут быть подписаны из любого места с подключением к Интернету.

2. Договоры купли-продажи. Электронные подписи могут использоваться в торговых сделках, таких как документы о недвижимости и договоры купли-продажи автомобилей. Они могут ускорить процесс и устранить необходимость личного подписания.

3. Документы о собственности. Электронные подписи могут использоваться в документах о недвижимости, таких как договоры аренды и лизинга. Они безопасны и могут быть подписаны из любого места, что делает их удобной альтернативой традиционным бумажным документам.

Однако, существуют определенные типы контрактов, которые не могут быть выполнены в цифровом виде в Великобритании, например, договоры на продажу земли или на исполнение завещания.

Далее, остановимся на трудовом договоре, контракте. Закон о правах в сфере занятости 1996г. (Employment Rights Act, 1996) [4] дает четкое определение трудовому договору – это юридически обязывающее соглашение между работодателем и работником, в котором излагаются условия трудоустройства, такие как должностные обязанности, заработная плата, срок, льготы, рабочее время и время отдыха.

Договоры используются для оформления трудовых отношений, одновременно защищая обе стороны путем четкого определения их прав и обязанностей. Трудовые договоры могут быть письменными или устными, но обычно рекомендуется использовать письменные договоры для ясности и предотвращения недоразумений между работодателем и работником.

Трудовые договоры существуют в различных формах в зависимости от характера работы и потребностей бизнеса. Основные типы трудовых договоров в Великобритании включают:

1. Постоянные контракты (договор на неопределенный срок). Эти контракты являются открытыми и не имеют определенной даты окончания. Это наиболее распространенный тип трудового договора. Они обеспечивают безопасность работы для работников и стабильность для работодателей. Работодатели должны соблюдать установленные законом требования, такие как минимальные сроки уведомления и процедуры увольнения.

2. Срочные контракты (договор на определенный срок). Эти контракты имеют определенную продолжительность, заканчивающуюся в определенную дату или после выполнения определенной функции. Срочные контракты часто используются для проектных ролей или временного замещения (например, декретный отпуск).

3. Контракты на неполный рабочий день (сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время). Контракты на неполный рабочий день похожи на постоянные контракты, но на меньшее количество часов. Сотрудники, работающие по контрактам на неполный рабочий день, имеют те же юридические права, что и штатные сотрудники, пропорционально отработанным часам. Работодатели должны гарантировать, что к работникам, работающим неполный рабочий день, относятся справедливо и имеют равный доступ к льготам, таким как право на отпуск на пропорциональной основе.

4. Договоры с нулевым рабочим временем (режим гибкого рабочего времени). Договоры с нулевым рабочим временем не гарантируют минимального количества

рабочих часов. Сотрудники работают так и тогда, когда этого требует работодатель, с возможностью принять или отказаться от работы.

В Великобритании нет юридического требования предоставлять сотрудникам полный письменный трудовой договор. Однако работодатели по закону обязаны предоставлять «приказ о трудоустройстве».

Этот документ не то же самое, что полный трудовой договор, но охватывает многие ключевые условия трудоустройства. Приказ является обязательным и должен быть предоставлен с первого дня трудоустройства. Хотя официальный полный трудовой договор не является юридически обязательным, многие работодатели предпочитают предоставлять его, чтобы охватить дополнительные аспекты трудовых отношений, такие как соглашения о конфиденциальности, права интеллектуальной собственности и положения о неконкуренции, а также чтобы избежать споров в будущем.

Приказ о трудоустройстве должен включать в себя основные сведения, такие как должность сотрудника, обязанности, оплата, рабочее время и время отдыха и другие ключевые положения.

Следовательно, электронный трудовой договор — это онлайн-договор, в котором излагаются условия трудоустройства работника.

В них излагаются все те же условия, что и в бумажных договорах, такие как дата вступления в должность, срок, рабочее время и время отдыха, права и обязанности, оплата труда.

Основные причины использования электронных трудовых договоров, являются:

1. Они экономят время.
2. Они оптимизируют процесс предложения.
3. Они проставляются электронными подписями.
4. Они легкодоступны на онлайн платформах.
5. Они надежны и безопасны.

В заключение следует отметить, что правовая база для заключения электронных договоров в Великобритании хорошо развита и предоставляет юридическим и физическим лицам четкую основу для использования данной формы заключения договоров. Закон об электронных коммуникациях 2000 года, Регламент eIDAS и Закон о правах потребителей 2015 года сыграли значительную роль в развитии электронных договоров в Великобритании. Таким образом, в связи со стремительным развитием технологий, вполне закономерно, дальнейшие исследования в этой области права.

Список использованных источников:

1. Electronic Communication Act 2000 // www.legislation.gov.uk
2. Electronic, Identification, Authentication, and Trust services, 2016 // www.entrust.com/resources/learn/eidas
3. Consumer Rights Act, 2015 // www.legislation.gov.uk
4. Employment Rights Act, 1996 // www.legislation.gov.uk

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИИ И В КАЗАХСТАНЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Михайленко Ю.А.

к.ю.н., доцент ФГБОУ ВО

"Алтайский государственный университет"

г. Барнаул, Россия

Законодательство Российской Федерации, в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (далее – МОТ), неоднократно подчеркивавшей, что именно трудовой договор на неопределенный срок наиболее соответствует интересам работника, обеспечивая стабильность трудовых отношений, устанавливает в качестве общего правила требование об отсутствии в трудовом договоре срока его действия. Срочный трудовой договор заключается лишь в исключительных случаях, исчерпывающий перечень которых содержится в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) и иных федеральных законах. Отметим, что приоритет трудового договора на неопределенный срок срочному был закреплен в качестве общего правила лишь в 1992 году, когда его статья 17 была дополнена частью второй, воспроизводящей положения рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в Женеве 22 июня 1982 г. на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [2].

Характеризуя положения ТК РФ о срочном трудовом договоре, прежде всего, отметим, что законодательное ограничение его срока – не более пяти лет – явный анахронизм. Основные положения, касающиеся срока трудового договора, были заимствованы Трудовым кодексом РФ из Кодекса законов о труде РФ (в редакции Закона РФ от 25.09.1992 N 3543-1, далее – КЗоТ РФ). Последний, правда, делил трудовые договоры (контракты) по указанному основанию не на две, а на три группы (статья 17 КЗоТ РФ), однако договоры «на время выполнения определенной работы» не представляли с этой точки зрения самостоятельной категории, а выделялись лишь способом установления срока – указание не на конкретную дату или период, а на будущее событие. Устранив эту неточность, а также расширив перечень оснований для заключения срочного трудового договора, ТК РФ не изменил ключевых позиций: неопределенный срок трудового договора в качестве общего правила и ограничение срока срочного трудового договора пятью годами.

Гораздо логичнее было бы законодательно ограничить максимальный срок отработки после обучения, проводившегося за счет средств работодателя, в том числе, установив зависимость этого срока от продолжительности обучения. Напомним, что такая отработка может согласовываться в качестве дополнительного условия в трудовом договоре или в договорах об обучении (часть четвертая статьи 57, статья 199 ТК РФ). Не ограничивая как таковой возможности расторжения трудового договора по инициативе работника, она однако устанавливает обязанность работника возместить затраты работодателя на обучение (пропорционально недоработанному периоду) в случае увольнения без уважительных причин. В юридической литературе неоднократно указывалось на проблемы применения оценочных понятий, включая «уважительные причины» [4], анализировалась и судебная практика, предлагающая варианты их толкования [3, с.75]. Трудовой кодекс Республики Казахстан (принят 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК, далее – ТК РК) предлагает сторонам заранее согласовать указанные

вопросы: согласно ст. 118 ТК РК, договор обучения должен содержать срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения, а также порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Итак, с какой же целью ТК РФ устанавливает предельный срок для срочного трудового договора? Напомним, что по советскому трудовому законодательству срочный трудовой договор имел еще одно важное отличие от договора на неопределенный срок – работник вправе был расторгнуть его до истечения срока лишь по определенным основаниям, указанным в статье 32 КЗоТ РФ: в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам. Тогда как согласно действующему законодательству, трудовой договор на определенный срок ничем не отличается от договора на неопределенный, кроме расширения набора оснований, по которым его можно прекратить, за счет указанного в пункте 2 части 1 статьи 77 ТК РФ – в связи с истечением срока. В указанных обстоятельствах ограничение срока трудового договора пятью годами перестает служить гарантией соблюдения трудовых прав работника, так как более длительный срок договора делает трудовые отношения более стабильными, не ограничивая в то же время свободы труда работника.

В большинстве трудовых кодексов государств – участников СНГ прослеживается та же преемственность: договор, как правило, должен заключаться на неопределенный срок, а срочный – на срок не более пяти лет (ст. 55 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106; ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З). Статья 23 Кодекса законов о труде Украины от 10 декабря 1971 года № 322-VIII в первоначальной редакции также устанавливала максимальный срок трудового договора, однако при последующих изменениях это ограничение было снято. Это связано с тем, что трудовое законодательство указанных стран развивалось под влиянием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Такое сходство в правовом регулировании трудовых отношений способно обеспечить более легкую интеграцию в Евразийский экономический союз, по сравнению со странами ЕС [1].

Принципиально иное решение вопроса о сроке трудового договора содержит ТК РК. В нем максимальный срок договора не устанавливается, как и приоритет договора на неопределенный срок. В пункте 1 статьи 30, наоборот, указан минимальный срок срочного трудового договора – не менее одного года, за исключением случаев, предусмотренных этой же статьей. Так же решался вопрос о сроках и в прежнем Трудовом кодексе Казахстана от 15 мая 2007 года № 251-III (статья 29). Однако в новом кодексе законодатель окончательно отказывается от предпочтения трудового договора на неопределенный срок срочному – даже при продолжении работы после истечения срока договор уже не трансформируется в договор на неопределенный срок (как это ранее предусматривалось ст. 29 Трудового кодекса 2007 г.), а считается продолженным на тот же срок.

В связи с изложенным, не отказываясь от гарантий, зафиксированных в соответствии с рекомендациями МОТ в трудовом законодательстве России (о приоритете трудовых отношений на неопределенный срок), следует учесть и опыт правового регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан, изъев из ТК РФ норму об ограничении предельного срока трудового договора. Целесообразно также

установить и минимальный срок, на который, по общему правилу, можно заключать срочный трудовой договор. Для этого также можно воспользоваться моделью, предложенной трудовым законодательством Казахстана, как в отношении самого этого срока (не менее года), так и в отношении примерного перечня случаев, когда таковой может быть меньшим либо определяться не конкретной датой, а событием.

Список использованных источников:

1. Suleimenova S.Zh. International legal regulation of the labor protection and safety // Science and life of Kazakhstan. International popular science journal. 2015. №7 (35) pp198-200.
2. Гусакова Ю., Переверзев Л. Значение актов Международной организации труда для российской правовой системы // Российско-азиатский правовой журнал. 2024. № 3. С. 47-50
3. Михайленко Ю. О включении штрафных санкций в договоры об обучении работника за счет средств работодателя // Юрислингвистика. 2018. № 9-10(20-21). С. 70-78/
4. Пресняков М.В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2022. № 2. С. 23.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ОТБАСЫ САЯСАТЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘНІ, ҚАҒИДАЛАРЫ ЖӘНЕ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯСЫ

Урисбаева А.А.

*Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ,
заң факультетінің
құқық магистрі, аға оқытушы*

Кожяхметова А.А.

*М.Дулати атындағы ТарМУ,
құқық магистрі, аға оқытушы
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Отбасы және оның құндылықтары, отбасы саясаты мәселелері посткеңестік кеңістікте трансформациялық процестерге байланысты өзекті болды, бұл отбасы институтының жұмысына да әсерін тигізді. Дегенмен, тәуелсіз зерттеу саласы ретінде отбасы саясаты жаңа қызмет бағыты ретінде әлі де толыққанды қалыптаса қойған жоқ. Оның негізі өткен ғасырдың жартысында қаланды, дегенмен ежелгі ойшылдар отбасының мәселелерін терең зерттеген. Алғаш рет қазіргі интерпретациядағы отбасылық саясат Францияда XX ғасырдың басында пайда болды, дегенмен мұның алғышарттары XIX ғасырдың аяғында пайда болған еді. Франко-пруссия соғысында Франция жеңілгеннен кейін елдің жекелеген ойшылдары мен саясаткерлері үлкен армия табу үшін ел халқының көбеюі қажеттілігі туралы айта бастаған кезде "Франция үкіметі XIX ғасырдың аяғына дейін осындай саясаттың шаралары туралы ұсыныстарды қамтитын көптеген пронаталистік заң жобаларын қарастырды, олар кейіннен отбасылық немесе демографиялық деп аталды" [1].

Ғылыми зерттеулерде бұл тұжырымдаманың, оның тақырыбының әртүрлі анықтамалары да бар.

Отбасы саясатының тақырыбын түсінудің үш тәсілін бөліп көрсетуге болады: оны "отбасының белгілі бір түрлерінің немесе модельдерінің, отбасылық мінез-құлық формаларының таралуына басқарушылық әсердің салыстырмалы түрде тар саласы деп түсінуге болады. Сондай-ақ, отбасы саясатының құзыреті саласына отбасылардың өмір сүру жағдайларын өзгертуге немесе сақтауға, олардың әл-ауқатын арттыруға және әлеуметтік әл-ауқатын жақсартуға бағытталған, отбасының нақты түрлері мен модельдеріне немесе отбасылық мінез-құлық формаларына бейтарап бағытталған барлық басқару қызметін қамтитын кеңірек түсіндіру мүмкін. Ақырында, отбасылық саясат саласын одан әрі кеңейтуге болады және оны әлеуметтік өмірдің әртүрлі салаларында қабылданатын барлық шешімдердің жанама әсерлері үшін жауапты деп санауға болады, олар отбасына арнайы бағытталмайды, бірақ оған ерікті немесе еріксіз әсер етеді" [2].

Беларусь зерттеушісі В. И. Юодешко отбасылық саясат деп "мемлекеттің және басқа да әлеуметтік институттардың қазіргі және болашақ ұрпақтың тұрақты дамуы үшін әр отбасы мен оның мүшелерінің өмір сүруіне қолайлы жағдайларды қамтамасыз етуге бағытталған қызметі" деп түсінуді ұсынады, сонымен бірге ол "отбасылық саясаттың негізгі императиві оның халықтың сапалық сипаттамаларын арттыруға және дамуға бағытталуы болып табылады" деп тұжырымдайды"[3].

Ресейлік педагогика ғылымының өкілдері Борисенков В. П., Гукаленко О. В. "мемлекеттік отбасылық саясат-бұл орыс қоғамының іргелі негізі ретінде отбасы

институтын нығайтуға, дамытуға және қорғауға, дәстүрлі отбасылық құндылықтарды сақтауға және қалпына келтіруге, отбасының қоғам өміріндегі әлеуметтік рөлін арттыруға бағытталған мақсаттар, міндеттер, қағидалар, басымдықтар мен шаралар жүйесі және Ресейдің даму стратегиялары " [4]. Мемлекеттік отбасылық саясаттың негізгі бағыттары ретінде олар: отбасы институтын нығайту және дамыту, дәстүрлі отбасылық құндылықтарды сақтау және қалпына келтіру; кәмелетке толмаған балалары бар отбасылардың жағдайын жақсарту; отбасын, оның ішінде отбасылық өмірге заңсыз араласудан қорғау және оның негізгі функцияларын жүзеге асыруға жәрдемдесу және осы негізде отбасылық әл-ауқат деңгейін арттыру. елдегі демографиялық жағдайды жақсарту, әлеуметтік жетімдік мәселесін шешу.

Профессорлар Е. И. Холостова мен Г. И. Климантова отбасылық саясатты "отбасы мүддесі үшін әлеуметтік институттар жүйесінің қызметін қамтамасыз ететін" әлеуметтік саясаттың ажырамас бөлігі ретінде анықтайды [5].

Қазіргі заманғы мемлекеттік отбасылық саясаттың декларативтілігін атап өтіп, Ресей социологиялық мектебінің өкілі Ф. А. Ильдарханова "бағдарламалық ережелер жүйесі, отбасы институтын тұрақтандыруға бағытталған әлеуметтік, саяси және экономикалық шаралар кешені ретінде әрекет етеді" деп санайды [6]

Қазақстандық зерттеуші Ж. Исакованың қазақстандық ғылымда отбасы саясаты институтын зерттеуге үлкен қызығушылықтың жоқтығы туралы байқауы назар аударуға лайық.

Осыған қарамастан, қазақстандық зерттеушілердің жекелеген жұмыстары осы институттың Қазақстандық шындықтағы маңыздылықты айғақтайды. Сонымен, отандық зерттеуші А. Ж. Мұқажанова "қазіргі уақытта отбасының өз функцияларын ең жақсы орындауын қамтамасыз етуге, сондай-ақ отбасылық саясаттың өзіне ғылыми талдау жүргізуге бағытталған белсенді отбасылық саясатты жүзеге асыру қажет" деп санайды [7], бұл, біздің ойымызша, өте әділ және дұрыс. Оның пікірінше, " отбасылық саясат, ең алдымен, отбасының және оның әрбір мүшесінің рухани, экономикалық әлеуетін іске асыру жағдайларын үнемі жетілдіруге, сондай-ақ оны қоғамдық еңбек бөлінісі жүйесіне тиімді енгізуге бағытталуы керек. Бұл саясаттың басты мақсаты-мүмкіндігінше қоғамдық мейірімділікке мұқтаж емес отбасылардың санын арттыру, материалдық қолдау (зейнетақы, жәрдемақы, жеңілдіктер және т.б.) және басқа да қызмет түрлері түрінде мемлекеттік әлеуметтік көмек алу". Осы тезистің негізгі сипатымен келісе отырып, мемлекеттің отбасылық саясатын тек отбасының экономикалық әл-ауқатын қамтамасыз ету үшін азайту отбасылық саясаттың түсінігі мен мазмұнын тарылтады деп санаймыз.

Ж.Исакова зерттеулерге сүйене отырып, "отбасы саясаты"ұғымының тар және кең мағынасын атап өтті. "Тар бағытта отбасылық саясат мемлекеттің әлеуметтік саясатының бөлігі ретінде қабылданады, оған отбасына қатысты барлық мамандандырылған шаралар кіреді: жеңілдіктер, жәрдемақылар және т.б." [8]. "Кең мағынада бұл ұғым көбінесе белгілі бір елдің Үкіметінің отбасына тікелей және жанама әсер ететін барлық іс-әрекеттерінің жиынтығы ретінде түсіндіріледі, бұл белгілі бір дәрежеде әлеуметтік саясатпен бірдей. Екі жағдайда да отбасылық саясат азаматтардың әл-ауқатына әсер ету, қоғамның тұрақты дамуы, жұмыспен қамту және әлеуметтік қолдаудың кепілі және т.б. ретінде қабылданады" [9].

Көбінесе отбасылық саясат демографиялық, сондай-ақ мемлекеттің жалпы әлеуметтік саясатымен анықталады. Алайда, егер отбасылық саясат әлеуметтік саясатқа

қатысты болса бөлігі және тұтас, ол демографиялық саясатпен байланысты әлеуметтік саясаттың байланысты бағыттары ретінде анықталады.

Мазмұнына қарай отбасылық саясат мемлекет пен отбасының қоғамдық өмірдің негізгі салаларындағы: білім беру, денсаулық сақтау, еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы өзара қарым-қатынасын көрсететін кешенді категория болып табылады. Сонымен қатар, ол өзінің негізгі әлеуметтік функцияларын жүзеге асырумен байланысты отбасылық проблемаларға шоғырланған: табиғи-биологиялық (репродуктивті), өмірді қорғау, экзистенциалды, тәрбиелік, мәдени-демалыс, психологиялық және т. б. Осыған байланысты отбасылық және әлеуметтік саясатты жалпыәлеуметтік және ерекше отбасылық проблемалардың аражігін ажырату негізінде нақты саралау түбегейлі маңызға ие.

Осылайша, мемлекеттің отбасылық саясаты оның әлеуметтік саясатының ажырамас бөлігі болып табылады, оның мақсаты оның құқықтары мен мүдделерін нығайту, дамыту және қорғау, мемлекетпен қарым-қатынасын құқықтық реттеуді қамтамасыз ету болып табылатын отбасы институтына бағытталған.

Қазақстанның отбасылық саясатының өзіне тән ерекшелігі оның құрамында отбасылық дамудың әртүрлі бағыттарына тән элементтер, атап айтқанда экономикалық, демографиялық, тұрғын үй, жұмыспен қамту, білім беру, мәдениет, денсаулық сақтау, халыққа әлеуметтік қызмет көрсету және басқалар бар. Бұл отбасылық саясаттың конституциялық және салалық қағидаларынан көрініс табады.

Отбасы саясатының қағидалары ұлттық заңнамада белгіленген, отбасылық-құқықтық қатынастарды реттеудің негізгі мазмұны мен бағдарларын айқындайтын негізгі идеяларды, ережелерді білдіреді. Отбасы саясатының қағидалары отбасы институтын мемлекеттік-қоғамдық өмірдің маңызды элементтерінің бірі ретінде қарастырудағы мемлекеттің негізгі, басшылық ұстанымдарын көрсетеді. Оларға неке және отбасы саласындағы ұлттық заңнаманың барлық басқа нормалары негізделеді.

Отбасы саясатының қағидалары, ең алдымен, Қазақстан Республикасының Конституциясында көрсетілген. Конституция 1-бапта Қазақстанды ең жоғары құндылықтары адам, оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары болып табылатын құқықтық мемлекет ретінде бекітіледі[10]. Құқық үстемдігіне негізделген адам құқықтары мен бостандықтарының басымдылығының бұл қағидаты отбасылық-құқықтық қатынастарды реттеуде өте маңызды рөл атқарады, өйткені отбасы мүшелерінің өзара құқықтары мен міндеттері жүйесіне негізделген құқықтық институт болып табылады. Әрине, отбасы мүшелерінің құқықтары мен міндеттерінің бұл жүйесі ең алдымен моральға, дәстүрлер мен әдет-ғұрыптарға негізделген. Алайда, бұл қатынастарды реттеу дәл осы қатынастардың сенімділігін, қауіпсіздігін және кепілдігін қамтамасыз етеді.

ҚР Конституциясының 14-бабының бірінші бөлігінде бекітілген заң алдында барлығының теңдігі қағидасы ерлі-зайыптылардың құқықтары мен міндеттерінің теңдігін болжайды. Бұл қағида салалық заңнамада одан әрі дамиды және ата-аналардың балалары алдындағы өзара жауапкершілігін, ата-аналардың екеуінің де бала тәрбиесі үшін бірдей жауапкершілігін, балаларға тең құқықты көздейді. Әрине, қазақ халқының отағасын ер адам ретінде анықтау дәстүрі отбасылық қатынастарда өз ізін қалдырады, алайда құқықтық реттеуде ерлер мен әйелдердің тең құқықтары көзделген.

Конституцияның 18-бабының бірінші бөлігінде жеке өмірге, жеке және отбасылық құпияға, өзінің ар-намысы мен қадір-қасиетін қорғауға құқықты бекіту отбасының егемендігін, оның өмірді жүзеге асырудағы дербестігін қамтамасыз ететін

бөтен адамдардың отбасылық қатынастары саласына араласпауды білдіреді. Тәуелсіздік, отбасының егемендігі-отбасы саясатының негізгі принциптерінің бірі. Бұл қағида оның мемлекеттен сөзсіз тәуелсіздігін, отбасылық өмірге қатысты шешімдерді өз бетінше қабылдау қабілетін білдіреді. Отбасы заңмен тыйым салынған қылмыстық өмір салтын қоспағанда, кез-келген өмір салтын таңдауға құқылы. Мемлекеттің отбасылық саясатының әртүрлі құралдары (экономикалық, идеологиялық және т.б.) отбасының мінез-құлқын реттеуге емес, оның өзін-өзі жетілдіруіне ықпал етуге, мінез-құлық нысандарын өз бетінше таңдауға мүмкіндік беруге бағытталған.

ҚР Конституциясының 27-бабының бірінші бөлігі" Неке және отбасы, ата-ана және бала мемлекеттің қорғауында " деп жариялайды, бұл мемлекеттік саясаттың негізгі басымдықтарының бірін айқындайды. Бұл ереже аксиома болып табылады, өйткені мемлекеттің құқықтық мемлекет ретінде одан әрі дамуы негізінен отбасының қоғамның бастапқы бірлігі ретіндегі қызметіне, содан кейін қоғамға экстраполяцияланатын отбасындағы моральдық-адамгершілік қағидаларының қалыптасуына, отбасында дені сау және білімді балаларды тәрбиелеуге байланысты содан кейін қоғам қалыптасады.

Ата-аналар мен балалардың өзара құқықтары мен міндеттерінің қағидасы Конституцияның 27-бабының екінші және үшінші бөліктерінде айқын көрсетілген. Заң шығарушы балаларды күту мен тәрбиелеуді ата-аналардың иеліктен шығаруға, айыруға жатпайтын табиғи құқығы ретінде анықтайды.

Отбасы заңнамасы саласындағы негізгі нормативтік актіде "Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы" Қазақстан Республикасының Кодексында отбасы мәселелеріндегі мемлекеттік басымдық туралы конституциялық норма өзгеріссіз жаңғыртылды: "Неке және отбасы, ана болу, әке болу және балалық шақ мемлекеттің қорғауында". Қазақстан Республикасының неке-отбасы заңнамасының негіздерін көрсететін 2-баптың мынадай бөліктерінде Қазақстан Республикасының Неке-отбасы заңнамасы негізделетін қағидалар бекітілген:

- 1) ерлер мен әйелдердің неке (ерлі-зайыптылық) одағының еріктілігі;
- 2) отбасындағы ерлі-зайыптылардың құқықтарының теңдігі;
- 3) отбасының ісіне біреудің өз бетінше араласуына жол бермеу;
- 4) өзара келісім бойынша отбасы ішіндегі мәселелерді шешу;
- 5) балаларды отбасылық тәрбиелеу, олардың дамуы мен әл-ауқатына қамқорлық басымдығы;
- 6) кәмелетке толмағандардың, қарттар мен еңбекке жарамсыз отбасы мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін басым қорғау;
- 7) отбасы мүшелерінің өз құқықтарын кедергісіз жүзеге асыруын, осы құқықтарды сот арқылы қорғау мүмкіндігін қамтамасыз ету;
- 8) барлық отбасы мүшелерінің салауатты өмір салтын ұстануы " [11].

Сонымен, отбасылық саясаттың конституциялық және салалық қағидалары неке-отбасы қатынастарын конституциялық-құқықтық реттеуде, ұлттық отбасылық заңнаманы қалыптастыру мен жұмыс істеуде маңызды орын алады. Олар отбасы заңнамасы жүйесінің негізгі құрылымдық элементтері болып табылады және оны дамытудың одан әрі бағыттарын анықтайды.

Отбасы саясатының қағидалары ұлттық заңнамада белгіленген, отбасылық-құқықтық қатынастарды реттеудің негізгі мазмұны мен бағдарларын айқындайтын негізгі идеяларды, ережелерді білдіреді. Отбасы саясатының қағидалары отбасы институтын мемлекеттік-қоғамдық өмірдің маңызды элементтерінің бірі ретінде қарастырудағы мемлекеттің негізгі басшылық ұстанымдарын көрсетеді.

Пайдаланылған әдебиеттер :

1. Исупова О.Г. История пронаталистской и семейной политики в Европе и России: уроки для современности// Демографическое образование и изучение народонаселения в университетах (к 50-летию кафедры народонаселения) (Девятые Валентеевские чтения): Сборник статей и тезисов выступлений. – М: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017. — 632 с.С.566-571
2. Эволюция семьи и семейная политика в СССР. – М., 1992.
3. Юодешко В.И Семейная политика Беларуси в контексте демографических и социально-экономических изменений// Демографическое образование и изучение народонаселения в университетах (к 50-летию кафедры народонаселения) (Девятые Валентеевские чтения): Сборник статей и тезисов выступлений. – М: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017. - С.620-622.
4. Борисенков В.П., Гукаленко О. В. Институт семьи и семейная политика в современной России: проблемы, тенденции и перспективы// Интернет-журнал Науковедение. -Выпуск 5 (24). - 2014. [Электронный ресурс] <http://naukovedenie.ru>
5. Социальная политика/ Под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - М: Юрайт, 2011. -367 с.
6. Ильдарханова Ф.А. Формирование и развитие государственной семейной политики в трансформирующемся обществе (региональный аспект): Автореферат дисс.... д-ра соц. Наук. – Казань, 2004. – 37 с.
7. Мукажанова А. Ж. Сущность и определение семьи в контексте государственной семейной политики// Вестник КазНПУ. –Алматы. -2016. <https://articlekz.com/article/18544>.
8. Hantrais L., Letablier M.-T. Families and Family Policies in Europe. - Longman, 1996.- P. 136-152.
9. Исакова Ж. Государственная семейная политика Казахстана: анализ текущего состояния и тенденции развития// Казахстан. Спектр. -2019/4 (92). –С.76-84/
10. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30.08.1995ж., <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>
11. Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 26 желтоқсандағы № 518-IV Кодексі, <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1100000518>

ПРОБЛЕМЫ АУТСТАФФИНГА В КАЗАХСТАНЕ

Кравцова Л.А.

*Корпоративный юрист,
ТОО «Elite Business Group», бакалавр юриспруденции
г.Алматы, Республика Казахстан*

Заемный труд давно и прочно вошел в практику ведения бизнеса, и Казахстан не исключение. Но если в странах Европейского Союза данный вид трудовых отношений признан официально, и составляет заметную часть рынка труда, то в нашей стране законодательство о заемном труде только формируется. Так, 19 декабря 2020 года Законом «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала» № 386-VI ЗРК (далее – «Закон») внесены изменения в Гражданский, Трудовой, Предпринимательский кодексы, и в другие нормативно-правовые акты. В частности, в Гражданском кодексе появилось понятие «Договор на оказание услуг по предоставлению персонала», а в Трудовом кодексе целый ряд положений, регулирующих взаимоотношения сторон в сфере заемного труда. Хочется верить, что принятый Закон положит начало совершенствованию законодательства в данной сфере, так как многие вопросы остались не урегулированы.

В частности, одной из проблем стало применение норм, регулирующих деятельность по предоставлению персонала, в процессе государственных закупок. Так, поставщиком, претендующим на заключение договора о государственных закупках услуг, наряду с юридическими может выступать [физическое лицо](#), осуществляющее предпринимательскую деятельность^[4]. С одной стороны, данная норма призвана обеспечить равные права физическим и юридическим лицам в сфере государственных закупок и дает право индивидуальным предпринимателям участвовать в закупках в качестве потенциального поставщика. Однако, когда предметом закупки становятся услуги по предоставлению персонала, возникает противоречие норм, т.к. индивидуальный предприниматель не имеет права оказывать услуги по предоставлению персонала.

Порядок предоставления данных услуг регулируется статьей 687-1 Гражданского кодекса^[5] («ГК РК»), согласно которой договор на оказание услуг по предоставлению персонала заключается между **направляющей стороной и принимающей стороной**. Более детально порядок предоставления персонала описан в Трудовом кодексе^[6] («ТК РК»), в частности дано понятие направляющей стороне, как «юридическое лицо, **зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан**, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица»^[7].

Согласно Закону регистрации^[8]:

⁴ Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках»

⁵ Гражданский кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 409-І

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

⁷ Пп. 48-1) ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

⁸ Статья 1 Закона «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств»

«Государственная регистрация юридических лиц включает в себя проверку соответствия документов, представленных на государственную регистрацию, законодательству Республики Казахстан, выдачу им справки о государственной регистрации с присвоением бизнес-идентификационного номера, занесение сведений о юридических лицах в Национальный реестр бизнес-идентификационных номеров».

Таким образом, законодатель определяет, что **направляющей стороной может быть только юридическое лицо**. О правильности данного вывода также свидетельствует первоначальный текст данного пункта, содержащийся в Сравнительной таблице к проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по регулированию заемного труда» (май 2020 года):

«направляющая сторона - юридическое лицо, в том числе филиал иностранного юридического лица, зарегистрированного в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, в соответствии с учредительными документами, осуществляющие деятельность по оказанию услуг по представлению персонала».

Учитывая, что согласно ст. 6 Закона о регистрации для государственной регистрации юридического лица в регистрирующий орган в обязательном порядке предоставляются учредительные документы, то уточнение *«в соответствии с учредительными документами»*, посчитали излишним, что повлекло за собой неоднозначное толкование норм закона.

Также в ТК РК даются следующие определения:

«52-1) принимающая сторона - физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, в том числе крестьянское или фермерское хозяйство, привлекающие для работы работников направляющей стороны в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала;

39) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

43) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

48-1) направляющая сторона - юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица»^[9].

То есть законодателем определено, что работодателем и принимающей стороной может выступать как юридическое, так и физическое лицо, работником – только физическое лицо, а направляющей стороной – только юридическое лицо.

Министерства экономики и юстиции Республики Казахстан солидарны в данном вопросе. Первое считает, что индивидуальный предприниматель не вправе осуществлять деятельность по предоставлению персонала, поскольку законодательство Республики Казахстан в этой сфере устанавливает обязательность статуса юридического лица для направляющей стороны. А индивидуальный предприниматель не может быть приравнен к юридическому лицу, поскольку он действует как физическое лицо^[10].

⁹

Статья 1 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

¹⁰

Ответ Министерства экономики Республики Казахстан от 12.09.2024 №ЗТ-2024-05097535

Второе разъясняет, что «направляющей стороной» в рамках договора оказания услуг по предоставлению персонала может быть только юридическое лицо¹¹.

Казалось бы все предельно ясно, однако правоприменительная практика отличается. Рассмотрим такой кейс - был объявлен конкурс «Услуги по предоставлению персонала», проведена процедура закупок. Победителем признан индивидуальный предприниматель. Другой участник закупок (юридическое лицо) обратился с иском о признании незаконным протокола об итогах конкурса. Однако суд посчитал, что индивидуальный предприниматель имеет право участвовать в государственных закупках и оказывать услуги по предоставлению персонала, т.к. *«положения ТК не содержат прямого запрета индивидуальным предпринимателям осуществлять деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала»*. То есть в данном случае суду недостаточно императивной нормы, гласящей, что «направляющая сторона - юридическое лицо», и суд обращается не к закону, а к принципам права.

Но применение принципа «разрешено все, что не запрещено законом» в данном случае неправомерно. Что из себя представляет принцип общего дозволения? Он означает возможность определять свои действия по собственному усмотрению, сообразуясь с требованиями добросовестности и разумности, не выходя за пределы осуществления гражданских прав. Но применяется он **только, когда правила поведения не предписаны законом**. «При действии общего дозволения в законе закрепляются только исключения из него (определенные запреты), при этом нет необходимости перечислять конкретные возможности, которые могут быть чрезвычайно многочисленными и разнообразными» [12]. Например, норма о свободе вероисповедания, не перечисляет все возможные конфессии, а дозволяет все, что не запрещено законом. В данном же случае, Закон прямо установил кто имеет право выступать направляющей стороной в договоре на оказание услуг по предоставлению персонала, и это юридическое лицо, зарегистрированное в соответствии с законодательством.

Положения нормативного правового акта «должны быть предельно краткими, содержать четкий и **не подлежащий различному толкованию смысл**. Текст нормативного правового акта не должен содержать положения декларативного характера, не несущие смысловой и правовой нагрузки» [13]. Так гласит закон. И если законодатель определил направляющую сторону как «юридическое лицо», то он подразумевал именно «юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством», а не «любое лицо, которому прямо не запрещено».

Юридическое лицо, осуществляя деятельность по оказанию услуг предоставления персонала, основывается на требованиях ГК РК и ТК РК. **А на чем основывается аналогичная деятельность индивидуальных предпринимателей не понятно, т.к. индивидуальный предприниматель является не юридическим, а физическим лицом, осуществляющим частное предпринимательство, а следовательно, не имеющим право осуществлять данную деятельность.**

Мировая практика в области заемного труда показывает, что требования к частным агентствам занятости (оказывающим услуги по предоставлению персонала)

¹¹ Ответ Министерства юстиции Республики Казахстан от 10.09.2024 №ЗТ-2024-05096142

¹² Игнатенкова К.Е. К вопросу о месте в механизме правового регулирования конструкции «незапрещенное законом дозволено» / Вестник Мариупольского государственного университета. Серия: Право, 2013, вып. 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-meste-v-mehanizme-pravovogo-regulirovaniya-konstruktsii-ne-zapreshchennoe-zakonom-dozvoleno/viewer>

¹³ Пункт 3 ст. 24 Закона о правовых актах от 06.04.2016г. №480-V

достаточно жесткие. Только в редких случаях (Франция, Испания) такой деятельностью могут заниматься физические лица, а также кооперативы и государственные организации, содействующие обеспечению занятости. Во всех странах установлено обязательное государственное лицензирование кадровых агентств, условиями которого является наличие определенного уставного капитала, соблюдение требований к организационной структуре, наличие в штате подготовленных специалистов и др. При этом лицензия носит, как правило, срочный характер и может быть отозвана при нарушении агентством трудового законодательства^[14]. В Российской Федерации осуществлять деятельность по предоставлению труда работников вправе только частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности^[15]. То есть в законодательстве данных стран уделяется пристальное внимание к субъектам отношений в области заемного труда, т.к. юридические лица, оказывающие услуги по предоставлению персонала, являются работодателем для большого количества работников, направляемых для работы под управлением и в интересах третьих лиц (принимающая сторона).

Отсутствие должного регулирования в данной сфере может повлечь нарушение прав, свобод и законных интересов работников направляющей стороны, являющейся индивидуальным предпринимателем. Так, индивидуальный предприниматель обладает меньшими ресурсами для выполнения обязательств перед работниками, направляемыми к принимающей стороне. Без должного контроля такой работодатель может нанести существенный вред.

Еще одно отличие аутстаффинга (предоставления персонала) в Казахстане от аналогичной деятельности за рубежом – отсутствие возможности привлечения персонала через так называемого «зарегистрированного работодателя» («employer of records»). Зарегистрированный работодатель, работающий по найму (EOR) — это организация, которая на законных основаниях нанимает работников от имени другого бизнеса. Например, EOR, [базирующаяся в Испании](#), может нанимать местных сотрудников или сотрудников, проживающих в Италии, от имени компании, базирующейся в Соединенных Штатах. Сотрудники будут работать локально в Испании или Италии для компании в Соединенных Штатах, при этом юридическая ответственность за трудоустройство будет лежать на EOR в Испании.

На практике мы видим, что потребность в казахстанских кадрах у зарубежных работодателей есть, и иностранные EOR обращаются в казахстанские аутстаффинговые компании. Но согласно местному законодательству, договор об оказании услуг по предоставлению персонала заключается между направляющей стороной и принимающей стороной, **в интересах и под контролем которой работник будет осуществлять трудовые функции**. Тогда как, EOR не является принимающей стороной, он лишь выступает посредником между направляющей стороной и конечным работодателем. При этом EOR контролирует соблюдение местными компаниями норм трудового законодательства, следит за правильностью и своевременностью оформления и прекращения трудовых отношений, соблюдением прав работников, своевременной выплатой заработной платы и прочих выплат, и защитой персональных данных работников. То есть, в данной схеме взаимоотношений работник направляющей

¹⁴ А. М. Лушников, М. В. Лушникова / Заемный труд: международно-правовое регулирование и национальные модели
¹⁵ Статья 18-1 Закона [РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)

стороны защищены, но юридически заключение договора на предоставление персонала с лицом, фактически не являющимся принимающей стороной, законом не предусмотрено.

Теоретически возможно заключить «консультационный» или «сервисный» договор, но это будет являться притворной сделкой. А стороны взаимоотношений - аутстаффинговая компания, работник, конечный работодатель и EOR рискуют не получить того, на что они рассчитывали при заключении договора. В любом случае, ситуация, когда участники гражданских правоотношений вынуждены придумывать схему взаимодействия, не урегулированную нормами законодательства, чревата неприятными последствиями с сомнительной судебной перспективой.

Таким образом, в западных странах сложилась многогранная практика заемного труда с проработанными механизмами и четким законодательным регулированием. Для предпринимателей же и работников Казахстана аутстаффинг еще в новинку, многие не понимают всех нюансов и путают его с другими видами правоотношений (например, с аутсорсингом). Однако, следует отметить, что на сегодняшний день уже проделана большая работа по урегулированию сферы заемного труда. И хочется верить, что в ходе правоприменительной практики имеющиеся пробелы будут восполнены, и работа по совершенствованию законодательства продолжится.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 409-І
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК
3. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках»
4. Закон Республики Казахстан от 06.04.2016г. №480-V «О правовых актах»
5. Закон [РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)
6. Ответ Министерства экономики Республики Казахстан от 12.09.2024 №ЗТ-2024-05097535
7. Ответ Министерства юстиции Республики Казахстан от 10.09.2024 №ЗТ-2024-05096142
8. Игнатенкова К.Е. К вопросу о месте в механизме правового регулирования конструкции «незапрещенное законом дозволено» / Вестник Мариупольского государственного университета. Серия: Право, 2013, вып. 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-meste-v-mehanizme-pravovogo-regulirovaniya-konstruktsii-ne-zapreshchennoe-zakonom-dozvoleno/viewer>
9. А. М. Лушников, М. В. Лушникова / Заемный труд: международно-правовое регулирование и национальные модели.

ӘЛЕУМЕТТІК МЕМЛЕКЕТ ҰҒЫМЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫМЕН БАЙЛАНЫСЫ МЕН АРА ҚАТЫНАСЫ

Алдашев С.М.

з.ғ.к., әл-Фараби атындағы

ҚазҰУ-дің заң факультеті

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Исабаева Ж.Н., п.ғ.м.

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Әлеуметтік мемлекеттің негізгі мақсаты әлеуметтік стандарттар мен кепілдіктер арқылы материалдық және рухани құндылықтарды салыстырмалы түрде біркелкі бөлінуін қамтамасыз ете алатын, азаматтардың бастапқы мүмкіндіктерін теңестіретін, олар үшін қолайлы әлеуметтік тіршілік ету ортасын құра алатын қоғам түрін білдіреді.

Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясатының басты міндеті адам мен азаматтың, қоғамның әл-ауқатына қол жеткізу, жеке тұлғаның дамуы үшін тең және әділ мүмкіндіктерді қамтамасыз ету, сондай-ақ лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету болып табылады. 30 тамыз 1995 жылы қабылданған Конституцияда «Қазақстан Республикасы өзін әлеуметтік мемлекет ретінде бекітеді...» көрсетілген. Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2001 жылғы 21 желтоқсан N18/2 қабылданған қаулысына сәйкес «Конституцияның I бөліміндегі бұл жалпы ереже Қазақстан өзінің азаматтары үшін лайықты өмір сүру үшін жағдай жасау және мемлекеттің мүмкіндіктеріне сәйкес жеке тұлғаның еркін дамуы үшін әлеуметтік теңсіздікті төмендетуге міндеттенетін мемлекет ретінде дамуға ниетті екенін білдіреді» [1].

Бұл ереже еліміздің Конституциясында әртүрлі нормаларында ашылған, мысалы: азаматтардың жұмыссыздықтан әлеуметтік демалуға, демалуға, жұмыс уақытына, заңмен белгіленген демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынғы ақы төленетін демалысқа құқығы (24-бап); ең төменгі жалақы мен зейнетақыны, жасына байланысты, ауру, мүгедектік, асыраушысынан айырылу жағдайларында әлеуметтік қамсыздандыруды қамтамасыз ету, ерікті әлеуметтік сақтандыруға жәрдемдесу, әлеуметтік қамсыздандыру мен қайырымдылықтың қосымша нысандарын жасау (28-бап); азаматтардың өз денсаулығын қорғауға, заңмен белгіленген медициналық көмектің кепілдік берілген көлемін тегін алуға құқығы (29-бап); ақысыз орта білім кепілдігі, конкурстық негізде ақысыз жоғары білім алу құқығы (30-бап); адамның өмірі мен денсаулығына қолайлы қоршаған ортаны мемлекеттік қорғау (31-бап); Отбасын, ананы, әке мен баланы мемлекеттік қорғау (27-бап); азаматтардың тұрғын үймен қамтамасыз етілуіне, заңда белгіленген нормаларға сәйкес мемлекеттік тұрғын үй қорынан қол жетімді ақыға мұқтаж адамдарға тұрғын үй беру үшін мемлекетпен жағдай жасау (25-бап).

Жеке және қоғамдық мүдделердің мен құқықтары, бостандықтарына үйлесімді бірлігіне қол жеткізу әрбір мемлекет пен биліктің жоғары нысаны ретінде әлеуметтік мемлекетке көшуге ықпал етуге тиіс ең жоғары мақсат қоғамның және оның әрбір азаматының мүдделерін құқықтары, бостандықтарын кепілдіктер беру.

Әлеуметтік мемлекет-қазіргі кезде дамыған мемлекеттердің көпшілігі ұмтылатын мемлекеттің нысаны ретінде қарастырылады.

Мемлекеттің әлеуметтілігі конституциялық принциптердің халықтың қоғамдық санасымен байланысын білдіреді, яғни мемлекет те, қабылданатын заңдары да қоғамның әрбір мүшесі өзін мемлекеттің құрамдас бөлігі, оның егемендігінің иесі ретінде сезініп мемлекеттің дамуына үлес қосу болып табылады.

Азаматтық қоғамның әлеуметтік тұрақтылығына қол жеткізу кеңістікте жұмыскерлердің әлеуметтік жағдайының тұрақтылығын және кәсіподақ ұйымдарының жалпы дамуына әсерін қамтамасыз ету аясында қарастыруға болады.

Еңбек құқығы саласы адамның әлеуметтік жағдайында шешуші рөл атқаратын әлеуметтік тұрақтылықтың ажырамас бөлігі болып табылады. Осыған байланысты жұмыскер мен жұмыс беруші арасында даулы жағдайлар туындауы мүмкін, бұл жұмыскердің құқықтары мен еңбек шартының, ұжымдық шарт талаптарын бұзуға әкелуі мүмкін.

Көптеген елдерде мемлекет электрондық басқару (электрондық үкімет), электрондық әлеуметтік қызметтер (денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қамсыздандыру), ақпараттық-коммуникациялық саланы реттеу арқылы желілік қоғамның дамуын белсенді қолдайды, бұл өмір сүру сапасын жақсартуға ықпал етеді, өнімділік пен бәсекеге қабілеттіліктің өсуін қамтамасыз етеді.

Еңбек тұжырымдамасын зерттей отырып, жұмысқа қабылдау кезінде бағытталған жалдау қатынастарын қарастыру маңызды. Классикалық жалдау қатынастары аясында жұмыс беруші құрылымдау және құқықтық тұрғысынан кең құқықтарға ие. Шын мәнінде, ресми заңнама жалдау қатынастарының барлық аспектілерін қамтиды және құқықтық қатынастар қызметтік нұсқаулар арқылы мазмұнмен толтырылады. "Цифрлық экономика" термині ғылыми зерттеулерде алғаш рет 1995 жылы қолданылды, қазіргі уақытта еңбек нарығына цифрландыру процестерін зерттеу ерекше өзектілікке ие болуда [2,178 б].

Еңбек нарығы нарықтық экономикада болып жатқан өзгерістердің ең сезімтал көрсеткіші болып табылады және өте айтарлықтай өзгеріске ұшырайды- цифрландыру үдерістерінің ықпалымен.

Алайда бұл парадигма цифрландырудың әсерінен өзгереді. Классикалық біліктілік критерийлері әрқашан өзектілігін сақтай бермейді, сондықтан нұсқаулық пен қаулыларда жазылған ережелер нақты құқықтық қатынастар процесінде өзгерту: классикалық қызметтік нұсқаулар бойынша жұмыс енді статикалық негіздерге сүйене алмайды, сондықтан жалдау қатынастарының біліктілік белгілері де өзгереді.

Фрилансерлер, штаттан тыс орындаушылар, өндіруші, тұтынушылар сияқты жұмыскерлердің жаңа санаттары пайда болды. Осылайша, цифрландыру жұмысшылардың қолданыстағы топтарына әсер етеді; мысалы, олардың көпшілігі автоматтандыру процесінде ауыстырылады, бірақ жаңа кәсіби топтар да пайда болады.

Өз саласында көшбасшылыққа қол жеткізу және тіпті алдыңғы позицияларды сақтау үшін жұмыс берушілер нейротехнологияларды, жасанды интеллектті, таратылған тізілім жүйелерін (блокчейн) кеңінен қолдануға мәжбүр, кванттық технологиялар, өнеркәсіптік интернет, робототехника және сенсорика, сымсыз байланыс, виртуалды және кеңейтілген технологиялары, сондай-ақ болып жатқан цифрлық трансформацияның негізінде жатқан көптеген басқа цифрлық технологияларды қамтиды.

Цифрландыру жұмыскерден үздіксіз біліктілікті, кәсіби деңгейді арттыру, жаңа білім алу, жаңа бағдарламалық жасақтаманы, жаңа автоматтандырылған және роботтандырылған технологиялық процестерді пайдалану дағдыларын қажет ететін

жаңа тапсырмаларды орындау үшін жаңа дағдыларды талап ете отырып, қолданыстағы жұмыс орындарын өзгертеді.

Мұндай трансформациялар жұмыскерлерді тез қайта даярлауды немесе оларды тиісті білімі мен дағдылары бар жұмыскерлермен ауыстыруды талап етеді.

Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірде қабылданған Әлеуметтік Кодексінде: «Еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, отбасы және балалар, денсаулық сақтау, мәдениет, дене шынықтыру және спорт салаларында ең төмен әлеуметтік стандарттармен қамтамасыз ету, мемлекет кепілдік берген заң көмегін көрсету "Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы" Қазақстан Республикасының [Заңына](#) сәйкес жүзеге асырылады» [3].

Еңбек құқығы, еңбек заңнамалары атқаратын әлеуметтік функцияларына байланысты әлеуметтік саладағы туындайтын біртектес қоғамдық қатынастар реттейді.

Қазіргі жағдайда еңбек заңнамасын дамыту бағыттарының бірі-еңбек құқығы пәнінің және оның субъектілері құрамына қатысты қоғамдық қатынастарды кеңейту және жалпы алғанда халықаралық және ұлттық еңбек заңнамасының принциптері мен нормаларына сәйкес келеді.

Еңбек құқығын басқа құқық салаларынан ерекшелендіретін белгілердің қатарына еңбек құқығының моральдық аспектісі кіруі керек, бұл аталған саланың нормалары еңбек саласындағы әлеуметтік әділеттілік пен еркіндік өлшемін, әлемдік қоғамдастық мойындаған экономикалық және әлеуметтік адам құқықтарын іске асыруды және қорғауды қамтамасыз ететіндігінде көрінеді.

Қорытындылай келе, әлеуметтік мемлекеттің мазмұнын талдау кезінде ұлттық және халықаралық стандарттар негізінде қалыптасуы мүмкін түрлі әлеуметтік-құқықтық, саяси және экономикалық критерийлер кешенін қосу қажет екенін және әлеуметтік мемлекет ұғымына сәйкес еңбек кез-келген жеке немесе тұлғааралық, өркениеттік, мәдени, құқықтық, саяси немесе экономикалық, рухани құндылықты жүзеге асыру мақсатында кез-келген қызмет ретінде қарастырылуы тиіс.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабының 1-тармағын ресми түсіндіру туралы. Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің қаулысы 2001 жылғы 21 желтоқсан N18/<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/S010000018>

2. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда. International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol.4-2. 2019; 177-179.

3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК КОДЕКСІ. Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ Кодексі. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224>

Аңдатпа

Әлеуметтік мемлекет ұғымын еңбек саласындағы дамудың жалпы тенденциясына, экономикалық және әлеуметтік-еңбек қатынастарының өзгеруіне байланысты Қазақстанның еңбек заңнамасына трансформациялау қарастырылды.

Қазіргі кезеңдегі мемлекеттің мақсаттары мен міндеттерін көрсететін әлеуметтік-еңбек қатынастарын реформалаудың негізгі құқықтық көрсеткіштері анықталды, заңнамалық актілерде бекітілген әлеуметтік мемлекет пен еңбек қатынастарының арақатынасы, мазмұнның ерекшеліктері мен әлеуметтік мемлекет пен еңбек қатынастарының негізгі айырмашылықтары мен өзара байланысы талданады

Түйінді сөздер: еңбек құқығы, әлеуметтік-еңбек қатынастары, әлеуметтік мемлекет, кәсіптік одақтар, еңбек құқықтарын қорғау, қазіргі әлеуметтік-еңбек қатынастары, жұмыскерлер, жұмыс берушілер және т.б.,.

Аннотация

Рассмотрена трансформация понятия социального государства в трудовое законодательство Казахстана в связи с общей тенденцией развития в сфере труда, изменением экономических и социально-трудовых отношений. Определены основные правовые показатели реформирования социально-трудовых отношений, отражающие цели и задачи государства на современном этапе, проанализированы соотношение закрепленных в законодательных актах социального государства и трудовых отношений, особенности содержания и основные различия и взаимосвязь социального государства в трудовых отношениях

Ключевые слова: трудовое право, социально-трудовые отношения, социальное государство, профессиональные союзы, защита трудовых прав, современные социально-трудовые отношения, работники, работодатели и др.,

Annotation

The article considers the transformation of the concept of a social state into the labor legislation of Kazakhstan in connection with the general trend of development in the field of labor, changes in economic and socio-labor relations. The main legal indicators of the reform of social and labor relations are determined, reflecting the goals and objectives of the state at the present stage, the ratio of the social state and labor relations enshrined in legislative acts, the features of the content and the main differences and interrelation of the social state in labor relations are analyzed

Keywords: labor law, social and labor relations, welfare state, trade unions, protection of labor rights, modern social and labor relations, employees, employers, etc.,

КРИПТОВАЛЮТА КАК ОБЪЕКТ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ

Худайбердина Г.А.

*ст. преп. кафедры гражданского права,
гражданского процесса и трудового права
КазНУ имени аль-Фараби*

Сулейменова С.Ж.

*д.ю.н., профессор
зав. кафедрой гражданского права,
гражданского процесса и трудового права
КазНУ имени аль-Фараби
г.Алматы, Республика Казахстан*

Всемирная капитализация криптовалюты растет в геометрической прогрессии, а ее тенденция продолжает склоняться в сторону увеличения. Интенсивное вхождение криптовалюты в гражданский оборот, вызывает необходимость в своевременных мерах по ее легализации, при этом отсутствие должной правовой регламентации может привести к потери перспективного источника экономического роста. Поскольку участники операций с криптовалютой, не обладают закрепленным нормативно правовым статусом тем самым несут значительные риски в сделках с криптовалютой в силу того, что не имеют законных средств защиты своих интересов. Применение криптовалюты как альтернативного средства платежа, обмена, а также накопления вызвало не бывалый интерес у граждан, предпринимателей, местных и иностранных инвесторов.

Для лучшего понимания правовой природы криптовалюты и ее соотношение с объектами гражданских прав, хотелось бы раскрыть ее определение. «Краеугольным камнем» в криптовалюте стоит понятие блокчейна. Блокчейн (с английского языка *blockchain* - цепочка блоков) это распределенная база данных, которая используется совместно узлами компьютерной сети. В качестве базы данных блокчейн хранит информацию в электронном виде в цифровом формате. Блокчейны наиболее известны своей важнейшей ролью в системе криптовалюты, таких как Биткойн, и является платформой для обеспечения безопасного и децентрализованного учета транзакций. Иными словами, блокчейн является неким цифровым реестром, который распределяется по всей компьютерной сети.

Академик М.К. Сулейменов справедливо сравнивает блокчейн с бисерным ожерельем, где каждая бусинка является ячейкой носящая в себе определенную информацию о каждом действии, при этом данная цепочка не может быть ни повреждена, ни уничтожена [1]. Каждая новая ячейка является результатом математического вычисления в таком процессе как майнинг, которая нанизывается уже на существующую цепочку блоков. Инновация блокчейна заключается в том, что она гарантирует прозрачность и безопасность записи данных, поскольку в любой момент каждый пользователь сети может просмотреть всю сформировавшуюся цепочку блоков, тем самым сводит на нет любые попытки обмана, подделывания или внесения изменений со стороны других пользователей.

Как отмечает в своей работе академик А.И. Савельев наиважнейшим преимуществом системы блокчейна является ее полная децентрализованность,

поскольку система полностью автономна от государства и независима от других систем [2, с. 94].

Криптовалюта имеет три основных признака: децентрализованность, анонимность и отсутствие гарантий. Под объектами гражданских прав принято понимать имущественные и личные неимущественные права и блага, либо процесс их создания, составляющие предмет деятельности субъектов гражданского права [3, с.247]. Определение категории объектов гражданских прав необходимо для установления определенного гражданского правового режима, из которого будет определяться возможность совершения с ними определенных действий (сделок) со всеми известными юридическими последствиями. Так согласно ст.115 ГК РК «к имущественным благам и правам (имуществу) относятся: вещи, деньги, в том числе иностранная валюта, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права, цифровые активы и другое имущество» [4].

Отнесение криптовалюты к категории «другое имущество», выдвинутый М.К. Сулейменовым, данный подход академик обосновывает тем, что законодателем не было установлено однозначного определения криптовалюты, а также, что криптовалюта не подпадает под перечень имущества, которое изъято либо ограничено в обороте как следствие может свободно отчуждаться и переходить от одного лица к другому [1].

Такой подход также поддерживается немецкой доктриной, которая квалифицирует криптовалюту как «некодифицированный объект права» [5, с.694]. Такая формулировка основывается на том, что криптовалюта бесспорно имеет имущественную ценность, может выступать предметом относительных правоотношений, а владелец криптовалюты вправе свободно распоряжаться ею по своему усмотрению. Более того, немецкое законодательство предусматривает случае обращения взыскания на криптовалюту, в случаях банкротства субъектов предпринимательства.

На наш взгляд проблему законодательного закрепления криптовалюты, можно решить путем применения аналогии с правовым режимом животных, поскольку животные фактически не являются вещью, но по отношению к ним применяется вещно-правовой режим. Применение такого подхода позволит создать механизм защиты криптовалюты, как нематериального объекта, обладающий имущественной ценностью.

Вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что, нет необходимости в закреплении криптовалюты как отдельного объекта гражданских прав, если имеется возможность подобрать для нее соответствующий правовой режим, как пример таким может выступить категория «другое имущество».

Дабы подкрепить вышесказанное, стоит рассмотреть определение «имущество», данное в контексте ст. 1 Протокола № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, где под имуществом понимается всё, что обладает экономической ценностью для участников гражданского оборота и способна переходить от одного лица к другому [6].

Обобщая практику отнесение криптовалюты к определенному объекту гражданских прав то в большинстве случаев криптовалюты приравнивают к категории «благо». Концепция «благо» весьма удобна для признания легитимности того или иного явления как объекта гражданских прав, поскольку «каждое благо нацелено на удовлетворение потребности субъектов» [11]. На что в свою очередь также нацелена и

криптовалюта — удовлетворять интересы участников крипто валютного рынка, основанных на их рисках.

В литературе также обсуждается и товарная сущность криптовалюты, тем самым выдвигается позиция приравнять криптовалюту к «товарам», но рассматривать ее в качестве «цифрового товара» в виду ее схожести с правовой концепции «вещи», а также присущей ей вещных прав [8].

Априори криптовалюта не обладает материальными свойствами вещи, поскольку она не осязаема, и не является объектом материального мира, в виду этого криптовалюту относят к группе «бестелесных вещей». Такой подход объясняется тем, что имущественные права выступают неким аналогом бестелесной вещи. Ссылаясь на слова академика Ровного В.В. «к бестелесным вещам относятся имущественные права и информация, к телесным же приравниваются все вещи, являющиеся объектами материального мира» [9, с.310].

В свою очередь профессор К.И. Скловский пишет: «В случае рассмотрения права требования как объекта права (бестелесных вещей), существует возможность приравнять данные права к вещи, и к вещно правовому режиму, такой подход весьма эффективен и удобен с точки зрения юридической техники» [10, с.512].

Суть концепции бестелесных вещей состоит в том, чтобы, на нематериальные объекты гражданских прав могли распространяться определенные нормы вещного права, поскольку нормы вещного права, в частности, нормы о праве собственности распространяются на интересы субъекта по отношению к вещи. В виду этого весьма рационально применять отдельные нормы права собственности к нематериальным вещам.

Также стоит отметить, и мнение профессора А.Т. Чурилова, который приравнивает криптовалюту к «товару». Профессор считает, что в ходе обмена биткоина на любой общеизвестный товар (автомобиль, квартира, дом) следует признавать такую сделку договором мены, в случае обмена биткоина на услугу то такой договор должен рассматриваться как смешанный договор купле-продажи и возмездного оказания услуг [11, с.93]. Такой подход соответствует вышеприведенному подходу «благо», однако профессор делает акцент на полномочиях владения, пользования и распоряжения в ходе применения вещно правовых средств. В виду того, что каждая единица криптовалюты уникальна, не может быть подделана, а каждая совершаемая сделка с ней автоматически вносится в единый электронный реестр, в большей степени характеризует криптовалюту как «цифровой товар».

На наш взгляд, при определении места криптовалюты в системе объектов гражданских прав, необходимо исходить из вещных параметров криптовалюты. Криптовалюта, как нами уже было выяснено является бестелесной вещью, имеющая количественную и качественную составляющую, а также имеет свою стоимость и априори обладает имущественной ценностью, не говоря уже о том, что криптовалюте присущи признаки делимости и способность передаваться от одного лица к другому. Криптовалюту также возможно индивидуализировать в рамках каждого отдельного электронного кошелька, на котором она хранится, а также способна возвращаться в натуре. Логически уместно предполагать, что право собственник криптовалюты, также имеет абсолютное право требование не нарушать его прав владения, использования и распоряжения к неопределенному кругу лиц, права, которые были получены им в результате майнинга или заключения сделки по ее передачи или обмена.

Резюмируя все вышеизложенное, безусловно криптовалюта является инновационным и не до конца изученным явлением, а сложившиеся плюрализм мнений ведущих мэтров-юристов права в иной раз актуализировало предмет нашего исследования. Детальное изучение объекта гражданского права позволило нам выявить необходимые признаки объекта гражданского правоотношения, а также черты необходимые для его выделения криптовалюты в объект гражданских прав. Таким образом, любой объект, выполняющий функцию удовлетворение потребностей субъектов, требует определение его правового режима, в частности к криптовалюте необходимо оперировать те нормы законодательства, которые комплексно исходят из конкретных правоотношений, складывающиеся по ее поводу.

Список использованных источников:

1. Сулейменов М.К. Цифровизация и совершенствование гражданского законодательства // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35012332(дата публикации:01.07.2020 г.)
2. Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву//Закон. – 2017. – №5. – С.94-117.
3. Что такое технология блокчейн? // <https://bewired.ru/chto-takoe-blockchain/> (дата публикации: 10.01.2022).
4. Гражданский кодекс РК (Общая часть) от 27.12.1994 года (с изменениями и дополнениями на 01.09.2024 г. // <https://online.zakon.kz/>
5. Kuhlmann N. Bitcoins — Funktionsweise und rechtliche Einordnung der digitalen // CR. – 2014. – Р. 694-695.
6. Протокол № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод ETS № 009 (Париж, 20 марта 1952 г.) // <https://docs.cntd.ru/document/901867999>(дата обращения: 22.03.2022 г.).
7. Правовые аспекты регулирования Bitcoin в Украине // <https://www.bitcoinsider.online/>(дата обращения:11.04.2022 г.).
8. Криптовалюта в России: законодательные перспективы «цифрового товара»//https://plusworld.ru/journal/section_1817/plus-5-2017/kriptovalyuta-v-rossii-zakonodatelnye-perspektivy-tsifrovogo-tovara/(дата обращения:02.01.2022 г.).
9. Ровный В.В. Проблемы единства российского частного права: Научное издание.– Иркутск: Иркутский университет, 1999.– 310 с.
10. Склоцкий К.И. Собственность в гражданском праве: Учебно-практическое пособие: – Москва: Изд. «Дело», 1999. – 512 с.
11. Чурилов А.К. Вопросу о правовой природе криптовалюты //Хозяйство и право. – 2016.– № 9.– С.93-99.

ЦИФРЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІ ӨТЕЛМЕЛІ КӨРСЕТУДІҢ ШАРТТЫҚ ҚҰРЫЛЫМДАРЫ

*Карашева Ж.Т.,
Азаматтық құқық
және азаматтық іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасының
доктор PhD., доцент м.а.
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Жыл сайын біздің өміріміздің көптеген аспектілері цифрлық сипатқа ие болуда. Бұл сауда және ойын-сауық сияқты күнделікті іс-әрекеттерге де, бизнес пен білім беруді қоса алғанда, маңызды салаларға да қатысты. Осыған байланысты цифрлық қызметтер көрсетуге шарттар жасасу қажеттілігі туындайды.

Технологиялық прогресс бір орында тұрмайды және бұл цифрлық қызмет көрсетуге де әсер етеді. Жасанды интеллект, интернет-заттар және блокчейн сияқты жаңа технологиялар цифрлық қызметтерді ұсыну тәсілдерін өзгертеді және тиісті келісімшарттық құрылымдарды қажет етеді.

Сандық қызметтер интернет арқылы белгілі бір орынға сілтеме жасамай-ақ көрсетілуі мүмкін. Бұл заңнама және құқықтық реттеу саласында жаңа сын-қатерлер туғызады, сондай-ақ барлық тараптардың мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін мамандандырылған шарттар әзірлеуді талап етеді.

Қазіргі уақытта онлайн сауда, бұлтты есептеу, цифрлық жарнама, онлайн білім беру, электрондық коммерция және т.б. сияқты көптеген қызмет түрлері цифрлық нысанда көрсетілуде. Олар қазіргі экономикада және азаматтық-құқықтық айналымға қатысушылар арасындағы қарым-қатынаста маңызды рөл атқарады.

Бұл үдерістерге Мемлекет Басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылғы 1 қыркүйектегі «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауы да ықпал етті [1]. Жолдауда пандемиядан кейінгі кезеңде өңірлік саясатты жетілдіру бағыттарына ерекше назар аударылып, оның ішінде терең цифрландыру, заманауи цифрлық технологиялар трансферті және Индустрия 4.0 элементтерін енгізу қарастырылған. Айқындалған басымдықтар, ең алдымен, цифрлық технологияларды, АКТ-инфрақұрылымды және АКТ-ағандарды дамытуды білдіреді.

Цифрлық қызметтер экономиканың маңызды сегментіне айналуға. Өзекті келісімшарттық конструкциялар бизнес үшін тәуекелдерді азайтуға және клиенттермен және серіктестермен қарым-қатынаста тұрақтылықты қамтамасыз етуге көмектеседі.

Өңделетін деректер көлемінің ұлғаюымен олардың қауіпсіздігі мен құпиялылығын қамтамасыз етудің маңыздылығы артады. Келісімшарттық құрылымдар осы аспектілерді, соның ішінде деректерді қорғау шараларын, олардың заңсыз таралуына жауапкершілікті және туындаған дауларды шешу жолдарын ескеруі керек.

Цифрлық технологиялардың дамуы жаңа қызметтер мен технологиялық платформалардың пайда болуына ықпал етті, бұл құрылымы мен мазмұны жағынан дәстүрлі модельдерден ерекшеленетін жаңа қоғамдық қатынастарды тудырды. Осыған байланысты А.А. Карпцхияның цифрлық технологиялардың әсері цифрлық объектілерді, цифрлық технологиялық платформаларды, цифрлық қызметтердің жаңа түрлерін және мүлтік азаматтық айналым субъектілерін пайдалана отырып, заманауи азаматтық-құқықтық реттеуді дамыту қажеттілігін анықтайды деген пікірімен келісу керек [2, 12-13 б.].

Іс жүзінде цифрлық қызметтер қазірдің өзінде кеңінен көрсетіледі және азаматтық-құқықтық айналымда пайдаланылады, дегенмен «цифрлық қызметтер» терминінің өзі Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында әлі танылмаған және жеке ұғым ретінде белгіленбеген. Бұл ақпараттық технологиялардың қарқынды дамуына және сандық экономикаға көшуге байланысты, мұнда көптеген қызметтер онлайн платформалар, қосымшалар және басқа сандық арналар арқылы ұсынылады.

Қазақстанның азаматтық заңнамасында цифрлық технологияларды қолдану арқылы көрсетілетін қызметтердің сипаты мен мәнін толық көрсететін арнайы шарттық конструкция жоқ. Белгілі бір уақыт аралығында пайда болатын, өзгеретін және тоқтайтын пайдаланушы мен цифрлық қызмет арасындағы қатынастардың құқықтық сипаты мен мәні, осындай қатынастарды реттеуге көзқарас реттеу мақсаттарына байланысты. Цифрлық қызметтерді пайдалану туралы пайдаланушы келісімдерінің құқықтық нысаны осы қатынастардың контекстімен және мақсаттарымен анықталады.

Шарттық құқық саласында маманданған цивилист-ғалымдарының басты міндеті қазіргі уақытта шарттың бүкіл өмірлік циклі бойында, яғни шартты жасаудан бастап толық орындалғаннан кейін тоқтатуға дейін, адамның араласуын азайтуға бағытталған ережелерді әзірлеу болып табылады. Бұл тұрғыда Төртінші өнеркәсіптік революцияның негізгі элементі ретінде танылған ақылды келісімшарттың бірегейлігі ерекшеленеді.

Ақылды келісімшарт идеясын алғаш рет 1994 жылы информатика, криптография және құқық салаларындағы ғалым Ник Сабо ұсынған. Смарт келісімшарттар (smart contracts) - белгілі бір шарттар орындалғаннан кейін транзакцияны автоматты түрде орындау және процесті толық бақылау үшін математикалық алгоритмдерді пайдаланатын, ақпаратты тасымалдауға арналған цифрлық хаттамалар [3]. Мұндай шарттар автономия, ашықтық және өзгермейтіндік қасиетіне ие, бұл оларды әртүрлі мәмілелерді рәсімдеудің сенімді құралына айналдырады.

Ақылды келісімшарттар қаржы, жылжымайтын мүлік, сақтандыру, логистика және сол сияқты әртүрлі салаларда қолданыла алады. Олар процестерді автоматтандыруға, шығындар мен тәуекелдерді азайтуға және бизнестің ашықтығы мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Тұтастай алғанда, смарт-келісімшарттар шарттарды жасасу және орындау тәсілдерін өзгертетін инновациялық құрал болып табылады, алайда оларды кеңінен қолдану тиісті құқықтық және техникалық реттеуді дамытуды талап етеді.

Қазіргі уақытта ақылды келісімшарттарды құқықтық реттеу әлі қалыптасу сатысында және нақты юрисдикцияға байланысты өзгеріп отырады. Бірқатар елдерде смарт-келісімшарттар міндетті күші бар құқықтық құжаттар ретінде танылған, ал басқа елдерде оларды толық заңдастыру үшін заңнамамен одан әрі жұмыс істеу қажет.

Ақылды келісімшартты юрисдикцияға қарамастан жасалуы және орындалуы мүмкін бағдарламалық келісімшарт ретінде анықтауға болады. Ол нақты құқықтық шеңберден тәуелсіз орталықтандырылмаған және дербес жүйелерді құруға мүмкіндік беретін блокчейн технологиясына негізделген.

Блокчейн - бұл транзакцияларды хронологиялық тәртіпте жазуға арналған платформа, мұнда транзакциялар блок деп аталатын жеке бөлімдерге топтастырылған. Әрбір блокта деректерді сақтаудың ашықтығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ететін, осылайша тізбекті құрайтын, алдыңғы блок туралы ақпарат бар. Осы мүмкіндіктің арқасында блокчейн ақылды келісімшарттарды орындау үшін сенімді негіз ұсынады, бұл оларға үшінші тарапқа сенім артпай-ақ мәміле шарттарын автоматты түрде орындауға мүмкіндік береді.

Мысалы, Теннесси штатының электрондық мәмілелер туралы Заңына сәйкес, блокчейн технологиясы мен ақылды келісімшарттарды пайдалану құқығы электрондық мәмілелерге қатысты электрондық транзакцияларды жүргізу кезінде танылады. Осы Заңға сәйкес, «мәмілеге қатысты бірде-бір келісімшарт заңды күшінен, жарамдылығынан айырыла алмайды, өйткені бұл келісімшартта ақылды келісімшарт шарты бар». Бұл дегеніміз, ақылды келісімшарттар Теннесси штатында заңды түрде міндетті және жарамды деп танылады және оларды пайдалану келісімшартты мойындаудан немесе орындаудан бас тартуға негіз бола алмайды.

«Блокчейн» термині жіктелген бухгалтерлік жазбаны білдіреді, онда расталған ақпарат блоктары деректерді (криптографиялық байланыстарды) көрсететін криптографиялық хэш функциясы әдісімен құрылған байланыстарды қолдана отырып, дәйекті тізбекке біріктіріледі.

2018 жылы Еуропалық Одақта Еуропалық блокчейн серіктестігі (European Blockchain Partnership, EBP) құрылды. Бұл Еуроодақ елдері арасындағы блокчейн технологияларын дамыту және мемлекеттік қызметтер үшін блокчейн инфрақұрылымын құру туралы келісім болып табылады.

Еуропалық Одақтың заңнамасына сәйкес ақылды келісімшарт шарт ретінде қарастырылмайды. Бұл бағдарламалық жасақтама коды, атап айтқанда, блокчейн технологиясындағы іс-әрекеттің тәртібін анықтайтын өте нақты сипаттама. Ақылды келісімшарт компьютерлік хаттамаға негізделген, ол белгіленген ережелерді сақтай отырып, ақпаратты алады немесе жібереді. Техникалық тұрғыдан алғанда, ақылды келісімшарт-бұл бағдарламалық жасақтама коды.

Эстония цифрландыру саласындағы жетекші елдердің бірі болып табылады және ақылды келісімшарттарды келісімшарттар жасау және орындау құралы ретінде таниды. 2017 жылы Эстония үкіметі мемлекеттік қызметтерді оңтайландыру және автоматтандыру үшін ақылды келісімшарттарды қолданатын пилоттық жобаны іске қосты. Бұл эксперимент цифрлық технологияларды дамытуға және мемлекеттік қызметтердің сапасын жақсартуға бағытталған «Эстония 2020» бағдарламасы аясында жүргізілді.

Аталмыш жоба аясында неке мен ажырасуды тіркеу, лицензиялар мен рұқсаттар беру және мемлекет мүлкін басқару сияқты бірқатар мемлекеттік қызметтерге арналған ақылды келісімшарттар әзірленді және енгізілді. Ақылды келісімшарттарды пайдалану процестерді жеделдетуге және жеңілдетуге, шығындарды азайтуға және ұсынылатын қызметтердің ашықтығы мен сенімділігін арттыруға мүмкіндік берді. Бұл эксперимент Эстонияның мемлекеттік секторын цифрландыруды дамытудағы маңызды қадам болды және мемлекеттік қызметтердің тиімділігі мен сапасын қамтамасыз етудегі ақылды келісімшарттардың әлеуетін растады. Эстонияның тәжірибесі мемлекеттік басқаруда ақылды келісімшарттарды қолдануға қызығушылық танытатын басқа елдердің назарын аударды.

2020 жылы Швейцария электронды жазбалар мен ақылды келісімшарттарды заңды түрде міндетті деп танитын заңнамалық бастама қабылдады.

Егер смарт-келісімшарттарды құқықтық реттеудегі ТМД елдерінің тәжірибесіне жүгінетін болсақ, онда бірінші кезекте Беларусь Республикасын бөліп көрсету қажет. Бұл смарт-келісімшарттар ресми түрде танылған жалғыз ТМД Республикасы. Мәселен, 2017 жылғы желтоқсанда Беларусь Республикасы Президентінің «Цифрлық экономиканы дамыту туралы» Жарлығы қабылданды. Осы құжаттың нормаларына сәйкес мәмілелерді автоматтандырылған жасау және (немесе) орындау не өзге де заңдық

маңызы бар іс-әрекеттер жасау мақсатында транзакциялар блоктарының тізілімінде (блокчейнде), өзге де үлестірілген ақпараттық жүйеде жұмыс істеуге арналған бағдарламалық код смарт-келісімшарт деп танылады [4].

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында смарт-келісімшарт ұғымы бекітілмеген. Смарт-келісімшарттар мәселелерін зерттеумен М.К. Сулейменов айналысты. Смарт-келісімшарттар туралы бірқатар нормаларды енгізуді ұсынған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне цифрлық технологияларды реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңы жобасының тұжырымдамасын талдау негізінде ол белгілі бір қорытындыға келді. М.К.Сүлейменов жобада ұсынылған смарт-келісімшарттың анықтамалары тек техникалық аспектілермен ғана шектелгенін және оның заңды мәнін көрсетпегенін атап өтті. Негізгі заңды мәні - орындау шартта көзделген белгілі бір шарттар туындаған кезде шарт тараптарының белсенді араласуынсыз автоматты түрде жүреді [5].

Қазақстандағы осы және басқа да интернет-агрегаторлар пайдаланушыларға әртүрлі қызметтерге қол жеткізуге және әртүрлі жеткізушілердің ұсыныстарын салыстыруға көмектеседі, бұл тұтынушылық таңдаудың ыңғайлылығы мен тиімділігіне ықпал етеді.

Осы ретте мынадай сұрақ туындайды: цифрлық қызмет көрсету шартын жасасу кезінде бұл қызметтер ақылы ма? Егер ақпараттық жүйеге кірудің орнына ол тек өз деректерін өңдеуге келіссе, пайдаланушы платформа операторының қызметтерін қалай төлейді? Біз осы платформалардың пайдаланушылары ретінде көптеген цифрлық қызметтердің пайдаланушы келісімдері өтеусіз болып көрінетінін білеміз, өйткені пайдаланушы платформа операторына ештеңе төлемейді. Алайда, Е.Д. Ворникова атап өткендей, платформа операторы онымен байланысты басқа шарттарды орындау кезінде пайдаланушы келісіміне сәйкес қарсы ұсыныс алады. Мұндай қарсы ұсыныс платформада жасалған әрбір мәміле үшін комиссия түрінде немесе жарнаманы көрсету немесе ақылы түрде үшінші тұлғаларға деректерді беру арқылы пайдаланушы деректерін монетизациялау арқылы болуы мүмкін [6, 31 б.].

Жүргізілген зерттеу отандық азаматтық құқықта ақылы (өтелмелі) қызметтер көрсету шартының құқықтық институтының қазіргі заманғы проблемалары туралы негізгі тұжырымдарды жасауға және азаматтық заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік берді. Мәселен, Қазақстан Республикасында өтелмелі қызметтер көрсету саласындағы заңнама мен құқық қолдану практикасын талдау шешуді талап ететін бірқатар проблемаларды анықтауға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев Қазақстан халқына Жолдауы. Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі. 2021 жылғы 01 қыркүйек. // [Электрондық ресурc] URL: https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtynkazakstan-halkyna-zholdauy-183555_ (жүгінген күні: 07.07.2023).

2 Карцхия А.А. Гражданско-правовая модель регулирования цифровых технологий / Дисс... докт. юрид. наук. – М., 2019. С. 12-13.

3 Szabo N. Smart contracts: building blocks for digital markets. [Электрондық ресурc]URL:

https://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart_contracts_2.html (жүгінген күні: 07.05.2023).

4 Декрет Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. №8 О развитии цифровой экономики. [Электрондык ресурс] URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=Pd1700008&p1=1> (жүгінген күні: 07.05.2023).

5 Сулейменов М.К. Смарт-контракт как промышленный код и как гражданско-правовой договор // Новые формы контрактных отношений цифровой экономики Республики Казахстан в условиях пандемии: материалы республиканской научно-практической конференции, посвященной памяти д.ю.н. Амирхановой Ирины Викторовны. Алматы, 29 апреля 2022 г. – Алматы: Қазақ университеті. 2022. С.3-11.

ОТСУТСТВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ КАК УГРОЗА ЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЮ

Иванов А.А.

*к.ю.н., доцент кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Саратовская
государственная юридическая академия»
г. Саратов, Российская Федерация*

На сегодняшний день сохраняется проблема, связанная с нежеланием некоторых работодателей официально трудоустроить работников. Имеют место быть ситуации, когда граждане работают без трудового договора, – в лучшем случае, они оформлены, как самозанятые, по гражданскому договору об оказании услуг, однако, очень часто вовсе не имеют никаких правоустанавливающих документов [1]. Не маловажным аспектом в подобной ситуации является отсутствие у граждан социально-трудовых гарантий в сфере предоставления времени отдыха, медицинского обслуживания, обязательного пенсионного и социального страхования, охраны труда. Граждане, выполняющие трудовые обязанности без заключенного трудового договора, как показывает практика, не застрахованы от нарушений трудового законодательства со стороны работодателя. Имеют место случаи, когда недобросовестный работодатель, не оформивший работника, задерживал или вовсе не выплачивал частично или полностью заработную плату, настаивал на выполнении работы в выходные и праздничные дни без предоставления соответствующих социально-трудовых гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации [2], не обеспечивал средствами индивидуальной защиты [3]. Таким образом, граждане, участвующие в трудовых отношениях, не закрепленных трудовым договором, рискуют, как минимум остаться без заработной платы, а как максимум, – получить травмы или профессиональные заболевания, оставшись при этом, без соответствующих гарантий и компенсаций. Поэтому, можно полагать, что отсутствие трудового договора с работником может рассматриваться как угроза его благосостоянию

Заслуживает внимания следующий материал судебной практики. Гражданин состоял с мая по ноябрь 2022 года в фактических трудовых отношениях без заключения трудового договора, в ходе которых осуществлял, на автомобиле работодателя, перевозку сельскохозяйственной продукции. В ходе выполнения своих трудовых обязанностей с использованием выше обозначенного автомобиля принадлежащего работодателю, работник совершил дорожно-транспортное происшествие, – столкнулся с другой машиной, в результате чего был причинен ущерб, как имуществу работодателя, так и автомобилю другого гражданина. В соответствии с решением суда, материальный ущерб, причиненный в результате дорожно-транспортного происшествия, около семидесяти тысяч рублей, а также еще восемнадцать тысяч рублей в качестве расходов на аренду автомобиля, – были взысканы с индивидуального предпринимателя, который являлся непосредственным работодателем водителя перевозившего для него сельскохозяйственную продукцию и устроившего дорожно-транспортное происшествие. В данном случае, следует отметить, в качестве подтверждения факта трудовых отношений между предпринимателем которому принадлежал автомобиль и водителем-работником, устроившим дорожно-транспортное происшествие, были

судебные показания последнего. Однако, в данной ситуации, факт неформальных трудовых отношений был подтвержден в суде самим работодателем [4].

Имеют место быть дела, дошедшие до судов, в которых работодатели пытаются оспорить исковые требования работников. Так, истица обратилась с иском к ТСЖ, на территории которого она выполняла трудовые обязанности по уборке подъездов жилого дома. Однако, за период работы ни трудового договора, ни заработной платы истица так и не увидела. Как следует из показаний истицы, – она, приступив к фактическому выполнению обозначенных выше своих трудовых обязанностей, неоднократно обращалась к работодателю с просьбой о заключении трудового договора, делая акцент на том, что она (истца) заинтересована в стабильных трудовых отношениях; кроме того, когда истица приходила на прием к работодателю, последний избегал разговора об официальном трудоустройстве и начинал вести себя некорректно с нарушением правил приличия. Также стоит отметить, что со стороны работодателя имели место быть недобросовестные действия: после того, как истица была вынуждена обратиться в государственную инспекцию труда, работодатель позвонил в органы опеки и сообщил, что истица ведет маргинальный образ жизни, – данный факт опекой не подтвердился. Таким образом, исковые требования состояли в: признании факта трудовых отношений между истицей и ТСЖ в период с 01.07.2022 г. по 26.01.2023 г.; внесении записи в трудовую книжку (о приеме на должность уборщицы; об увольнении по собственному желанию, – по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ); выплате заработной платы за отработанные календарные периоды; взыскании морального вреда; обязанности работодателя произвести расчет и отчисление страховых взносов и налоговых отчислений в отношении истицы за период трудовых отношений с 01.07.2022 г. по 26.01.2023 г. в соответствующие внебюджетные фонды и налоговый орган Российской Федерации [5].

Видится верным, что в выше описанной ситуации истице удалось добиться удовлетворения своих требований благодаря имевшейся у нее доказательственной базы: имели место свидетельские показания коллег; подписи жильцов дома; записи в журнале охраны; обращения истицы в полицию, прокуратуру и государственную инспекцию труда.

Однако, в подобных случаях, когда работодатель отказывается юридически оформить в соответствии с ТК РФ трудовые отношения с работниками, последние, оказавшиеся в такой ситуации, не имеют возможности доказать факт нарушения своих трудовых прав. Очевидно, возникают следующие вопросы, заслуживающие внимания с точки зрения теоретических и практических позиций:

1) как доказать, что данные отношения являются трудовыми и обязать работодателя восстановить права работника, если работодатель их не признает?

2) что необходимо делать, если работодатель отказывается исполнять требования государственных органов?

Завершая исследование, в качестве ответа на обозначенные вопросы, можно отметить следующие тезисы, которые интересны с точки зрения их дальнейшего развития:

в качестве доказательств нахождения работника на территории работодателя могут быть записи с камер видеонаблюдения, записи в журналах охраны, записи в таблицах расписаний работы, свидетельские показания коллег;

в случае отказа работодателя от исполнения требований государственных органов к нему может быть применена норма статьи КоАП РФ 19.5 [6], – невыполнение

в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностного лица), органа (должностного лица), осуществляющего муниципальный контроль.

Список использованных источников:

1. Внукова В.А., Абдыев Г. Торговые агрегаторы и их роль в заключении и исполнении договоров дистанционной купли-продажи // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. Сборник трудов Тридцатой международной научно-практической конференции. 2020. Издательство: ООО ГиК (Белгород). – С. 329-334.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 8 августа 2024 г. № 268-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
3. Решение от 26 июля 2023 г. по делу № 2-1043/2023 Камышинского городского суда Волгоградской области. URL: <https://sudact.ru>
4. Решение Ключевского районного суда Алтайского края от 10 января 2024 г. по делу № 2-11/2023. URL: <https://sudact.ru>
5. Решение от 23 ноября 2023 г. по делу № 2-3894/2023 Дзержинский районный суд г. Перми. URL: <https://sudact.ru>
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с изм. и доп. от 8 августа 2024 г. № 285-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 1.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ В ЧАСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН С УЧЕТОМ ОПЫТА ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Ерохина Т.В.

*к.ю.н, доцент, Саратовская государственная
юридическая академия, доцент кафедры трудового права,
г. Саратов, Российская Федерация*

Одной из ключевых задач трудового законодательства России является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Подобное согласование обеспечивается многими нормами Трудового кодекса РФ, в том числе положениями, которые основаны на отдельных договоренностях между работником и работодателем (ч.1 ст. 93, ч.2 ст.124, ч.4 ст.185.1 ТК РФ и другие). Такие договоренности получили право на существование благодаря конституционному принципу свободы труда, который, в числе прочего позволяет гражданам как свободно вступать в трудовые отношения, так и свободно выходить из них.

Способы (основания) прекращения трудового договора законодательно предусмотрены и отличаются многообразием (ст. 77 ТК РФ). В ходе тщательного изучения сущности и порядка применения отдельных оснований увольнения можно прийти к заключению, что абсолютное большинство из них вовсе не предполагает какой-либо гармонизации трудовых отношений, отдавая приоритет интересам либо работника, либо работодателя. При этом из всего многообразия установленных в ст.77 ТК РФ оснований расторжения трудового отношения, в аспекте согласования интересов его участников, заслуживает внимания увольнение по соглашению сторон. Примечательно, что «соглашение сторон как основание прекращения трудовых отношений, развивающихся в благоприятных экономических условиях, встречается не так часто и является в общем потоке оснований прекращения трудовых отношений скорее исключением, чем правилом» [1, с. 57]. На первый взгляд можно предположить, что это единственное бесконфликтное основание увольнения, способное при прекращении трудовых отношений удовлетворить потребности как работодателя, так и работника.

Нормативная регламентация увольнения по соглашению сторон представлена в ст. 78 ТК РФ, которая наделяет стороны трудового договора правом расторгнуть его по соглашению в любое время. О применении данной статьи ТК РФ дополнительные пояснения приводит Верховный Суд РФ. В частности, он отмечает, что стороны могут расторгнуть по соглашению как срочный так и бессрочный трудовой договор. Сделать это можно только после достижения договоренности между работником и работодателем в любое время в определенный сторонами срок. При этом аннулирование достигнутой относительно срока и основания увольнения договоренности допустимо лишь при взаимном согласии на то сторон соглашения (п. 20 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 № 2).

Стоит отметить, что столь скромное и лаконичное регулирование рассматриваемого основания увольнения в Российской Федерации на практике вызывает многочисленные споры, обусловленные несовершенством трудового

законодательства относительно порядка оформления достигнутых при увольнении по соглашению сторон трудового договора договоренностей [2, с.15]. О недостаточности правового регулирования и спорном характере судебной практики по вопросам применения ст.78 ТК РФ говорит также Линец А.А., отмечая, что «несмотря на минимальные требования к процедуре расторжения по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), работодателю необходимо проводить ряд сформулированных в судебной практике действий по выяснению действительной воли работника для подтверждения отсутствия давления со своей стороны» [3, с.2].

Так, из содержания ст. 78 ТК РФ не явствует вид документа, которым стороны могут выразить свою волю о прекращении трудовых отношений. Нет понимания о том, нужно ли составлять соглашение в виде отдельного документа или достаточно одного заявления работника с последующим согласованием его с работодателем, либо допускается устная договоренность между сторонами договора? В результате такой правовой неопределенности нередко происходит нарушение трудовых прав. Судебная практика применения ст.78 ТК РФ располагает примерами расторжения трудового договора по соглашению сторон при отсутствии волеизъявления работника и не оформлении соглашения в виде отдельного документа. Подтверждая законность увольнения в данных обстоятельствах, признавая прекращение трудовых отношений по соглашению сторон состоявшимся, суды принимают во внимание следующие факты: наличие фактического согласия работника с прекращением трудового договора после увольнения (Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 № 45-В10-7); наличие росписи работника в личной карточке об ознакомлении с основаниями увольнения и срока расторжения трудового договора (Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23 мая 2011 по делу № 33-1760/2011); ознакомление работника с уведомлением об истечении испытательного срока и расторжении с ним трудового договора по соглашению сторон по причине недобросовестного выполнения должностных обязанностей (Верховный суд Республики Карелия «Судебная практика по гражданским делам за II полугодие 2006 года» // Бюллетень Верховного Суда Республики Карелия. 2007. № 1(16). Весьма показательно, что во всех перечисленных случаях вышестоящими судами установлено, что заявления об увольнении работниками не подавались, о расторжении трудового договора соглашения не составлялись и не подписывались. То есть в названных примерах работодателем фактически принимались решения о прекращении трудовых отношений в одностороннем порядке, без составления соглашения, без согласия работника, без учета его мнения и желания, в то время, когда увольнение на основании ст. 78 ТК РФ зависит от взаимного волеизъявления сторон, и вне договоренности между работником и работодателем производиться не может. Указанные решения судов были отменены вышестоящими судебными инстанциями как несоответствующие нормам материального и процессуального права.

Судебной практике также известны дела, в которых увольнение по соглашению сторон состоялись при отсутствии подписанного сторонами письменного соглашения о расторжении трудового договора. При этом суды отмечают, что трудовое законодательство России не устанавливает форму соглашения и не обязывает стороны трудового правоотношения составлять соглашение о прекращении трудовых отношений между работником и работодателем по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве отдельного документа (Апелляционное определение

Московского городского суда от 19 августа 2022 по делу № 33-25646/2022 // СПС «КонсультантПлюс»).

Основной проблемой ошибочного применения статьи 78 ТК РФ является отсутствие четких нормативных правил заключения соглашения о прекращении трудового договора. Обозначенный пробел пытается восполнить судебная практика. Например, в последние годы правоприменитель придерживается позиции, согласно которой «правовая природа указанного основания прекращения трудового договора предполагает необходимость установления того, что каждая из сторон должна дать согласие не только на саму возможность прекращения трудового договора по указанному основанию, но и понимать форму и момент заключения соглашения, когда оно будет считаться окончательно оформленным и наступят установленные им юридические последствия» (Решение Шатурского городского суда (Московская область) № 2-1050/2021 2-1050/2021~М-956/2021 М-956/2021 от 13 июля 2021 г. по делу № 2-1050/2021; Решение Шадринского районного суда (Курганская область) № 2-591/2020 2-591/2020~М-454/2020 М-454/2020 от 19 октября 2020 г. по делу № 2-591/2020; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30 ноября 2021 № 33-17281/2021 по делу № 2-673/2021). В отдельных решениях судов уточняется, что достигнутое соглашение сторон трудового договора о его прекращении следует оформлять письменно, по аналогии с требованием о письменной форме трудового договора при его заключении (ст.67 ТК РФ). Только облеченная в письменную форму договоренность способна порождать для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия (Апелляционное определение Московского городского суда от 26 января 2021 № 33-3719/2021).

Следовательно, не вызывает сомнения, что все согласованные работником и работодателем условия, сопровождающие процесс прекращения трудовых отношений, должны иметь форму письменного документа.

Не менее значимым является вопрос о виде того документа, при составлении которого расторжение трудового договора по соглашению сторон можно считать оформленным должным образом. Допустимо ли оформить увольнение путем составления соглашения о расторжении трудового договора? Необходимо ли работнику подать заявление или какой-то иной документ? Какой из них способен подтвердить факт взаимного волеизъявления обеих сторон? Для ответа на обозначенный вопрос и последующего совершенствования российского трудового законодательства целесообразно ознакомиться с нормативным регулированием порядка увольнения по соглашению сторон в государствах-членах ЕАЭС (далее – Союз).

Прежде всего, стоит обратить внимание на тот факт, что рассматриваемое основание прекращения трудового договора имеется в законодательстве всех участвующих в Союзе государств. При этом детальный порядок выхода из трудовых отношений по такому основанию установлен не со всех случаях. В частности, Трудовой кодекс Республики Беларусь располагает статьей 37 о прекращении трудового договора по соглашению сторон, содержание которой аналогично статье 78 Трудового кодекса, за исключением уточнения о возможности прекращения по данному основанию как срочного так и бессрочного трудового договора РФ (Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З).

Трудовое законодательство остальных стран-членов ЕАЭС в части порядка прекращения трудовых отношений по соглашению сторон более информативно. Так, Трудовыми кодексами Республик Армения и Казахстан, Кыргызской Республики

предусмотрено направление одной стороной трудового договора письменного уведомления (предложения) о прекращении (расторжении) трудового договора другой стороне, установлены сроки для ответа на такое уведомление (предложение). Названные нормативные акты государств-членов ЕАЭС содержат также указание на согласование сторонами даты расторжения трудового договора и иных необходимых условий. Примечательно, что законодательство этих республик в качестве обязательного условия называет письменную форму прекращения трудового договора по соглашению сторон. Так, трудовое законодательство Республик устанавливает обязанность инициатора расторжения договора направить уведомление (письменное предложение) другой стороне. В ответ на такое уведомление (предложение) другая сторона договора обязана в письменной форме сообщить о своем решении в течение установленного срока (ст. 50 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V; ст. 80 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106; ст. 110 Трудового кодекса Республики Армения от 9 ноября 2011 г.). В Республике Армения дополнительно предусмотрено заключение письменного соглашения о расторжении трудового договора, а в Кыргызской Республике – аннулирование договоренности о расторжении трудового договора.

Проведенный анализ трудового законодательства государств-членов Союза в части порядка прекращения трудового договора по соглашению сторон позволяет выявить особенности его регулирования (см. табл.1).

Таблица 1. Сравнительный анализ порядка прекращения трудового договора по соглашению сторон в законодательстве государств-членов ЕАЭС

Государство-член ЕАЭС	Нормативная основа	Документ, которым оформляется предложение о расторжении и трудового договора	Срок для письменного ответа на предложение о расторжении и трудового договора	Обязательные условия, определяемые по согласованию между сторонами	Документ о расторжении и трудового договора
Российская Федерация	Статья 78 ТК РФ	–	–	–	–
Республика Беларусь	Статья 37 ТК РБ	–	–	–	–
Республика Казахстан	Статья 50 ТК РК	уведомление	3 рабочих дня	Дата расторжения трудового договора	–
Республика Армения	Статья 110 ТК РА	письменное предложение	7 дней	срок расторжения договора и иные условия (компенсации и другие)	письменное соглашение
Кыргызская Республика	Статья 80 ТК КР	письменное предложение	3 дня	Дата расторжения трудового договора	–

Таким образом, трудовое законодательство большинства государств-членов ЕАЭС предусматривает четкий порядок выхода из трудовых отношений по соглашению сторон, обязательным условием которого является письменное подтверждение намерения обеих сторон на прекращение трудового договора. Учитывая особую значимость трудовых отношений в достижении ключевых целей Союза представляется верным создать для работников государств-членов ЕАЭС максимально эффективную нормативную базу для реализации трудовых прав и свобод. Особую актуальность данный вопрос приобретает в условиях действия двусторонних соглашений, заключенных по вопросам осуществления трудовой деятельности на территориях государств, входящих в состав Союза (например, соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Армения, и граждан Республики Армения, работающих на территории Российской Федерации).

На основании вышеизложенного, учитывая опыт правового регулирования порядка прекращения трудового договора по соглашению сторон, можно сделать вывод о необходимости совершенствования соответствующих норм трудового законодательства. Представляется, что законодательное воплощение порядка выхода из трудовых отношений в отдельных странах ЕАЭС может быть заимствовано российским законодателем. В частности, в трудовом законодательстве России следует предусмотреть подробный порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон. При этом следует указать конкретный документ, которым будет фиксироваться желание обоих участников трудовых отношений на их прекращение, а также предусмотреть письменную его форму. Такая детализация оформления выхода из трудовых отношений позволит исключить произвольное и неверное толкование статьи 78 ТК РФ, обеспечит гарантированность существования договоренности о расторжении договора, согласованность интересов работника и работодателя, будет способствовать соблюдению трудовых прав граждан России и государств-участников ЕАЭС.

Список использованных источников:

1. Болдырев В.А., Горбунов Д.В. Приостановление деятельности работодателем и прекращение трудового договора по соглашению сторон // Право и экономика. – 2023. – № 5. – С. 56 - 65.
2. Ерохина Т.В. Согласование интересов работника и работодателя при оформлении прекращения трудового договора по соглашению сторон // Кадровик. – 2024. – № 8. – С. 15-19.
3. Линец А.А. Наемный труд и предпринимательский риск: правовые вопросы соотношения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3. – С.2-4.

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Шеримова Н.Ш.,

к.ю.н., доцент,

Центрально-Азиатский Инновационный университет,

г.Шымкент, Республика Казахстан

Казахстан не может быть изолирован от изменений, происходящих в настоящее время во всем мире, в том числе и в сфере регулирования трудовых отношений. Переход к инновационной социально-ориентированной экономике, безусловно, невозможен без гибкого рынка труда с новыми секторами занятости. Вопрос использования цифровых технологий и интернет-пространства в рамках трудового права не является новым.

Цифровизация современного общества оказывает значительное влияние на все аспекты жизни, в том числе и на сферу труда. В условиях цифровой трансформации традиционные модели трудовых отношений меняются, что приводит к необходимости пересмотра правовых норм, регулирующих трудовые договоры. В данной статье будет рассмотрена правовая природа условий трудового договора в условиях цифровизации, а также проанализированы основные вызовы, с которыми сталкиваются работники и работодатели.

Цифровизация экономики и распространение новых технологий изменяют характер работы и отношения между работодателем и работником. Одним из основных проявлений цифровизации является использование технологий для организации дистанционной работы, внедрение искусственного интеллекта, автоматизация процессов и развитие платформенной экономики. Это в свою очередь требует изменения трудовых договоров, которые должны учитывать новые условия и характер труда.

Правовая природа трудового договора традиционно основывалась на фиксированных условиях труда, таких как место работы, рабочее время, должностные обязанности и оплата труда. В условиях цифровизации эти аспекты становятся более гибкими и динамичными, что требует пересмотра правового регулирования трудовых отношений.

Одним из ключевых изменений, вызванных цифровизацией, является «дистанционная работа». В современных условиях все большее количество работников выполняют свои обязанности удаленно, что изменяет условия трудового договора. Работодатель и работник должны договариваться о режиме рабочего времени, техническом обеспечении, условиях защиты данных и ответственности сторон.

Трудовой договор, регулирующий дистанционную работу, должен включать следующие важные условия:

- «Режим рабочего времени»: поскольку контроль за временем выполнения обязанностей усложняется, договор должен четко определять, в какие часы работник должен быть доступен для выполнения своих задач.
- «Техническая поддержка»: договор должен предусматривать ответственность за предоставление технических средств и программного обеспечения для выполнения работы. Это может включать компьютеры, доступ к интернету и защиту информации.
- «Охрана труда»: несмотря на то, что работник находится вне офиса, работодатель обязан обеспечить соблюдение норм охраны труда и безопасности.

Платформенная экономика, активно развивающаяся благодаря цифровым технологиям, создает новые формы занятости, такие как фриланс и самозанятость через платформы (например, Uber, Airbnb). В отличие от традиционных трудовых отношений, работа через платформы предполагает гибкий график и непостоянный характер занятости.

Платформенная занятость вызывает множество правовых вопросов, включая правовой статус работника, права на социальное обеспечение и оплату труда. В традиционном трудовом договоре эти аспекты четко регулируются, однако для работников платформенной экономики часто отсутствуют базовые социальные гарантии, такие как право на отпуск, медицинское страхование и пенсионное обеспечение. Это требует разработки новых подходов к регулированию трудовых договоров для данной категории работников.

Использование автоматизации и искусственного интеллекта (ИИ) на рабочих местах также оказывает влияние на условия трудовых договоров. В условиях цифровизации многие рутинные задачи передаются машинам, что приводит к изменению обязанностей работников и, как следствие, условий трудовых договоров. Возникает необходимость в пересмотре обязанностей сотрудников, переквалификации и обучении для выполнения новых задач.

Кроме того, правовые нормы должны предусматривать защиту работников от увольнений в результате внедрения автоматизации, а также определять обязательства работодателей по обучению персонала новым технологиям. Важно также учитывать защиту персональных данных, которые могут собираться и обрабатываться с использованием ИИ.

Цифровизация трудовых отношений вызывает ряд правовых проблем, которые требуют решения на уровне законодательства. Среди них можно выделить следующие:

- «Гибкость условий труда»: цифровизация размывает границы между рабочим и личным временем, что может привести к переработкам и снижению качества жизни работников. Важно предусмотреть в трудовых договорах механизмы защиты от чрезмерной эксплуатации сотрудников.

- «Трудовые права платформенных работников»: работники, занятые через цифровые платформы, часто остаются вне правовой защиты, что требует создания новых механизмов регулирования их прав.

- «Право на отключение»: в условиях постоянной связи с работодателем и доступности через электронные устройства возникает вопрос о праве работника на отдых и возможность «отключиться» от работы после окончания рабочего времени.

Цифровизация продолжает изменять условия труда, и это требует адаптации правовой системы к новым реалиям. В будущем трудовые договоры должны стать более гибкими и учитывать динамику технологических изменений. Законодательство должно развиваться в направлении защиты прав работников в цифровую эпоху, обеспечивая баланс между интересами работодателей и работников.

Кроме того, необходимо учитывать, что цифровизация открывает новые возможности для работников, такие как гибкость графика, возможность работы из любого места и доступ к глобальному рынку труда. Однако правовая система должна обеспечить, чтобы эти возможности не приводили к снижению уровня социальной защиты и прав работников.

Правовая природа условий трудового договора в условиях цифровизации претерпевает значительные изменения. Развитие технологий требует пересмотра

традиционных подходов к регулированию трудовых отношений, включения в трудовые договоры новых условий, касающихся дистанционной работы, использования цифровых платформ, автоматизации и искусственного интеллекта. Задача законодательства в этих условиях - обеспечить гибкость трудового права, сохраняя при этом права работников и социальные гарантии, несмотря на стремительное развитие цифровых технологий.

Рассмотрим такое новшество как условие о неконкуренции. Концепция неконкуренции давно применяется в международной практике, но в Казахстане введена впервые. В статью 29 Трудового кодекса Республики Казахстан внесено это новое условие [1]. Соглашение о неконкуренции (на англ. Non-Compete Agreement, NCA) – соглашение, по которому одна сторона обязуется не совершать каких-либо конкурирующих действий в связи с тем, что эта сторона обладает определенными знаниями и навыками, полученными в том числе в результате сотрудничества двух сторон. Однако, весь механизм применения данной нормы полностью законодательно не урегулирован.

Условия неконкуренции, также известные как ограничительные соглашения, стали важной частью трудовых отношений в современном мире, особенно в условиях динамично развивающихся рыночных экономик. Эти условия направлены на предотвращение недобросовестной конкуренции со стороны бывших работников, которые могут использовать приобретенные во время работы навыки и знания в ущерб интересам бывшего работодателя. В данной статье рассмотрим правовую природу условий неконкуренции в трудовом праве Республики Казахстан, их правовое регулирование и особенности применения.

Условия неконкуренции — это положения, включенные в трудовой договор или отдельное соглашение, которые ограничивают возможности работника на занятие деятельностью, конкурирующей с работодателем, на определенный период времени после увольнения. Основная цель таких условий заключается в защите коммерческих тайн, клиентской базы, а также исключении возможности создания конкурентных организаций бывшими работниками.

В Казахстане данные условия могут быть включены в трудовые договоры или отдельные соглашения с работниками, однако их применение и реализация требуют учета ряда правовых аспектов и соблюдения интересов обеих сторон — работодателя и работника.

Трудовое законодательство Республики Казахстан не содержит прямого указания на условия неконкуренции в своем традиционном виде. Однако определенные аспекты таких соглашений могут регулироваться общими нормами гражданского законодательства и Трудового кодекса Республики Казахстан. В частности, вопросы, связанные с защитой коммерческих тайн, конфиденциальности и интеллектуальной собственности, регулируются Гражданским кодексом[2] и Законом Республики Казахстан «О коммерческой тайне».

Трудовой кодекс Республики Казахстан также закрепляет ряд положений, которые опосредованно могут касаться неконкурентных соглашений, такие как:

- Защита конфиденциальной информации (статья 64 Трудового кодекса РК): работники обязаны сохранять в тайне информацию, составляющую коммерческую тайну, как в период трудовых отношений, так и после их прекращения.

• **Ответственность за разглашение информации:** работники могут нести ответственность за нарушение обязательств по сохранению конфиденциальности, что может включать ограничения на работу в конкурирующих компаниях.

Неконкурентные соглашения должны быть сбалансированными и справедливыми как для работодателя, так и для работника. Важно учитывать несколько аспектов при включении условий неконкуренции в трудовые договоры или соглашения:

Часто такие соглашения включают положения, ограничивающие работника в течение определенного периода после увольнения (например, от шести месяцев до двух лет). Важно, чтобы такие сроки были разумными и не нарушали права работника на труд.

Неконкурентные соглашения могут устанавливать ограничения на работу в определенных географических регионах (например, в пределах города или области), чтобы не допустить создания конкуренции в непосредственной зоне деятельности работодателя. Такие ограничения должны быть четко прописаны и обоснованы, чтобы не препятствовать нормальной трудовой деятельности работника.

Многие страны предусматривают обязательную компенсацию за период ограничения в конкурентной деятельности, так как это затрагивает возможность заработка бывшего работника. В Казахстане подобная практика может быть урегулирована в индивидуальных соглашениях, однако четкое правовое регулирование этого аспекта отсутствует.

Ограничение права на труд является сложным юридическим вопросом, поскольку труд - одно из основных прав человека, закрепленное Конституцией Республики Казахстан. Поэтому неконкурентные условия не должны существенно ограничивать возможность работника найти новую работу после увольнения. Судебная практика Казахстана показывает, что такие условия должны быть четко обоснованы и не нарушать баланс интересов сторон.

Некоторые ключевые моменты, которые могут использоваться для защиты прав работников:

• **Пропорциональность и разумность условий:** неконкурентные ограничения должны быть пропорциональны целям их введения. Работодатель должен доказать, что такие условия действительно необходимы для защиты его коммерческих интересов.

• **Отказ от условий неконкуренции:** работник может оспорить неконкурентные условия, если они излишне ограничивают его право на труд или противоречат законодательству.

В Казахстане судебная практика по неконкурентным соглашениям не так широко распространена, как в других юрисдикциях, таких как США или страны Европы. Однако в последние годы все больше дел связано с защитой коммерческой тайны, интеллектуальной собственности и конкуренции, что косвенно затрагивает вопросы неконкуренции.

Суды при рассмотрении таких дел могут оценивать следующие факторы:

- **Законность** включения неконкурентного соглашения в трудовой договор.
- **Разумность** срока и географического охвата ограничений.
- **Нарушение или неисполнение** условий неконкуренции со стороны бывшего работника.

Международная практика показывает, что условия неконкуренции становятся все более распространенными в различных отраслях, особенно в высокотехнологичных

секторах, где вопросы интеллектуальной собственности и коммерческих тайн имеют первостепенное значение.

В странах с развитым правовым регулированием, таких как США и Германия, неконкурентные соглашения являются обычной практикой. Однако их применение также строго регламентируется, чтобы не нарушать права работников. В Казахстане, хотя такие соглашения начинают появляться, им все еще не уделяется достаточно внимания на законодательном уровне.

Условия неконкуренции являются важным инструментом защиты интересов работодателей, особенно в условиях конкурентной экономики. Однако их применение в Республике Казахстан требует дальнейшего правового регулирования и четкого определения условий, при которых такие соглашения могут считаться законными и справедливыми.

Для эффективного использования неконкурентных соглашений необходимо обеспечить баланс интересов работодателя и работника, избегая излишнего ограничения права на труд. Правовая система Казахстана должна развиваться в этом направлении, учитывая как международный опыт, так и национальные особенности рынка труда и правового регулирования.

Список использованных источников:

1. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024 г.)- zakon.kz
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан (особенная часть) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.09.2024 г.)- zakon.kz

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ, ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ ДОГОВОРАМ И ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ ДОПЛАТ: ПРАВОВЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Әлімов О.Т.

*Магистр юридических наук,
Каспийский общественный университет
г.Алматы, Казахстан*

Совмещение должностей профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) является одной из форм трудовой занятости, которая часто практикуется в высших учебных заведениях Республики Казахстан. Совмещение предполагает выполнение работником дополнительных обязанностей, не входящих в круг его основных трудовых функций, на основе письменного согласия и с соответствующей оплатой. В высших учебных заведениях преподаватели зачастую выполняют как педагогические, так и административные функции. Однако такое совмещение порождает ряд правовых и практических проблем, связанных с переработками, неясностью в распределении обязанностей (функционала), несоответствием оплаты и нормативов, что в свою очередь приводит к трудовым спорам.

В настоящей статье представлены основные подходы к правовому регулированию трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом, включая вопросы совмещения должностей, выполнения работы по совместительству, привлечения по гражданско-правовым договорам и порядка начисления доплат. Проведен всесторонний анализ норм Трудового кодекса Республики Казахстан и судебной практики, на основании которого предложены конкретные рекомендации для работодателей и работников, а также разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Совместительство или совмещение должностей: правовые аспекты

В Казахстане при регулировании трудовых отношений часто применяются термины «совместительство» и «совмещение» которые являются разными формами выполнения работником дополнительных обязанностей, и между ними существуют важные различия по закону. Рассмотрим основные отличия:

Согласно пп. 56 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса РК (далее - Кодекс) **Совместительство**-выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время [1].

Совместительство предполагает выполнение работником другой работы у того же или у другого работодателя, но **вне основного рабочего времени.**

Трудовые отношения оформляются отдельным трудовым договором. График работы: работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время. Оплата производится отдельно за работу по совместительству, на основании трудового договора и в зависимости от объема выполненной работы. Ограничения: для совместительства существуют ограничения по времени — общая продолжительность рабочего времени по основному месту работы и по совместительству не должна превышать установленных норм (как правило, не более половины нормы времени

основной работы). Работник может прекратить работу по совместительству, не увольняясь с основного места работы.

Совмещение должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности (пп. 1 п. 2 ст. 111 ТК РК).

Простыми словами Совмещение — это выполнение дополнительной работы на том же предприятии, **без отрыва от основной должности и в основное рабочее время.**

Трудовые отношения оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе. График работы: совмещение осуществляется в пределах основного рабочего времени, без увеличения его продолжительности. Оплата совмещения производится в виде доплаты, размер которой согласовывается между работником и работодателем. Совмещение возможно только в пределах рабочего времени, при этом не должно нарушать выполнение обязанностей по основной должности.

При прекращении совмещения, не должен распространяться на трудовые отношения по основной должности.

Основные различия Совместительства и совмещения должностей:

По месту работы: при совместительстве работник может трудиться в других организациях, при совмещении — только у одного работодателя.

По графику: совместительство выполняется в нерабочее время, а совмещение — в основное рабочее время.

Оформление: совместительство требует заключения отдельного трудового договора, совмещение — только дополнительного соглашения к существующему трудовому договору.

Оплата: за совместительство — отдельная зарплата, за совмещение — доплата.

Функциональные обязанности: конкретные задачи и ответственность, возложенные на сотрудника в рамках его должности. Они определяют, какие действия и функции должен выполнять сотрудник для достижения целей организации и обеспечения эффективности работы.

Таким образом, выбор между совмещением и совместительством зависит от того, как именно и в какие временные рамки сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Учитывая, что при работе по совместительству заключается отдельный трудовой договор на общих основаниях, пособие на оздоровления выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству отдельно.

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 статьи 71 Кодекса (8 часов), более чем на 4 часа.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной (п.2 ст. 52 Кодекса).

Вместе с тем, согласно п.1 ст. 111 Кодекса работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Поручаемые работникам дополнительные работы могут

осуществляться путем совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности.

При совмещении работнику производится доплата (сверх должностного оклада по основной должности). Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы (п.3. ст. 111 Кодекса). При работе на условии совмещения должностей заключение отдельного трудового договора не требуется.

Совмещение производится в пределах рабочего времени по основной должности. Исходя из этого, совмещение должности (расширение зоны обслуживания) не является основанием для выплаты пособия по совмещаемой должности и пособие на оздоровления выплачивается только по основному месту работы.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника (пп.3 п.2 ст. 111 Кодекса).

Проблемы переработки и учет рабочего времени

Одной из главных проблем, с которыми сталкиваются работники, совмещающие несколько должностей, является нарушение норм рабочего времени. Трудовой кодекс РК устанавливает предельное количество рабочих часов в неделю, однако на практике эти нормы часто нарушаются. Это связано с тем, что преподаватели вынуждены не только проводить лекции, но и заниматься административной деятельностью, готовить методические материалы, проверять работы студентов и участвовать в научно-исследовательской деятельности.

При совмещении должностей происходит увеличение рабочей нагрузки, что может приводить к переработкам, которые нередко остаются неучтенными или неправильно компенсируются. В некоторых случаях работодатели не предоставляют дополнительное время для выполнения административных обязанностей, что приводит к тому, что преподаватели выполняют эти функции в свое свободное время.

Неясность при распределении обязанностей и сложности при оплате труда

Второй проблемой является нечеткое распределение обязанностей. В ТК РК нет четкого определения, какие именно административные функции может выполнять преподаватель при совмещении должностей. Это создает возможность для злоупотреблений со стороны работодателей, когда на преподавателя возлагаются функции, не связанные с его основной деятельностью. Например, преподаватель может быть привлечен к работе в приемной комиссии или ответственным за организацию научно-культурных мероприятий, что не всегда связано с его педагогической или научной деятельностью. Для решения этой проблемы необходимо четко прописывать обязанности в трудовых договорах, чтобы исключить дублирование функций и перегрузку работников.

Совмещение должностей предполагает дополнительную оплату выполнения сверх установленных норм обязанностей. Согласно ТК РК, за совмещение должна быть предусмотрена доплата, однако на практике часто возникают проблемы с ее расчетом и выплатой. Во многих случаях работодатели устанавливают фиксированную ставку для совмещения, не учитывая фактическую рабочую нагрузку. Это приводит к недовольству работников и увеличению количества трудовых споров, связанных с оплатой.

Судебная практика

Судебная практика Республики Казахстан показывает, что споры, связанные с совмещением должностей, часто касаются вопросов переработки, неправильного учета рабочего времени и недостаточной оплаты труда. В одном из дел (Постановление Верховного суда РК № 12-342/2023) рассматривался случай, когда преподаватель, совмещающий преподавательскую деятельность с административной, не получил компенсацию за переработку и отказ в предоставлении дополнительного отпуска. Суд встал на сторону работника, признав действия работодателя незаконными и обязав выплатить компенсацию [2].

Другие дела показывают, что вопросы совмещения должностей часто упираются в недостаточную детализацию условий трудового договора. Это позволяет работодателям злоупотреблять положением работников, возлагая на них дополнительные обязанности без надлежащей компенсации.

Анализ судебной практики свидетельствует о необходимости более четкого регулирования вопросов совмещения должностей и совместительства на законодательном уровне. В настоящее время суды в основном ориентируются на общие положения ТК РК и коллективные договоры, что приводит к разночтениям и противоречиям при разрешении трудовых споров.

Практические рекомендации для работодателей и работников

С точки зрения трудового законодательства Республики Казахстан, доплата штатным работникам, которые уже работают на 1,5 ставки, за расширение зоны обслуживания является недопустимой. Это противоречит требованиям Трудового кодекса, в частности статьям 68, 71 и 111.

Во-первых, статья 68 ТК РК регламентирует нормальную продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю. Важным моментом здесь является то, что даже при совместительстве или выполнении дополнительных обязанностей общая продолжительность рабочего дня не может превышать установленные нормы более чем на 4 часа, как это указано в пункте 3 статьи 68 и пункте 4 статьи 71. При наличии 1,5 ставки эта норма фактически уже исчерпана.

Во-вторых, статья 111 ТК РК устанавливает условия оплаты труда при совмещении должностей или расширении зоны обслуживания. Хотя законодательство позволяет производить доплаты за выполнение дополнительных обязанностей, таких как совмещение должностей или расширение зоны обслуживания, это допустимо только при соблюдении норм рабочего времени. В случае, если работник уже задействован на 1,5 ставки, дальнейшее расширение зоны обслуживания приведет к нарушению этих норм.

Кроме того, согласно статье 111 ТК РК, доплата за расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможна только в тех случаях, когда это не противоречит основным условиям трудового договора, включая соблюдение установленного рабочего времени. Важно отметить, что выполнение таких обязанностей во время ежегодного оплачиваемого отпуска также недопустимо, так как работник юридически и фактически не должен присутствовать на рабочем месте.

Альтернативные решения:

1. Уменьшение ставки по административной должности (например, декан, заместитель декана и т.д.) с соответствующим снижением оклада. Это позволит перераспределить нагрузку и сохранить соответствие трудовому законодательству.

2. Уменьшение ставки по основной педагогической или научной работе с уменьшением заработной платы, чтобы обеспечить возможность выполнения дополнительных обязанностей в рамках допустимой рабочей нагрузки.

3. Освобождение с административной должности или с научной работы для того, чтобы работник мог полностью сосредоточиться на выполнении дополнительных обязанностей по расширению зоны обслуживания в рамках своей педагогической деятельности.

Каждое из предложенных решений имеет свои преимущества и недостатки, однако все они призваны привести трудовую деятельность в соответствие с нормами трудового законодательства, что обеспечит защиту прав как работодателя, так и работников.

Проблемные аспекты привлечения ППС по гражданско-правовым договорам и порядка начисления доплат.

В современных условиях образовательные учреждения часто сталкиваются с необходимостью заключения гражданско-правовых договоров с преподавателями. Важно, чтобы такие договоры не нарушали требования трудового законодательства, так как ошибки в правовом оформлении могут повлечь административную ответственность работодателя. Однако, стоит подчеркнуть, что доплата за труд сотрудников регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан (ТК РК), а именно:

- ст. 111 ТК РК (доплата за совмещение должностей);
- ст. 108 ТК РК (оплата за сверхурочную работу).

Что касается привлечения профессорско-преподавательского состава (ППС) на основе ГПХ при наличии действующего трудового контракта на выполнение аналогичных работ, то это недопустимо. Согласно трудового законодательства, заключение ГПХ с действующим сотрудником возможно только в отношении видов работ, которые не подпадают под признаки трудового договора.

Заключение гражданско-правового договора с работником в период отпуска:

В соответствии с гражданским законодательством Республики Казахстан, граждане и юридические лица свободны в заключении договоров (ст. 380 Гражданского кодекса РК), и договор признается соглашением двух или более лиц (ст. 378 ГК РК) [3]. Это означает, что работник может заключать гражданско-правовые договоры и выполнять работы на их основе даже в период основного оплачиваемого отпуска.

При этом важно учитывать, что трудовое законодательство РК устанавливает особые ограничения. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, допустимо только в тех случаях, когда порученные работы не подпадают под признаки трудового договора. Таким образом, если работодатель желает заключить с работником гражданско-правовой договор на выполнение той же трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, это будет нарушением законодательства.

В период основного отпуска возможно заключение ГПХ для выполнения иных работ, не входящих в трудовую функцию работника. Однако важно, чтобы такой договор не содержал условий, характерных для трудового договора, чтобы избежать переквалификации ГПХ в трудовые отношения. Нарушение данных норм может повлечь наложение административной ответственности на работодателя, предусмотренной ст. 86 и ст. 89 Кодекса РК об административных правонарушениях [4].

Заключение гражданско-правовых договоров с преподавателями

ВУЗы часто заключают гражданско-правовые договоры (ГПХ) со штатными преподавателями в период их трудового отпуска для выполнения следующих видов работ:

1. Привлечение ППС для работы по ГПХ сверх 1,5 ставки;
2. Оплата за проведение курсов FX по ГПХ;
3. Оплата за преподавание в летний семестр по ГПХ;
4. Руководство дипломными, магистерскими и иными проектами.

Разъяснения по правовым аспектам вопросов

1. *Привлечение ППС сверх 1,5 ставки по ГПХ недопустимо.* Согласно п. 3 ст. 68 Трудового кодекса РК, общая продолжительность рабочего времени по основному месту работы и совместительству не может превышать 12 часов в сутки (8 часов по основной работе и 4 часа по совместительству). Заключение ГПХ для выполнения обязанностей, аналогичных условиям трудового договора, недопустимо.

2. *Оплата за проведение курсов FX по ГПХ* возможна при условии учета педагогической нагрузки штатного ППС. При этом необходимо соблюдать соответствие выполняемых работ должностной инструкции преподавателя и условиям трудового договора.

3. *Оплата за преподавание в летний семестр по ГПХ* допускается, так как преподавание в летний период не входит в стандартные обязанности преподавателя и может быть оплачено по гражданско-правовому договору.

4. *Руководство дипломными, магистерскими и другими проектами* следует учитывать в педагогической нагрузке ППС. В случае отсутствия такой нагрузки могут применяться механизм совмещения должностей или расширения зоны обслуживания (ст. 111 ТК РК), либо прием новых работников по срочному трудовому договору (ст. 30 ТК РК) при условии соблюдения конкурсных процедур для замещения вакансий ППС. Данный подход обеспечивает соответствие гражданско-правовых отношений законодательным требованиям и исключает возможность их подмены трудовыми отношениями.

Предложения по совершенствованию трудового законодательства.

1. Ужесточение требований к учету рабочего времени:

- Внести изменения в ТК РК, которые обяжут работодателей вести строгий учет рабочего времени как на основном месте работы, так и при совместительстве. Это поможет предотвратить переработку, превышение установленного рабочего времени и нарушение прав работников.

- Ввести обязательную электронную систему учета рабочего времени для работников, работающих по совместительству.

2. Увеличение штрафов за нарушение законодательства при совместительстве:

- Внести изменения в Кодекс об административных правонарушениях, увеличив размеры штрафов для работодателей, которые нарушают нормы ТК РК при приеме сотрудииков на совместительство или совмещение.

- Ввести штрафы за сокрытие фактов переработки, нарушения режимов труда и отдыха.

3. Обязательное информирование о совмещении:

- Обязать работников уведомлять работодателя об их намерении совмещать несколько должностей, а работодателя — проверять законность совмещения с точки зрения норм ТК РК и фактической возможности выполнения сотрудииком своих обязанностей без нарушения нормативов.

4. Ограничение количества совмещаемых должностей:

- Внести в ТК РК ограничения на количество одновременно совмещаемых должностей, особенно если это касается трудоемких или требующих повышенного внимания и времени профессий.

- Установить максимальное допустимое количество часов для работы по совместительству в неделю.

5. Усиление контроля со стороны государственных органов:

- Усилить контроль за соблюдением трудовых прав работников, работающих по совместительству, со стороны инспекций труда. Для этого можно ввести регулярные проверки работодателей на предмет соблюдения норм законодательства при организации совмещения и совместительства.

- Ввести возможность подачи жалобы через электронные системы для работников, если они сталкиваются с нарушением прав при совмещении.

6. Повышение прозрачности трудовых договоров:

- Обязать работодателей указывать в трудовом договоре все условия по совмещению и совместительству, включая режим работы, продолжительность рабочего дня и компенсационные выплаты за переработку.

- Ввести обязательное требование о регистрации всех трудовых договоров на совместительство в государственной системе, чтобы избежать незаконного найма на дополнительную работу.

Эти предложения направлены на усиление ответственности работодателей и защиту прав работников, работающих по совместительству или совмещающих несколько должностей, и помогут минимизировать риск нарушений в этой сфере.

Заключение

Регулирование трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом в контексте совмещения должностей представляет собой сложную и многогранную проблему, которая требует внимательного подхода как со стороны законодателей, так и работодателей. Вопрос совмещения должностей, особенно в образовательных учреждениях, имеет свои особенности, и их учет становится важным для соблюдения прав работников и обеспечения эффективного распределения обязанностей.

Одной из ключевых проблем, выявленных в результате анализа законодательства и судебной практики, является недостаточная детализация норм, касающихся совмещения должностей. В частности, законодательные акты Республики Казахстан (например, Трудовой кодекс) содержат общие положения о совмещении, но в практическом применении возникают сложности, связанные с определением пределов нагрузки на сотрудника, а также с механизмами оплаты выполнения дополнительной работы. Эти пробелы в правовом регулировании создают условия для возникновения трудовых споров, что подчеркивает необходимость дальнейшего уточнения норм в этой области.

Кроме того, на практике работодатели нередко допускают ошибки при оформлении договоров на совмещение или заключении гражданско-правовых договоров (ГПХ) с сотрудниками, которые уже состоят в трудовых отношениях. Важно помнить, что согласно трудовому законодательству, привлечение работников на условиях ГПХ допустимо лишь для выполнения работ, не дублирующих обязанности, предусмотренные трудовым договором. В противном случае возникает риск нарушения

трудовых прав работников, а также привлечения работодателя к административной ответственности за неправомерные действия.

В этой связи, внедрение предложенных в статье рекомендаций, направленных на четкое разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, представляется особенно важным. В частности, работодателям следует уделять больше внимания корректному распределению обязанностей между сотрудниками, избегая случаев, когда обязанности по ГПХ пересекаются с трудовой функцией. Применение этих рекомендаций позволит не только оптимизировать процесс управления персоналом, но и значительно снизить количество трудовых споров, особенно в сфере высшего образования.

Следовательно, работодатель должен строго контролировать, чтобы при заключении ГПХ не происходило дублирования трудовых обязанностей, закрепленных в основном трудовом договоре. Несоблюдение данного требования может привести к серьезным правовым последствиям, включая нарушение трудового законодательства и наложение административных санкций. Это особенно важно в образовательных учреждениях, где привлечение ППС на различные виды работ вне основного договора часто становится предметом сложных правовых ситуаций.

Таким образом, систематический и продуманный подход к регулированию трудовых отношений при совмещении должностей, при работе по совместительству и привлечении сотрудников на условиях ГПХ станет залогом соблюдения прав работников и предотвращения правовых конфликтов между работником и работодателем.

Библиография:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V
2. Постановление Верховного суда РК № 12-342/2023
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года
4. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V

МӘМІЛЕЛЕРДІ НОТАРИАЛДЫҚ КУӘЛАНДЫРУДЫҢ ТАРИХИ- ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

*Атаханова С.К.,
Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасы,
қауымдасқан.профессоры, з.ғ.к.*

*Алимбекова А.Б.
«Құқықтану» мамандығының
2-курс магистранты
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Функциялары әртүрлі заңды маңызды жағдайларды тәуелсіз жазбаша тіркеуді қамтитын Нотариат бүгінде маңызды қоғамдық институттардың бірі болып табылады. Құқықтарды, оқиғаларды, ерік-жігер мен күйлерді тәуелсіз, әділ және тең құқықты бекітуге деген қоғамдық қажеттілік экономиканың даму деңгейімен анықталды және сауда айналымындағы қалалардың өсуі, меншік иесінің құқықтарын бекіту және қорғау қажеттілігі артқан сайын өсті. Ол нотариаттың институционализация кезеңдерінен тез өтіп, көпшіліктің ықыласы мен қолдауына ие болды.

Нотариаттың тарихқа әсері туралы айтатын болсақ испандық кеме капитаны Христофор Колумб өзімен бірге Эсковедо атты патшалықта қазмет атқарған нотариусты сапарына ерте жүріп, 1492 жылы Американы ашқан сәтінде нотариуспен заңдылық маңызы бар фактіні тіркеу үшін акт жасап, тарих беттерінде қалған жаңалықты заң жүзінде негіздеген.

Ал ежелгі дүние жүзі тарихының дереккөздерінде нотариус кәсібі туралы алғашқы ескерту Хаммурапи патшаның Кодексімен байланысты екенін көрсетеді. Бұл кодекстің мәтіні елдің көптеген елді мекендерінің негізгі алаңдарында орнатылған берік тастан жасалған обелисктерге ойылған. Онда бүгінде біз "нотариаттық құқық" деп атайтын нәрсе болды: азаматтық хал актілері, құрылтай шарттары, мұраны рәсімдеу, некені тіркеу барлығы осы кісіппен байланыстырылған еді. Ежелгі Вавилонда жеке меншіктің пайда болуымен және қарапайым тауар-ақша айналыммен сатып алынған құқықтарды бекітуге мәміле бойынша міндеттемелердің мазмұнын есте сақтап, қажет болған жағдайда оны қайталауы м куәгерлер нотариаттық қызметтердің негізі болған жазбаша түрде мәмілелер жасау әдеті қалыптасқанға дейін қызмет етті. Куәгерлер керек еді. Мәміленің жазбаша түрі пайда болғаннан кейін куәгердің рөлі өзгерді. Нотариат пайда болғаннан кейін куәгерлер мәміленің жасалу фактісін растау үшін ғана тартылып, жазбаша мәмілелер қыш тақтайшаларға жазылып, күйдірілген күйінде мәмілелер иелерінде немесе ғибадатхана мұрағаттарында сақталған. Нотариус (хатшы) мәмілелерді толтырды, ол құжатты дұрыс рәсімдеу үшін арнайы білімге ие болды.¹

Егер осы жайттарды назарға алсақ ежелгі дәуірде нотариус кәсібі заңгерлік пен әкімшілік қызметтен өзге жан-жақты қабілеттерге ие болуды талап еткенін байқай аламыз.

Қазіргі құқықтық әлем екі негізгі жүйеге бөлінеді - континентальды (латын) және англо-саксон. Көптеген елдер ғасырлар бойы нотариалды құқық көзін қолданып келеді. Егер АҚШ адвокаттар елі болса, онда Еуропаның көптеген елдерінде бас заңгер дәстүрлі

түрде нотариус болып табылады. Ол ең өзекті және күнделікті шешеді халықтың құқықтық мәселелері. Тарихи тұрғыдан нотариус судьядан кейінгі екінші кезектегі маңызды заңгерлік мамандық болып табылады.

Ресейдегі Нотариат маңызды, сұранысқа ие және беделді болғанға дейін, елдегі азаматтық айналымның құқықтық негіздерін нығайтуда және халықтың құқықтық мәдениетін арттыруда маңызды рөл атқара отырып, кеңсе қызметкер-жазбашы (писарь) (латын тілінен шыққан "нотариус"- хатшы, стенограф) жоғары білікті заңгерлерге дейін ұзақ және күрделі даму жолынан өтті.³

Мысалы өзінің зерттеуінде А. М. Фемелиди, XVI ғасырда әр түрлі жазбаша актілерді құрастыру бойынша нотариаттық функцияларды орындайтын алғашқы тұлғалар алаңдағы падыячийлер (хатшылар) болды. Осы хатшылар тобынан уақыт өте келе нотариат институты дамыды. Мәскеуде XVII ғасырда Кремльдегі Иваново алаңында алаңында, әртүрлі жазбаша актілер, соның ішінде жерді сатып алу-сату мәмілелерін жасау актілері жасалу орнына айналған падыячийлердің бас кеңсесі орналасты. Актілер әрқашан бірінші тұлғадан, ал XV ғасырдан бастап жазылған актілерде оның құрастырушысы — нақты хатшы және жазбаша актіні жасау кезінде қатысқан куәгерлер көрсетіле бастады деп көрсеткен.

Орыс халқының ұлы мемлекеттік және құқықтық реформалары дәуірінде II Александр нотариустардың жылжымайтын мүлікпен мәмілелерді куәландыру жөніндегі әрекеттері келесідей жасалды: жазбаша актілер жасалғаннан кейін нотариустар олар туралы мәліметтерді "баяндама кітабына" енгізді, ол кейіннен соттың қатысуымен қарауға берілді. Мәміле жасаған адамдардың жеке басын куәландырғаннан кейін сатушының немесе кепіл берушінің жылжымайтын мүлікті иеліктен шығару құқығымен және мәміле шарттарының заңдылығын тексергеннен кейін сот жазбаша актіге "заң бойынша жасау" белгісін қойды, содан кейін ол қадағалаушыға қайтарылды. Өз кезегінде бақылаушы жазбаша актідегі мәліметтерді крепостнойлық кітаптарға сөзбе-сөз енгізуі керек еді. Мұндай рәсім тек жылжымайтын мүлік пен крепостнойларды иеліктен шығару туралы жазбаша актілерге қолданылды. Нотариустардың ерекше функциясы ретінде жылжымайтын мүлікпен мәмілелерді нотариалды куәландыру қажеттілігі сауда айналымын дамыту процесінде пайда болды және өсті.²

Қазақта «жақсы даудан жаман бітім артық»-деген нақыл сөз бар. Қазақ тарихында мәмілелердің бекітілуі көбінесе билер сотымен және де ру басшылары, болыстардың келісімдерімен байланысты. Алайда, көп жағдайда биліктер, келісімдер ауызша нысанда болғандықтан, олардың рәсімделуі, расталу реті туралы өкінішке орай жазбаша деректер аз. Әрине сенім білдіру немесе мұрагерлік ауызша байламмен шешілді деген күннің өзінде, меншікке қатысты оның ішінде рулық ортақ меншікке қатысты мәмілелер мен шарттар жазбаша бекітілуі тиіс еді. Алайда нақты қазақ еліндегі нотариат институты, олардың мәмілені куәландыруы, растауы туралы деректер еліміздің Ресей империясына кіргеннен кейінгі кезеңде нақты айтылған.

Мысалы бұл кезеңді А.С. Ибраева өзінің жұмыстарында әдет-ғұрыптық құқықтық қалыптардың жоғалып, би соттарының біртіндеп таратылып, жаңа басқару жүйесінің пайда болу кезеңі деп сипаттайды.

XIX ғасырдың 70 жылдары Түркістан өлкесінде азаматтық айналымдағы пайда болған қатынастарды реттеу қажеттілігі туды. Империяның өлкелерінде азаматтық-құқықтық мәмілелердің қатысушыларын құқықтық жағынан қорғау үшін қажет бірыңғай қағидалар пайда болуы аталған қажеттіліктің себебі болды. Бұл процесстерге жергілікті халық өкілдері қатыса бастады. Бұған өнеркәсіптің дамуы, көші-қон

процесстері, айтарлықтай шаруалардың қоныс аударуы, сауданың дамуы, т.б. ықпал етті.

Нотариустарды Түркістан генерал-губернаторлығымен Сырдария облыстық басқармасынан нотариалды бөлім туралы ережені қанағаттанарлық дәрежеде білетіні жөнінде куәлік алған тұлғалар арасынан анықталды, олар ант бергеннен кейін қызметке қабылданады. Олар мемлекеттік қызметкерлер деп есептелді, оларға лауазым бойынша VIII дәреже берілді, бірақ оларға шендер берілмеді және олардың бұл атақ бойынша зейнетке шығуға құқықтары болмады.

Нотариустардың берілетін актілерге басу үшін облыстық елтаңбаның суреті мен жағалай жазуы: нотариустың (аты-жөні, қаланың аты) бар мөрі болды. Әр нотариустың мөрінің көшірмесі және қолтаңбасының үлгісі жергілікті облыстық басқарманың сот бөлімінде сақталып отырды. Облыстық басқарманың сот бөлімі қызметкерлері нотариустарды ауыстыра алды. Нотариус қызметіне тек Ресей азаматтары ғана жұмыс істеуге жіберілді.

1898 жылдың 2 маусымында император II Николай бекіткен Түркістан өлкесінде және Дала облыстарында сот бөлімнің құрылымы туралы Мемлекеттік Кеңестің пайымдауына сәйкес белгіленген жерлерде сот мекемелері Сырдария, Ферғана, Самарқанд, Ақмола, Семей, Жетісу, Орал және Торғай облыстарына сот жарғыларын қолдану туралы бір уақытта енгізілген арнайы ережелер негізінде құрылды және қызмет етті.

Бұл ережелерге сәйкес аталған облыстарда учаскелік және бітістіруші судьялар, бітістіруші судья мен сот тергеушісінің міндеттерін атқарды, сондай-ақ нотариусы жоқ жерде басшылық етті.

Нотариалдық бөлім туралы ережеге сәйкес бас нотариустың міндеттерін атқару аймақтық соттың бір мүшесіне тапсырылды. Нотариустарға, олардың орнындағы бітістіруші судьяларға бас нотариуспен бекітілуге тиіс актілерден көшірме жасауға және оларды нотариалдық мұрағатқа пошта арқылы жіберуге рұқсат етілді. Жыл сайын нотариустар саны өсті. 1894 жылғы мәліметтерге қарағанда олардың саны қалалардың және өлкенің дала облыстарында төмендегідей болды: Верныйда және Оралда екі-екіден; уездік қалаларда- бір-бірден қызмет атқарған.

Сот, нотариалдық және қамқор ету басқарулары мен облыстардағы халықтық сот Түркістан өлкесінде сот құрылымы жөніндегі ережелер негізінде құрылды және жұмыс атқарды, оған төмендегідей толықтырулар мен өзгерістер енгізілді:

-нотариустар қолтаңбалардың шынайылығын куәландыру кезінде актінің мазмұнымен алдын-ала таныстырып, ол бекітілген талаптарға сай болмаса, куәландыруды жүзеге асырудан бас тартуға міндетті болды;

-қалалық қоғамдық басқарманың депутаттары алмастырушы ретінде уездік бастықтармен жариялық сату кезінде емес, жеке келісім бойынша сатылатын қала жерлерінің учаскелеріне сатып алу-сату құжаттары нотариуспен жасалуы тиіс болды;

Нотариустарды анықтау мен жұмыстан босату, сондай-ақ олардың үстінен тәртіптік билікті жүргізу бойынша Сот палатасының бас төрағасының құқықары облыстық соттың төрағасына берілді.⁴

Бүгінгі таңдағы даму қарқыны алда келе жатқан нотариат институтының негізіне Ресейдің құқықтық тарихының әсері зор екені мәлім. Ресей құрамына кіру арқылы құқықтың жазбаша нысаны дамуы, жасалған мәмілелердің расталуы еліміздің нотариаттық құқық тарихының бастауы деп айтуға тура келеді ме? Әлде өзіміздің құқықтық тарихтың жазбаша дәлелдемелерін шетел мұрағаттары арқылы іздеуге

бетбұруымыз қажет пе? Бұл сұрақтардың жауабын тек ғалымдар мен зерттеушілер бере алатын шығар.

Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің (әрі қарай- ҚР АҚ) 147-бабына сәйкес Азаматтар мен заңды тұлғалардың азаматтық құқықтары мен міндеттерін белгілеуге, өзгертуге немесе тоқтатуға бағытталған әрекеттері мәмілелер деп танылады. Мәмілелер біржақты және екі немесе көпжақты (шарттар) болуы мүмкін.

ҚР АҚ-нің 154 бабына сәйкес Қазақстан Республикасының заңдарында немесе тараптардың келісімінде белгіленген жағдайларда жазбаша мәмілелер оларды нотариат куәландырғаннан кейін ғана жасалды деп есептеледі.⁵

Көптеген адамдар белгілі бір мәміле формасын сақтаудың дұрыстығы туралы ойламайтын жағдайлар жиі кездеседі. Міндетті түрде нотариаттық тәртіппен жазбаша нысанда ресімделуге тиіс мәмілені олар ауызша нысанда жасайтын жағдайлар жиі кездеседі. Мәмілені растау үшін ең алдымен тараптармен жұмыс жүргізу, олардың құқықтары мен міндеттерін ұғындыру, тараптардың талап-тілегін, мәмілелерде шарттарда заңнамаға қайша келмеу қажеттілігін және өсиет сенімхаттарды куәландыру нотариустардың жұмысының басым бөлігін алады.

Мәмілелерді куәландыруға ҚР Нотариат туралы 1997 жылғы 14 шілдедегі N 155-І Заңының 8-тарауы арналған. Нотариус заңдармен міндетті нотариаттық куәландыру белгіленген мәмілелерді куәландырады. Тараптардың тілегі бойынша нотариус басқа мәмілелерді де куәландыра алады.

Тарауда тіркелуге жататын мүлікті иеліктен алу және кепілге салу туралы шарттарды куәландыру, өсиеттерді куәландыру, өсиеттерді өзгерту және күшін жою тәртібі, сенімхаттарды және келісулерді куәландыру сынды баптар енгізілген. Еліміздің мемлекеттік қызметтерді бір орталықтан беру саясатына сәйкес электрондық үкімет порталы арқылы мүлікке қатысты шарттарға байланысты құжаттар электронды нысанда бірыңғай нотариаттық ақпараттық жүйесі арқылы алынады. Ал сенімхаттар сол портал арқылы қазіргі таңда мобильді қосымша арқылы нотариус кеңсесіне бармай электронды нысанда цифрлы қолтаңбамен жасақталады. Әрине көпшілік үшін бұл формат уақыт үнемдеу жағынан ыңғайлы, алайда алаяқтықтың оның ішінде кибералаықтықтың өршіп тұрған және жасанды интеллекттің адам сенгісіз жетістікке жету шағында мәмілелерді бұлай рәсімдеу барысы қауіпті болып табылады.

Жылжымайтын мүлікпен жасалған мәмілені нотариалды куәландыру сізді әрекетке қабілетсіз адамнан пәтер сатып алудан, қылмыстық тұлғадан, күмәнді құжаттарға қол қоюдан қорғай алады-нотариус, әрине, тергеуші емес, бірақ ол қатысушылар туралы барлық деректерді, құжаттардың түпнұсқалығын тексереді. Нотариус заңгер ретінде мәмілені оның заңдылығын тексереді, оны жасасқан адамдардың құқық қабілеттілігі мен қабілеттілігін тексереді. Яғни, олардың мәміле жасау қабілеті: олардың алкогольдік немесе есірткілік мас күйінде екендігін тексереді. Нотариус сапалы тексеруге мүдделі, өйткені оның сенімділігі оның беделі де-жұмыстың заңдылығында.⁵

Қорытындылай келе, мәмілелерді нотариалдық куәландыру елімізде цифрландырылған және нотарустық қызмет бір жүйеге келтіріліп, қызмет көрсету жүгінушілер үшін барынша ыңғайға келтірілген. Құқықтық мәдениеттің азаматтар арасында дамуы мәмілелерді нотариалдық куәландырудың санын арттырып, сан мен бірге сапасын арттыруға өзінің үлесін косуда. Мәміленің нотариалдық куәландырылуы заңдылық талаптарының сақталуын, тараптардың шартты бекіту барысында адекватты күйінде болуын, тараптардың шарт орындалмаған жағдайда сотта басты дәлелдеме

ретінде ұсынылатын құжатының болуын, және де мәмілелерді жасау барысында мүлікке қатысты басқа да тоқтамдардың болмауы сынды артықшылықтарға ие. Осы артықшылықтарды басты назарда ұстайтын әрбір жеке тұлға сонымен қатар заңды тұлға басшылары мен өкілдері шарттардың нотариалдық куәландырылуын қалауы заңдылық. Ал мәмілелерді тек заң әріпіне сай, құйтырқы әдіс-тәсілдерден аулақ болып, ар-ожданын басшылыққа алып растайтын нотариустар еліміздің құқықтық мәдениетінің негізін қалайды деп сеніммен айта аламыз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. <http://www.notariat.kz/index.php/kz/informatsiya/istoriyanotariata/istoriya-notariata-do-1997-goda/10-vozniknovenie-notariata>

2. Грудинина, А. М. Историко-правовые аспекты нотариального удостоверения сделок с недвижимым имуществом / А. М. Грудинина. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 50 (340). - С. 184-188. - URL: <https://moluch.ru/archive>

3. Роль-нотариата-в-удостоверении-сделок-с-недвижимым-имуществом.pdf

4. Ибраева А.С.. Правовая культура: проблемы теории и практики: автореферат д.ю.н. - Бишкек, 2005. - 20 б.

4. Нотариальное удостоверение сделок с недвижимостью: всегда ли оно необходимо? - Агентство недвижимости Ria Light

5. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_

Түйін. Мақалада нотариат институтының даму тарихының мәмілелерді растауға қатысты әсері және еліміздегі оған қатысты заң нормалары бойынша талдау жасалды.

Резюме. В статье изложен влияния истории развития института нотариата на подтверждение сделок, и проведен анализ норм законодательства нашей страны, касающихся этих вопросов.

Summary. The article describes the impact of the history of the development of the institute of notary on the confirmation of transactions and analyzes the norms of the legislation of our country concerning these issues.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СДЕЛОК В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ

*Нурахметова Г.Г.,
к.ю.н., доцент
кафедры гражданского права,
гражданского процесса и трудового права
юридического факультета
КазНУ имени аль-Фараби
nurahmetova.74@mail.ru
г.Алматы, Республика Казахстан*

С развитием технологий и распространением интернета, вопросы заключения сделок в электронной форме становятся всё более актуальными. В Республике Казахстан, как и в других странах, электронные сделки являются важным инструментом для упрощения и ускорения бизнес-процессов. Заключение сделок в электронной форме регулируется рядом нормативно-правовых актов, и этот процесс имеет свои особенности, связанные с особенностями национального законодательства и применяемых технологий.

С 1 января 2016 года письменная форма сделки может совершаться не только на бумажном носителе, но и в электронной форме. Согласно статье 152 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее ГК РК) к совершению сделки в письменной форме приравнивается, если иное не установлено законодательством или соглашением сторон, обмен письмами, телеграммами, телефонограммами, телетайпограммами, факсами, электронными документами, электронными сообщениями или иными документами, определяющими субъектов (то есть сторон договора) и содержание их волеизъявления [1].

Законодательство Республики Казахстан разрешает заключать сделки дистанционно путём подписания электронного договора. Нет никаких препятствий и для обмена электронными документами в процессе исполнения сделки. Однако некоторые контрагенты всё ещё опасаются переходить в договорных отношениях полностью на электронный документооборот, считая «бумажный» формат более надёжным. Эти опасения связаны с тем, что отсутствует понимание, как правильно заключить договор в электронном виде, чтобы и договор, и другие сопутствующие сделке электронные документы имели юридическую силу.

Закон Республики Казахстан «О цифровых активах» (в редакции 2021 года) регламентирует использование цифровых технологий, в том числе для заключения сделок в электронной форме, например, с использованием криптографии, блокчейн-технологий и цифровых подписей [2].

ГК РК рассматривает электронный договор как один из вариантов письменного договора, который заключается путём составления и подписания сторонами одного документа. Стороны сделки вправе сами решать, в бумажной или электронной форме составлять договор. Исключение составляют случаи, когда закон предписывает заключать конкретную сделку только в определённой форме.

Помимо составления и подписания одного электронного договора, ГК РК допускает заключение сделки путём обмена электронными документами, письмами или иными данными. Однако в этом случае для соблюдения письменной формы сделки обязательно должна быть обеспечена возможность воспроизведения содержания сделки

на материальном носителе в неизменном виде. Кроме того, нужно обеспечить возможность достоверного определения сторон сделки и конкретных лиц, заключивших договор. Только в этом случае договор будет считаться подписанным.

С практической точки зрения составление и подписание электронного договора более простой, быстрый и надёжный способ заключения и оформления сделки. Фактически в этом случае сделка совершается точно так же, как и на бумаге, только договор стороны подписывают не собственноручно, а с использованием электронной подписи [3].

Очень удобно заключить договор не встречаясь лично, а используя электронные средства связи, особенно если будущие контрагенты находятся в разных городах. Закон и судебная практика в целом поддерживают это нововведение. Но перед заключением сделки в электронной форме важно проверить и учесть ряд нюансов, чтобы потом ее не признали недействительной или незаключенной.

Договор – это разновидность сделки, при которой две или несколько сторон выражают свое обоюдное согласие принять на себя определенные обязанности, совершить определенные действия на определенных сторонами условиях.

Для заключения договора необходимо, чтобы одна сторона (это может быть физическое или юридическое лицо) предложила другой стороне (это может быть конкретное лицо либо любое заинтересованное лицо) заключить договор на предложенных условиях.

Предложение о заключении договора, сделанное одному или нескольким конкретным лицам, если оно достаточно определено и выражает намерение лица, сделавшего предложение, признается офертой. Предложение является достаточно определенным, если в нем указаны существенные условия договора или порядок их определения.

Если другая сторона принимает это предложение, то есть согласна заключить договор на предложенных условиях, то такое действие в юриспруденции называется «акцепт». Оферта и акцепт могут выражаться как в устной форме, так и в письменной форме, в том числе по электронной почте (e-mail), ICQ, Skype и тому подобное.

Договор (в том числе и в электронном виде) считается заключенным при соблюдении следующих условий:

Сторонами должно быть достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. В соответствии с требованиями статьи 393 ГК РК существенными условиями являются: - условия о предмете договора. Без определения предмета договора ни один договор не может считаться заключенным. -иные условия, которые признаны существенными законодательством. Например, в договоре купли-продажи существенными условиями являются наименование и количество товаров (статья 407 ГК), в договоре залога должны быть указаны, помимо предмета, его оценка, существо, размер и срок исполнения обязательства, обеспечиваемого залогом (статья 307 ГК). - все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Иначе говоря, существенными условиями являются любые условия по договору, о которых одна из сторон заявила, что договоренность по этим условиям для нее является важным и существенным.

Форма договора должна соответствовать требованиям законодательства, а также договоренности сторон (статьи 151-153, 394 ГК РК). Например, если стороны договора условились, что договор должен быть заключен в письменной форме, то такой договор будет считаться заключенным с момента придания ему письменной формы.

Если стороны договора обменялись офертой и акцептом в форме электронных сообщений (например, по электронной почте (e-mail)), из которых явно следует волеизъявление сторон о заключении договора на указанных условиях, то это означает, что договор считается заключенным. При этом обязательно нужно обратить внимание на то, что сторонами оговорены существенные условия договора, а также отсутствует требование какой-либо стороны придать договору иную форму, чем уже оформленную электронную форму договора.

При заключении договора в электронной форме стороны договора должны быть достаточным образом индивидуализированы, чтобы не было в дальнейшем сомнений в том, кто является стороной по договору. Желательно указывать полные реквизиты сторон идентично тому, как это указывается при подписании договоров на бумажном носителе. Для того, чтобы избежать каких-либо разногласий, относительно формы договора необходимо прямо предусмотреть в оферте и акцепте положение о том, что стороны согласны заключить договор путем обмена электронными сообщениями, и о том, что все электронные письма, направляемые с электронных адресов сторон, считаются подписанными простой электронной подписью – электронным адресом (e-mail-адресом).

При направлении акцепта или оферты необходимо указывать все важные условия по исполнению договора. Например, для договора поставки желательно дать подробное описание товара, срок и место поставки товара, стоимость товара, срок по оплате товара, порядок взаимодействия сторон при обнаружении недостатков в товаре и так далее. Чем подробнее и понятнее будет изложено волеизъявление, тем меньше вероятность возникновения споров и разногласий в будущем с контрагентом по договору.

Особенности и преимущества электронной формы сделок.

1. Удобство и доступность. Заключение сделок в электронной форме позволяет сторонам проводить сделки без необходимости личных встреч и обмена бумажными документами. Это особенно удобно для бизнеса, который работает с клиентами и партнерами по всему миру.

2. Снижение затрат. Электронные сделки помогают сократить расходы на бумагу, транспортировку документов, а также время, затрачиваемое на организацию встречи сторон.

3. Ускорение процессов. Электронные сделки позволяют ускорить процесс согласования и заключения договоров. Все этапы сделки могут быть завершены в режиме онлайн, включая оформление, подпись и обмен документами.

4. Прозрачность и безопасность. Использование квалифицированных электронных подписей и современных технологий защиты данных обеспечивает высокую степень безопасности сделок и уменьшает риски подделки и мошенничества.

Риски и проблемы.

1. Технические проблемы и сбои. Одним из основных рисков электронных сделок является зависимость от технологий и возможность технических сбоев, которые могут препятствовать заключению или исполнению сделки. Важно, чтобы стороны имели возможность подтвердить факты заключения сделок, например, через электронные письма или подтверждения от третьих сторон.

2. Необходимость использования квалифицированных подписей. Для ряда сделок требуется использование квалифицированной электронной подписи, что может ограничивать круг пользователей, которые могут заключать такие сделки. Несмотря на

активное развитие цифровых технологий, не все юридические лица и физические лица имеют доступ к таким сервисам.

3. Недостаточное правовое регулирование. Хотя законодательство в Казахстане относительно развито в области электронной коммерции и цифровых технологий, в некоторых случаях оно может отставать от реальной практики. Например, регулирование сделок с цифровыми активами или использование блокчейн-технологий в контексте традиционного гражданского законодательства требует доработки.

Заключение сделок в электронной форме в Казахстане становится неотъемлемой частью современного бизнеса, способствуя развитию электронной торговли, упрощению документооборота и повышению эффективности взаимодействия между субъектами гражданских правоотношений. Законодательство Республики Казахстан в этой области продолжает развиваться, улучшая правовые механизмы и обеспечивая защиту прав и интересов сторон сделок. Тем не менее, важно учитывать как преимущества, так и возможные риски, чтобы правильно организовать процесс заключения сделок в электронной форме и минимизировать потенциальные проблемы.

Список использованных источников:

1 Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024 г.).

2 Закон Республики Казахстан от 6 февраля 2023 года № 193-VII ЗРК О цифровых активах в Республике Казахстан.

3 Закон Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-II. // Об электронном документе и электронной цифровой подписи (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.07.2024 г.).

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Оспанова Д.А.

*к.ю.н., ассоц.профессор
кафедры гражданского права
и гражданского процесса, трудового права
КазНУ имени аль-Фараби
г.Алматы, Республика Казахстан*

В соответствии с Посланием Президента РК от 02 сентября 2024 года, Касым-Жомарт Токаев поручил провести ревизию мер поддержки бизнеса на предмет эффективности и сформировать единый понятный бизнесу список преференций и льгот «...Каждый субъект предпринимательства должен легко ориентироваться и знать, какие есть виды поддержки, как он их может получить. Тогда малый бизнес будет больше заинтересован в переходе в категорию среднего. Сейчас же у нас более 100 мер поддержки, в которых запутается даже сильный специалист...». Глава государства отметил, что для развития малого и среднего бизнеса можно использовать инструменты финтех. [1]

После обретения независимости в 1991 году Республика Казахстан начала преобразование национальной экономики в сторону рыночных отношений, поэтому возникла необходимость в пересмотре законодательной базы, регулирующей все виды экономической деятельности. Бурное развитие предпринимательства в первые годы независимости потребовало принятия эффективных законодательных актов, регулирующих предпринимательскую деятельность.

Статья 26 Конституции Республики Казахстан содержит пункт 4, провозглашающий право каждого на свободу предпринимательской деятельности, свободное использование своего имущества для любой законной предпринимательской деятельности [2].

Стоит отметить, что правовая база предпринимательской деятельности из-за изменчивости внешней среды постоянно нуждается в улучшении. Это также основная причина того, что с 1990 года законы в сфере предпринимательства претерпели изменения и дополнения. Даже создание Предпринимательского кодекса не гарантирует создания идеальной правовой базы.

Процесс становления независимого Казахстана с собственной экономической системой приводит к введению нового понятия - предпринимательской деятельности. Следует отметить, что термин «предпринимательство» фиксируется в законодательстве вместо понятия «предпринимательской деятельности». Согласно статьи 10 ГК РК, «Предпринимательство - это инициативная деятельность граждан и юридических лиц независимо от формы собственности, направленная на получение чистого дохода путем удовлетворения спроса на товары (работы, услуги) на основе право частной собственности (частное предпринимательство) либо на праве хозяйственного ведения или оперативного управления на состояние предприятия (государственного предприятия). Предпринимательская деятельность осуществляется от имени, с риском и под имущественную ответственность предпринимателя» [2].

Важным фактом остается то, что в отечественной и зарубежной юридической литературе нет общепринятого определения термина предпринимательство. Отсутствие

единого определения проистекает из сложности категорий предпринимательской деятельности и неоднозначности сферы в целом. По мнению немецкого ученого П. Верхана, предпринимательская деятельность ведется на основе не только экономической ситуации, но и правовой, политической, технологической ситуации, с учетом психологии и этики [4, с.5]. Под углом разных сторон рассматривал предпринимательство и русский ученый В. С. Белых. По его мнению, предпринимательская деятельность содержит, помимо перечисленного, исторический, социологический и моральный аспекты [5, с. 23].

С точки зрения экономической науки, предпринимательство - это прежде всего инициативная деятельность по разработке товаров и услуг, направленная на максимизацию прибыли путем удовлетворения рыночного спроса ; создание инновационных процессов и их коммерциализация ; процесс увеличения капитала, развития производства и создания добавленной стоимости [4]. Как видим, основной мотивацией предпринимательской деятельности является экономическая наука, определяющая получаемую прибыль. Основная цель бизнеса - произвести и предложить рынку такой продукт, на который есть спрос и который приносит прибыль.

При определении понятия предпринимательства юридическая наука уделяет большое внимание конкретным отличиям от других видов деятельности.

По словам С. О. Куанышбаевой, предпринимательство происходит в первую очередь в сфере имущественных отношений. В этом случае отношение предпринимателей во время своей деятельности характеризуется как равноправные отношения , между независимыми субъектами [6, с. 7].

Рассматривая понятие «предпринимательская деятельность», необходимо учитывать наличие идентичных понятий. Очевидно, такие понятия, как «экономическая деятельность»; «хозяйственная деятельность»; «коммерческая деятельность»; «торговая деятельность»; «коммерция» порождает недоразумения и трудности в их интерпретации среди широких слоев общества.

В целом, можно утверждать, что предпринимательство является одной из таких подкатегорий, как экономическая деятельность. Таким образом, экономическая деятельность сочетает в себе все виды хозяйственной деятельности, в том числе предпринимательства [7].

Кроме того, существует мнение, что понятие «бизнес» синонимично понятию предпринимательской деятельности; Б.Г. Мухамеджанов является сторонником этого мнения в отечественной литературе. [8, с. 18].

Однако есть категория ученых, которые утверждают, что под понятием «бизнес» можно определить множество других связанных значений, таких как специальность, профессия, заработок, а не только активная предпринимательская деятельность.

Если принять законодательство Казахстана, то для предпринимательской деятельности присущ ряд особенностей, изложенных в ст. 10 Гражданского кодекса Республики Казахстан и в Законе Республики Казахстан «О частном предпринимательстве»

В своем диссертационном исследовании профессор С. К. Идрышева раскрывает закрепленные в законодательстве Казахстана признаки предпринимательской деятельности [9, с. 56].

В юридической науке предпринимательская деятельность с точки зрения оценки ее составляющих делится на экономическую и юридическую части. Основными чертами экономической части считаются независимость деятельности, ее явно рискованный

характер, необходимость максимизации прибыли. Юридическая составляющая, в свою очередь, раскрывается через обязательную государственную регистрацию субъектов. [10, с. 17].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что основными особенностями предпринимательской деятельности являются :

- 1) инициатива;
- 2) независимость;
- 3) наличие имущества;
- 4) рискованный характер;
- 5) ориентированность на получение прибыли (дохода).

Активная роль хозяйствующего субъекта в процессе ведения своей деятельности определяет инициативу. Иными словами, все субъекты хозяйствования вправе осуществлять хозяйственную деятельность в установленных законом рамках по собственной инициативе.

При осуществлении деятельности субъект действует по своему усмотрению, имея полную свободу заниматься предпринимательской деятельностью, а также под своей имущественной ответственностью, что говорит о самостоятельности.

Цивилистическая наука предполагает разделение атрибута независимости на имущественный и организационный [11, с. 35]. Тот факт, что предприниматель имеет собственное имущество, предназначенное специально для ведения хозяйственной деятельности, говорит об имущественной независимости субъекта. Организационная независимость тесно связана с признаком инициативы, поскольку характеризует свободу действий при принятии решений в процессе ведения бизнеса. Такие решения субъект должен принимать с самого начала ведения бизнеса - субъект самостоятельно выбирает вид своей деятельности, масштаб, организационно-правовую форму и так далее. Независимость предпринимателя также проявляется на стадии реализации результатов предпринимательской деятельности.

Проведение операций от своего имени было отражено в Гражданском кодексе РК. Как индивидуальный предприниматель имеет свое собственное имя (ст. 15 ГК РК), так и юридическое лицо - свое наименование (ст. 38 ГК РК). Активность в гражданском обороте от своего имени позволяет приобретать для себя права и обязанности.

При ведении бизнеса обязательно иметь собственное имущество. Осуществляя свою хозяйственную деятельность, предприниматель несет полную ответственность за имущество, задействованное в бизнес-процессе. При этом Гражданский кодекс Республики Казахстан предусматривает имущественную ответственность не только для юридических лиц (статья 33 Гражданского кодекса Республики Казахстан), но и для физических лиц в лице всех граждан (статья 20 Гражданского кодекса). Республики Казахстан). Основа для осуществления предпринимательской деятельности лежит именно в наличии собственного имущества. В соответствии с пунктом 4 статьи 26 Конституции Республики Казахстан, каждый гражданин имеет право на свободное использование своего имущества для любой законной предпринимательской деятельности [2].

Следующий признак является рискованный характер предпринимательской деятельности. Предпринимательская деятельность связана с риском. Предпринимательская деятельность сопряжена с риском. Рисковый характер предпринимательства коренным образом отличает его от хозяйственной деятельности периода административно-плановой экономики, допускавшей существование заведомо

убыточных предприятий, которые при плохих результатах хозяйствования могли обратиться за поддержкой к государству. Вполне объяснимо в связи с этим, что такой чисто рыночный институт, как институт несостоятельности (банкротства), возрождается в нашей стране только с переходом к рынку.

Риск в предпринимательской деятельности был рассмотрен еще в XVIII веке. Так выдающийся мыслитель А. Смит в своем «Исследовании о природе и причинах богатства народов» дает характеристику риску как неизменной части деятельности предпринимателя (собственника капитала). По Смиту собственник капитала, распоряжаясь своим имуществом берет на себя риск хозяйствования в процессе производства товаров, однако при успешном ведении деятельности собственник капитала получает прибыль, что является своего рода компенсацией за понесенный риск [12].

Степень предпринимательского риска определяется рядом факторов. Основные из них - непредсказуемость внешней среды, отсутствие эффективной правовой базы, человеческий фактор в виде совершения ошибок сотрудниками или непосредственно руководителем, а также макроэкономические шоки.

Перейдем к главному экономическому признаку предпринимательской деятельности - получению прибыли. В общей части Гражданского кодекса Республики Казахстан источником прибыли предпринимателя указывается удовлетворение спроса на товары, работы, услуги.

Государственная регистрация предпринимательской деятельности также относится к признакам в юридической науке [11, с. 14-15]. В Республике Казахстан обязательна государственная регистрация субъектов хозяйствования, а не деятельности. В пользу этого шоу, например, положения Закона Республики Казахстан от 17 апреля 1995 года номер 2198 «О государственной регистрации юридических лиц и учета регистрации филиалов и представительств». [13] Иными словами, легальное осуществление предпринимательской деятельности на территории Республики Казахстан возможно только с момента регистрации субъекта в качестве юридического лица.

Лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без государственной регистрации, не является предпринимателем (коммерческой организацией). В этом и проявляется разница между экономическим и юридическим определением предпринимательства, так как в экономике, любая предпринимательская деятельность может существовать независимо от факта государственной регистрации субъектов предпринимательства (теневая экономика и так далее). Однако, ведение предпринимательской деятельности без регламентированной государственной регистрации может привести к правовым последствиям

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что предпринимательство является самостоятельным видом деятельности субъекта, основной целью которого является получение прибыли путем удовлетворения спроса на товары и услуги, для выполнения по своей собственной инициативе, с учетом факторов риска счета, осуществляемые в рамках правового поля с обязательной государственной регистрацией хозяйствующего субъекта как юридического лица.

Список использованных источников:

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана "Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм". – 02 сентября 2024 г. // www.akorda.kz
2. Конституция Республики Казахстан. 30 августа 1995 года. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K930001000_
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан, принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.06.2014 г.). // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_
4. Werhahn, Peter H. Der unternehmer. Seine ökonomische funktion und gesellschaftspolitische erantwortung /Editor: ordo socialis Paulinus-Verlag, Trier, 2.- Auflage, 1990. – P. 5.
5. Белых В. С. Отношения в сфере предпринимательства как предмет предпринимательского права //Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права: сборник научных статей. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – Вып. 5. – 193 с. – С.23.
6. Куанышбаева С.О. Предпринимательские сделки по законодательству РК: дис. ... канд. юрид. наук. - Алматы, 2004. – 177 с.
7. Бельгибаев К.М., Бельгибаева Ж.Ж., Бельгибаев А.К. Франчайзинговая система и ее роль в развитии предпринимательства в Казахстане. - Известия НАН РК. // <http://library.kz/ru/209-journalsnanrk/izvestiya-nan-rk-seriya-obshchestvennykh-nauk.html>
8. Мухамеджанов Б. Г. Методологические основы формирования государственной политики поддержки предпринимательства в Республике Казахстан. – Алматы: ОФ «Казахстан Бизнес Сервис», 2005. – 506 с.
9. Идрышева С. К. Публичный договор в гражданском праве Республики Казахстан: проблема теории и практики: дис. ... докт. юрид. наук. - М., 2012. – С. 56.
10. Мороз С.П. Предпринимательское право Республики Казахстан: курс лекций. – Алматы: КОУ, 2008. – 308 с.
11. Мартемьянов В.С. Хозяйственное право: курс лекций. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – Т. 1. – 312 с.
12. Adam Smith An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations ISO-8859-1 //
13. Закон Республики Казахстан от 17 апреля 1995 года № 2198 «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств» //Информационная система нормативных правовых актов ПАРАГРАФ.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЭКСТРЕМИЗМ МЕН ТЕРРОРИЗМНІҢ АЛДЫН АЛУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Сапаров Б.Ж.

*PhD, аға оқытушы Abai University
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Ішкі істер министрлігі ұсақ бұзақылық пен вандализмнен бастап, шетелдіктердің заңсыз көшіп келуіне және басқа да ауыр қылмыстарға қатаң тосқауыл қойып, дереу жолын кесуге міндетті. Құқықтық мемлекетте қылмыс әлеміне орын жоқ, қарақшылықты түп-тамырымен жою қажет. Түрлі экстремистердің, оның ішінде әсіре діншілдердің де елге іріткі салатын әрекеттеріне қатысты ұстаным дәл осындай болуға тиіс» деген [1].

Экстремистік және террористік қызмет ұғымдары өте ауқымды, бірақ олар «Экстремизмге қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 18 ақпандағы №31 Заңында және «Терроризмге қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 13 шілдедегі №416-І Заңында нақты жазылған.

«Экстремизмге қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңы «адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын, конституциялық құрылыс негіздерін қорғау, Қазақстан Республикасының егемендігін, оның аумағының тұтастығын, қол сұғылмауын және бөлінбеуін, ұлттық қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында экстремизмге қарсы іс-қимылдың құқықтық және ұйымдастырушылық негіздерін айқындайды» [2].

Экстремизм мен терроризм мемлекет пен қоғамның қазіргі қауіпсіздігіне төнетін ең үлкен қауіптердің бірі болып табылады. Экстремизм – бұл кез-келген, тіпті ең тұрақты және гүлденген қоғамды сілкіндіретін өте үлкен қауіп. Маңызды геосаяси және мәдени бағыттардың қиылысында тұрған Қазақстан да осы сын-қатерлерге тап болады. Бұл мақалада Қазақстанда жүзеге асырылатын экстремизм мен терроризмнің алдын алудың негізгі шаралары қарастырылған.

Қоғамдық ортадағы экстремистік және террористік көріністерге қарсы күрестің негізгі бағыттарының бірі олардың алдын алу болып табылады.

Мұндай профилактикалық жұмысты жастар арасында жүргізу өте маңызды, өйткені бұл әртүрлі факторларға байланысты әртүрлі қоғамға қарсы және қылмыстық топтардың теріс әсеріне ұшырау тұрғысынан ең осал болып табылатын жас ұрпақ. Жастардың әлеуметтік және материалдық сенімсіздігі, бағалау мен пайымдаудағы жиі максимализм, психологиялық жетілмегендік, басқалардың пікіріне айтарлықтай тәуелділік - бұл еліміздің жастар арасында радикалды идеяларды оңай тарату мүмкіндігі туралы айтуға мүмкіндік беретін себептердің кейбірі ғана. Сонымен қатар, бұл идеялар жастар арасында айтарлықтай таралуда.

Әр түрлі бағыттағы экстремистік топтардың жетекшілері жастарды өз бірлестіктеріне тартады, көбінесе оларға барлық мәселелерді, соның ішінде материалдық мәселелерді оңай шешуге уәде береді. Жас өспірімдер көбінесе мұндай ұйымдардың қызметіне қатыса отырып, өздерінің бар мәселелерін шешпей қана қоймай, көптеген жаңа проблемаларды туындатып, өз болашағын құртып жатқаны туралы ойланбайды.

Әрине, жастар арасында экстремизм мен терроризмнің алдын алу мұндай құбылыстардың салдарын жоюға қарағанда әлдеқайда тиімді. Атап айтқанда, жастар ортасында радикалды көріністерді азайтуға бағытталған келесі әрекеттерді ұсынуға болады:

Біріншісі – жастар арасында құқықтық мәдениетті қалыптастыру бойынша кешенді іс-шаралар өткізу. Атап айтқанда, бұған тәрбие мен білім берудегі құқықтық компоненттің едәуір кеңеюі ықпал етуі мүмкін. Өз құқықтары мен бостандықтарын білу жас ұрпақтың басқа адамдардың құқықтары мен бостандықтарына, оның ішінде олардың өміріне, денсаулығы мен қадір-қасиетіне деген құрмет сезімін дамытуға ықпал етеді.

Екіншісі – жастардың бойында толерантты дүниетаным, олардың ұлтына, дініне, әлеуметтік, мүліктік жағдайына және өзге де жағдайларға қарамастан барлық адамдарға төзімділікпен қарауға тәрбиелеу. ҚР Конституцияның 19-бабының 2-бөлігінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды делінген [3]. Әр адам бала кезінен бастап барлық адамдарды құрметтеу керек деген ойға ие болуы керек, қандай да бір жағдайға қарамастан, адамдарды кез - келген белгілер бойынша бөлуге болмайды. Бұл діни, ұлттық және әлеуметтік экстремизмнің әртүрлі түрлеріне қарсы тұруға көмектеседі.

Үшіншісі – жастардың бос уақыты мен тынығу мәселелерін жетілдіру. Көптеген жастар әртүрлі радикалды ұйымдарға көбінесе бос уақыттарын жан мен тәнге пайдалы өткізуге ниет пен мүмкіндіктің болмауынан түсетіні жасырын емес. Атап айтқанда, мемлекет тек ірі қалаларда ғана емес, сонымен қатар ең кіші елді мекендерде клубтар, мәдениет үйлері, кинотеатрлар, мұражайлар және басқа да әлеуметтік-мәдени мекемелердің белсенді жұмыс істеуі үшін қамқорлық жасауы керек. Сондай-ақ жастар арасында салауатты өмір салтын, спортпен және дене шынықтырумен айналысуды белсенді түрде насихаттау қажет. Айта кету керек, аталған іс-шаралар барлық жастарға және материалдық жағынан қол жетімді болуы керек.

Төртінші – жастардың әлеуметтік және материалдық қорғалу деңгейін арттыру, жас мамандарды жұмысқа орналастыруға көмектесу, жастарға арналған тұрғын үй бағдарламаларын қолдау.

Бұл шаралар жастарға мемлекеттің оларға қамқорлық жасайтынын және заңсыз әрекеттер жасаудың қажеті жоқ екенін түсінуге көмектеседі.

Соңғы уақытта террористердің жастарға бұқаралық ақпараттық әсер етуінің ең тиімді құралы интернет болды. Қылмыскерлердің интернетті танымал етуінің себептері-аудиторияға оңай қол жеткізу, анонимді коммуникацияны қамтамасыз ету, бұл мәселені мемлекеттік деңгейде әлсіз реттеу, жаһандық тарату, ақпаратты берудің жоғары жылдамдығы, арзандық пен пайдаланудың қарапайымдылығы, мультимедиялық мүмкіндіктер.

Экстремистік ресурстар психологиялық соғыс құралдарын кеңінен қолданады, соның ішінде жалған ақпарат, қорқыту, қоғамдық сананы манипуляциялау, ұғымдар мен фактілерді ауыстыру. Террористік ұйымдардың интернет-ресурстарында терактілердің нәтижесінде шабуыл нысанасы болып табылатын мемлекеттерге келтірілген психологиялық зиян туралы айтылады.

Террористік ұйымдар, интернетті жаңа мүшелерді, экстремистік көзқарастағы жастардың да жанкештілерін алдымен радикалды исламға, содан кейін заңсыз

әрекеттерге тарту мақсатында жалдау үшін пайдаланады. Сонымен қатар, интернет террористік ұйымдарды қолдауда белсенді рөл атқаратын адал ортаны қалыптастыру үшін қолданылады.

Арнайы қызметтер мен құқық қорғау органдары террористік ұйымдардың идеологтарының аудиторияны барынша қамту үшін барған сайын жаңа коммуникация құралдарын пайдалануын тіркейді. Сонымен, ұялы байланыс қызметтерін дамытумен қатар, экстремистік әдебиеттерді ұялы телефонға жүктеу, тиісті әлеуметтік желілер арқылы хабарламалар және т. б. қол жетімді.

Экстремистік және террористік ұйымдар жаңа ақпараттық технологияларды қолданумен қатар, жастарды тарту мақсатында әлеуметтік өзара іс-қимылдың дәстүрлі арналары да іске қосылады.

Аталған жағымсыз үрдістерге қарсы тұру үшін мемлекеттік билік, жергілікті өзін-өзі басқару органдары азаматтық қоғамның мүмкіндігін тарта отырып, өз күш-жігерін келесі бағыттар бойынша жұмыс істеуге жұмылдыруы тиіс:

терроризм мен экстремизмге қарсы іс-қимылды ақпараттық-талдамалық қамтамасыз ету (түрлі жадынамалар, брошюралар, кітаптар, өтініштер, плакаттар, әлеуметтік жарнама шығару, құқық қорғау органдарының, жедел штабтар мен терроризмге қарсы комиссиялардың қызметі туралы баспасөзде объективті жарияланымдар жасау, тақырыптық деректі фильмдер мен бейнероликтер жасау және т. б.);

насихаттық қамтамасыз ету (көрсетілген саладағы қызмет нәтижелері туралы объективті ақпаратты уақтылы жеткізу); қарсы насихаттық (қылмыстық қызметін тоқтатқан бандалық құрылымдардың жетекшілерінің сөз сөйлеуіне, сөз сөйлеуіне, сөз сөйлеуіне барабар және уақтылы жауап беру, парақшалар мен насихаттық әдебиеттерді тарату);

идеологиялық (діни және ұлтаралық төзімділікті, патриотизмді, салауатты өмір салтын, жалпыадамзаттық құндылықтардың басымдықтарын және т. б. қалыптастыру);

ұйымдастырушылық (дәстүрлі сындарлы, оның ішінде терроризмге қарсы бағыттағы қоғамдық және діни бірлестіктердің қызметіне жәрдемдесу; БАҚ-пен өзара іс-қимыл жасау, конференциялар, слеттер, «дөңгелек үстелдер», терроризмге қарсы сипаттағы үздік материалдарға конкурстар өткізу және т. б.);

білім беру бағыты (терроризмге ақпараттық қарсы іс-қимыл саласында мамандарды, оның ішінде азаматтық тұлғалар қатарынан даярлау жүйесін құру).

Жоғарыда аталып кеткен іс-шараларды жүйелі түрде атқарып, соның ішінде мемлекеттіміздің осы саладағы мүдделерін халықаралық деңгейде қорғауы керек.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев Шанхай ыңтымақтастық ұйымдарына мүше мемлекеттердің қауіпсіздік кеңестері хатшыларымен кездесуінде, халықаралық терроризмге қарсы іс-қимыл мәселелерін бөлек қарастырамыз. Әрине, мұнда біз саяси ерік-жігер көрсетуге тиіспіз. Солайша бірге екенімізді танытып, ең бастысы, тиімді әрекет етуіміз керек. Қазақстан бұл игі іске өзінің елеулі үлесін қосады. Бұған сенімді болыңыздар деген [4].

Қолданылған әдебиеттер:

1. 2024 жылғы 2 қыркүйектегі Мемлекет басшысының Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауы, <https://www.akorda.kz/kz/memleket->

[basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstan-zan-men-tartip-ekonomikalыk-osim-kogamdyk-optimizm-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-285659](#)

2. «Экстремизмге қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 18 ақпандағы №31 Заңы, <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000031>

3. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года, https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_/links

4. Қасым-Жомарт Тоқаев: Халықаралық терроризм мәселесінде саяси ерік-жігер көрсетуге тиіспіз, <https://kaz.inform.kz/news/kasim-zhomart-tokaev-halikalalik-terrorizm-maselesnde-sayasi-erk-zhger-korsetuge-tispz-4276d3/>

ҚҰМАР ОЙЫНДАР ТАРИХЫ ЖӘНЕ СҮЙЕК ОЙЫНЫ

Сериев Б.А.

*І.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті,
Талдықорған қ., Қазақстан Республикасы*

Лудомания ғалымдардың зерттеуі бойынша аурулар қатарына жатқызылған. Лудомандан ойынға құмарлығын барынша құпиялы ұстауға тырысады. Құмар ойынды жасырын түрде ойнап, тума-туыстарыңызды алдап жүру әдетке айналуы мүмкін. Құмар ойын нәтижесі жөнінде жалған ұтыс айтып, жаханға жар салу ықтималдығы бар. Лудоманияға тәуелділікті кейде «жасырын ауру» деп те атайды. Өйткені оның есірткіге немесе маскүнемділікке деген тәуелділік сияқты физикалық белгілер болмайды.

Бүкіл әлемде лудоманияға шалдыққандардың саны жыл сайын артып келеді. Әсіресе, үлкен қаладағы казино, ойын клубтары мен букмекерлік кеңселерде спорттық ойындарға бәс тігіп, автоматтарға ақша салатын жастардың қатары көбейген.

«Лудомания» терминінің түп мағынасына келсек, «лудо» - ойын, «мания» - ессіздік дегенді білдірді. Яғни, бұл - "ойынға есі кету" деген сөз. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы лудоманияны құмар ойындарға әуес адамдардың дерті екенін дәлелдеді. Шынында да, қазіргі таңда ойынға құмарлық қоғамның дертіне айналып барады [1].

Қазақта "Ойсыз ойынға құмар" деген сөз бар. Өткен тарихымызға үңілсек, қазақта құмар ойын ойнау деген ұғым болған емес. Бұл дерт біздің елімізге шет елдерден келді. Әлемдегі құмар ойындардың тарихына шолу жасасақ, елімізге бұл ойын қалай келгендігін терең түсінуге болады.

Ежелгі Үндістанда, бүкіл әлемде сияқты, сүйек ойнау белгілі болды [2]. Ежелгі Үндістанда ерте заманда сүйек ойыны болған. Осы ойынның кесірінен кезінде бұл елдегі бір ханзаданың мал-мүлкінен, билігінен, тіпті, әйелінен айырылғандығы жөнінде жазылған деректер бар.

Немістерде көптеген құмар ойындар ерекше танымал болды. Ежелгі герман өз мүлкін ғана емес, еркіндігін де жоғалтты [3]. Ал неміс халқында құмар ойыннан жеңіліс тапқан ойыншы өз азаттығынан айырылып, құл болып кетсе, Қытайда лудоманияның арқасында бүкіл бір армия қаржыландырылып отырған екен.

Ежелгі гректердің, әсіресе коринфиялықтардың сүйек ойынына деген құмарлық туралы деректер бар [2]. Сүйектер - ең көне ойындардың бірі. Ойын түріне байланысты саны бірден алтыға дейінгі кубиктер (сүйектер) ойынға арналған құрал болып табылады. Дұрыс таңбаланған жағдайда сүйектердің қарама-қарсы қырлары 7:6 және 1, 5 және 2, 4 және 3 қосындысын құрауы тиіс.

Осы мифологияға сәйкес, ойын сүйектерін Паламед атты грек ойлап тапты [4]. Бірақ археологтар бұл мифологиялық және әдеби деректерді жоққа шығарады және сүйек ойнау көне Үндістанда, Қытайда, Ливияда және Мысырда белгілі болған деп есептейді [5].

Кейбір зерттеушілер И.М. Линдер «Чатуранганы ойнаудың бастапқы әдісі (қазіргі заманғы шахматтың үндістандық үлгісі) былай деп болжайды: «Қарсыластар сүйек ойынының көрсеткіштеріне сәйкес кезекпен жүрісті жасайды» деп тұжырымдаған [6]. Өзгеше айтқанда, тіпті шахмат сияқты зияткерлік ойын да бастапқыда сүйек ойнаудың бір түрін ғана көрсетті.

Ресейге сүйек және «астық» ойыны да қай уақытта келгені белгісіз. Терещенко А.В. «История культуры русского народа» ғылыми еңбегінде «кейбір деректер бойынша «ол арабиялықтарға белгілі болатын, сол жерден Персияға, содан кейін - Қыпшақ Ордасына көшті», - деп ресейліктерді осы ойынмен таныстырды» деген [7] деректеме келтірген болатын. Сонымен қатар, Янин В.Л. «Археологические раскопки в Новгороде» атты еңбегінде «Новгородта археологиялық қазба жұмыстары кезінде табылған шахматтық фигураларды ғалымдар XIV ғасырға сеніммен жатқызады. Сүйек ойнау әлдеқайда ерте пайда болуы тиіс еді» деп пайымдады [8].

Кеңес құқығында жаңа экономикалық саясаттың алдындағы кезеңде әр түрлі құмар ойындар алыпсатарлық баюдың түрі ретінде қатаң қудаланды. Кеңес құқығында жаңа экономикалық саясаттың алдындағы кезеңде әр түрлі құмар ойындар алыпсатарлық баюдың түрі ретінде қатаң қудаланды. Петроград Әскери-революциялық комитеті барлық ойын клубтары мен притондарын жабу туралы қаулысы 1917 жылы 24 қарашада шықты. Бірақ большевиктер ойын бизнесіне қарсы салмақты күрес жүргізген жоқ және ол заңсыз жағдайда жұмыс істей берді [9].

Ең қызығы, құмар ойындар біздің елімізге сонау кеңес заманы тұсында келген. Кейбір деректерге сүйенсек, елімізде 1917 жылға дейін құмар ойындардың карталық түрлері дамыған. Олардың дені жеке клубтар мен орталықтарда ойнатылған.

Занды құмар ойындарының тағы бір түрі әр түрлі лотереялар болды. Алғашқы бүкілресейлік лотерея сол 1921 жылы өткізілді - сол кезде елдің оңтүстігінде аштық болды және түскен қаражат азық-түлік сатып алуға жұмсалды. Содан кейін лотереяны қоғамдық ұйымдар да, жекелеген кәсіпорындар да өткізе бастады [10].

Ойын автоматтары дүниежүзінде бұрыннан кең таралған. Осылай, XX ғасырдың 1970 жылдарында Англияда ойын автоматтары залы халық арасына жайылғандығына байланысты, кинотеатрларға, тіпті оларды жабу қажеттілігі туындауымен, адам баруы күрт азайды [11].

Басқа зерттеушілердің мәліметтері бойынша, 1990 жылдардың бірінші жартысында Канадада проблемалық гемблерлер саны 75 % артық өскендігі байқалады [7]. Осыған байланысты көптеген шетелдік зерттеушілер құмар ойындарды халықтың бір бөлігі үшін қауіп-қатер төндіретін түйінді әлеуметтік мәселе деп санайды. Ойын барысында эмоционалды босаңсу, жағымсыз проблемалардың пайда болуы.

Мұндай нысандарға негізінен байлар мен тәжірибесі бар ойыншылар барған. Ал 1989 жылдан бастап КСРО аумағына ойын автоматтары келді.

Еліміз егемендік алған тұста еліміздің бірқатар ірі қалаларында жасырын казинолар ашылып, 2000 жылдары көп адам құмар ойынға кіріп кеткен көрінеді. Алайда ол кезде көп дүние жасырын болды. Ал қазір ше? Қазір еліміздің қай қаласына барсаңыз да, әуежай мен вокзалдан бастап барлық жердегі жарнамалардан көз тұнады.

Ц.П. Короленко мен Т.А. Донских аддиктивті мінез-құлық түрлерінің бірі ретінде құмар ойындарына тән бірқатар белгілерді бөліп көрсетеді. Оларға мыналар жатады:

Тұрақты қатысу, ойын жағдайында өткізілетін уақытты ұлғайту.

Мүдделер аясын өзгерту, бұрынғы ойын уәждемелерін ығыстыру, ойын туралы тұрақты ойлар, ойын комбинацияларымен байланысты жағдайлардың басым болуы және қиялы туралы түсініктің қалыптасуы.

Үлкен жеңістен кейін де, тұрақты жеңілістен кейін де «бақылаудан айырылу» әрекететі ойынды тоқтатуға қабілетсіздіктен көрінеді.

Ойынға кезекті қатысқаннан кейін салыстырмалы түрде қысқа уақыт аралығында дамидын психологиялық қолайсыздық, тітіркену, мазасыздану жағдайлары, ойынға

қайта кірісу қиын. Мұндай жағдайлар бірқатар белгілері бойынша нашақорлардың абстиненция жағдайын еске салады: олар бас ауруымен, ұйқының бұзылуымен, алаңдаушылықпен, көңіл-күйінің төмендеуімен, назар шоғырлануының бұзылуымен қатар жүреді.

Ойынға қатысу жиілігінің біртіндеп ұлғаюы тән [12].

Қазақстанда лудомания проблемасының ушығуына бірнеше себеп ықпал етеді. Атап айтқанда, букмекерлік кеңселер мен казино қызметтерінің көлемі сегіз есеге ұлғайған, ал қаржы айналымы 500 млрд теңгеге жуықтаған [13].

Ғалымдар құмар ойындардың қоғамдық қауіптілігін және оның ел азаматтарының белгілі бір санатына әсерін қарастырды. Құмар ойынның қоғамдық ұатынастағы проблемасы өте өткір екені анықталды, себебі лудоманияға тәуелділік әлеуметтік-экономиалық, адамгершілік, парасаттылық және медициналық-психологиялық зардаптардың тұтас кешенін жиынтығын, соның салдарынан азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделелерінің бұзылуын тудырады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1 Д.Қазихан Лудомания: Басы – қызық, арты – өкініш // <https://baq.kz/ludomaniya-basy-qyzyq-arty-okinish-324132/>

2 Азартные игры // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890—1907.

3 Источник: <https://ru.wikipedia.org/wiki>

4 Ботвинник М.Н., Коган М.А., Рабинович М.Б., Селецкий Б.П. Мифо-логический словарь. М.: «Просвещение», 1965. – с.181.

5 Бузик О.Ж. Зависимость от азартных игр: клинические проявления, особенности течения, лечение: Диссертация на соискание ученой степени доктора медицинских наук. - М., 2008. – с.11.

6 Линдер И.М. Шахматы на Руси. Изд. 2. М.: «Наука», 1975. - с.15.

7 Терещенко А.В. История культуры русского народа. М.: «Эксмо», 2007. - с. 406.

8 Янин В.Л. Археологические раскопки в Новгороде. — В кн.: Наука и человечество. Международный ежегодник. - М.: «Знание», 1975. - с. 66.

9 Олег Тарасов «Азартные игры в Советском Союзе» Архивная копия от 5 октября 2012 на Wayback Machine (23.07.2010)

10 Источник: <https://statehistory.ru/973/Azartnye-igry-v-Sovetskom-Soyuze/>

11 Источник: <https://cpzalmaty.kz/kz/2015-04-09-01-01-36/130-ludomaniya>

12 Источник: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

13 Құмар ойындар және бәс тігуді ұйымдастыру бойынша қызметтердің көлемі.: Ұлттық статистика бюросы. - 2022 ж. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-service/dynamic-tables/>

ЦИФРЛАНДИРУ ДӘУІРІНДЕГІ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ

Жексембаева Н.Е.

*Шерхан Мұртаза атындағы
Халықаралық Тараз инновациялық институтының
«Азаматтық және қылмыстық құқық»
кафедрасының оқытушысы, PhD докторы
Тараз қ., Қазақстан Республикасы*

Адамның ақпараттық құқықтарының даму маңыздылығы, тұлғалар, қоғам және мемлекеттің өмір сүруінің әр түрлі аспектілеріндегі жаһандық үрдістер арқылы қамтамасыз етіледі. Бұл ретте Д.М. Баймаханованың пікірімен келісесіз: «қоғам, мемлекет және құқықтың дамуының қарқынының өзгерісі мен жылдамдауы, азаматтарға әсер ету механизмдерінің күрделенуі мен жетілдірілуі адам құқықтары мәселелерін басқарудың теориясы мен практикасының түйінді міндеттерінің бірі ретінде қарастырылуына алып келеді, ал бұрынғы маңызды міндеттер екінші кезекке сырғаланады. Уақыт өте келе, осы мәселелердің рөлі, маңызы, салмағы және басқа мәселелерге әсері уақыттың өтуімен біртіндеп артады» [1, 73 б.].

Компьютерлендіру және цифрландыру процестерін енгізу адам мен мемлекеттің, сонымен қатар қоғамның арасындағы өзара іс-қимылын елеулі түрде оңтайландырмаса да, адам мен азаматтық құқықтардың жүйесіне әсер етпеді. Дегенмен, трансшекаралық ғаламдық интернеттің құрылуы мен оның әлеуметтік-экономикалық және саяси саладағы міндетті әсері әлемдік ақпараттық революцияға әкеліп, адамзат білімінің көлемін көбейтті.

Зерттеушілер бұл процестердің тоқтатылмайтынына және қазіргі заман адамзаттың жаңа даму кезеңіне, яғни «киберфизикалық жүйелерді жаппай енгізу және адамның тұрмысқа, еңбекке және бос уақытқа қатысты қажеттіліктерін қанағаттандыру» принципіне негізделген 4.0-өнеркәсібінің енгізілуін ескере отырып, келіседі. Бұл өзгерістер өмірдің түрлі аспектілеріне, соның ішінде еңбек нарығына, өмір сүру жағдайларына, саяси жүйелерге және технологиялық құрылымдарға әсер етеді.[2].

Жоғарыда айтылғандай, экономикалық дамудың бұл кезеңі, бұл жағдайда, экономиканың трансформациясы, әлемнің ашықтығы, даралануы сияқты маңызды өзгерістерді қамтитын ақпараттық революция арқылы өтетін революциялық жолмен байланысты. Мұның бәрі, ең алдымен, адам құқықтарына тікелей немесе жанама әсер етеді. Сонымен бірге, жақында адам құқықтары теориясы ақпаратқа құқықты жеке категория ретінде анықтап, оны "қоршаған орта, құқықтық құбылыстар, процестер және т.б. туралы ақпаратты еркін іздеу, қабылдау, беру, өндіру және тарату құқығы" деп анықтады.."» [3, 480 б.].

Ғалымдар адам құқықтарының құрылымына деген көзқарастарды қайта қарастыру қажет деген қорытындыға келуде, өйткені олардың көпшілігі айтарлықтай өзгерістерге ұшырады және цифрлық немесе интернет-қолдаумен қамтамасыз етілуі керек немесе жаңа ғылыми процестердің (гендік инженерия, нанотехнологиялар, т.б.) ықпалында болады.

Цифрлық технологияның қарқынды дамуы шекарасыз байланыс пен коммуникацияның жақсаруына, мемлекеттік және басқа қызметтерге қолжетімділіктің

артуына, бизнес мүмкіндіктерінің артуына және халықтың хабардарлығының артуына әкелді.

Осының барлығы жеке адамның ғана емес, қоғам мен мемлекеттің де құқықтары мен бостандықтарының белгілі бір кеңеюіне ықпал етті.

Ғылыми және практикалық қолданысқа айналасында пікірталас жүріп жатқан «цифрлық» құқықтар түсінігі енгізілді. «Цифрлық» құқықтардың құқықтық табиғатын анықтау қажеттілігі бірінші орынға шығады, атап айтқанда: олар жаңа адам құқықтары ма, әлде виртуалды ортада жүзеге асырылатын бірдей танылған құқықтар туралы ғана айту керек пе?

Академиялық қоғамдастықта талқыланатын тағы бір сұрақ – адам құқықтарының келесі буыны қандай? Мүмкін бұл «цифрлық құқықтар» шығар?

Адам құқықтарының үш буыны тұжырымдамасын Страсбургтегі Халықаралық адам құқықтары институтының бірінші бас хатшысы, чех заңгері 1977 жылы ұсынып, ал 1979 жылы Карел Васак адам құқықтарының үш «буынын» анықтады:

1. Бірінші буын – азаматтық және саяси құқықтар («еркіндік құқықтары»). Олар, ең алдымен, 17-18 ғасырлардағы Дж. Локк, Ш. Монтескье, Т. Гоббс, Ж.Ж. Руссо секілді ойшылдардың мемлекет, саяси билік, адам құқықтары мен бостандықтары туралы идеялары мен тұжырымдамаларынан туындайды [4, 75 б.].

Бірінші ұрпақтың адам құқықтары либералды индивидуализмнің саяси философиясына және мемлекеттің араласпауының тиісті экономикалық және әлеуметтік доктринасына негізделген теріс құқықтар жүйесі ретінде ерекшеленеді, яғни мемлекетті міндеттеу құқығы өнеркәсіпке араласудан аулақ болу осы құқықтармен реттеледі. Бірінші буындағы адам құқықтарын тану және тәжірибеде жүзеге асыру құқықтық демократиялық мемлекет принциптерінің пайда болуымен, дамуымен және тәжірибеде жүзеге асырылуымен байланысты.

Азаматтық және саяси құқықтар жүйесі бастапқыда адам және азамат құқықтарының Француз декларациясында (1789 ж.) және Американың құқықтар туралы Биллінде (1791) тұжырымдалған.

Қазіргі заманда бұл құқықтар 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы (3-21-баптар) және 1966 жылғы Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт сияқты іргелі халықаралық конвенцияларда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының конституциялары мен әлемнің көптеген елдерінің заңдарында көрсетілген.

Бірінші буынға жатқызылған:

- Өмір сүру, бостандық және жеке қауіпсіздік құқығы;
- Құлдықтан бостандық құқығы;
- Азаптаулардан және басқа да қатыгез, адамгершілікке жатпайтын немесе ар-намысты қорлайтын іс-әрекеттер мен жазалаудан бостандық құқығы;
- Негізсіз тұтқындаудан, ұстаудан немесе қуғындаудан бостандық құқығы;
- Жариялы әділ сот талқылауына құқық;
- Жүріп-тұру және тұрғылықты жерді таңдау еркіндігі;
- Мүлікті иелену құқығы
- Ой мен сөз бостандығы;
- Діни сенім бостандығы;
- Бейбіт жиналыстар мен бірлестіктер бостандығы;
- Тікелей немесе еркін сайланған өкілдер арқылы ел басқаруға қатысу құқығы.

Бұл құқықтардың ерекшелігі – құқықтар мемлекеттің билігін шектеп, адамның даралығы мен таңдау еркіндігінің көрінісі үшін кеңістік құрды. Бірінші ұрпақтың құқығы жеке адамның бостандығын мемлекеттің негізсіз араласуынан қорғайды.

Алайда, мемлекет билігін адам құқығымен шектеу оның рөлін шектен тыс төмендетуге әкелмейді.

Мемлекеттің бірінші буын құқықтарын қорғау және қамтамасыз етумен байланысты функциялары, біріншіден, оларды жүзеге асыру шекараларын реттеу, екіншіден, құқықтар туралы дауларды шешу болып табылады. Қиындық бұл функцияларды атқара отырып, мемлекеттің өзі адам құқықтарын бұзбау керектігінде болып табылады. Бірінші буын құқықтарын қамтамасыз ету механизмінің маңызды ерекшелігі осы құқықтарды иеленушілердің барлығы тең деп саналады; бұл құқықтарды қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік іс-әрекеттер барлық адамдарға бірдей қолданылады (ол заң алдындағы теңдік идеясында бейнеленген).

2. Адам құқықтарының екінші буыны – экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар («тең құқықтар»).

Бұл адамның экономикалық жағдайын жақсарту және мәдени мәртебесін арттыру үшін күресу процесінде қалыптасқан құқықтардың жиынтығы (позитивті құқықтар). Оларды мақұлдау үшін күрес 19 ғасырдың аяғында басталып, Адам Құқықтарының Жалпыға Бірдей Декларациясымен (1948) бекітілді. Құқықтар ұғымы «бостандықты өз еркін басқалармен тең дәрежеде жүзеге асырудың нақты мүмкіндігі ретінде оң түсінуге» негізделген [40, 290 б].

Бұл құқықтардың ерекшелігі бірінші буынға қарсы және ең алдымен оң құқықтар жүйесі ретінде қабылданады. Адам құқықтарының бірінші буынының мәні адамның мемлекеттен бостандығы, оның дербестігі және мемлекеттің адам өмірінің белгілі бір саласына араласпауға міндеттенуі болса, онда адам құқықтарының екінші буыны, керісінше, әлеуметтік әділеттілікті, пайданы әділ бөлуді және мүмкіндіктерді теңестіруді қамтамасыз ету үшін мемлекеттің қоғамның әлеуметтік-экономикалық және мәдени өміріне белсенді қатысуын болжайды.

Екінші буынның адам құқықтарын бекітетін негізгі халықаралық шарттар 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы (22-27-баптар) және 1966 жылғы Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт болып табылады.

Адам құқықтарының екінші буынын құрайды:

- әлеуметтік қамсыздандыру құқығы;
- еңбек ету, әділ және қолайлы еңбек жағдайлары мен жұмыссыздықтан қорғану құқығы;

- демалу және бос уақытты өткізу құқығы;
- өмір сүрудің белгілі бір стандарттарына құқығы;
- әлеуметтік қамсыздандыру құқығы;
- білім алу құқығы;
- денсаулық сақтау құқығы;
- қоғамның мәдени өміріне еркін қатысу құқығы;
- шығармашылық құқығы;
- ғылыми прогрестің нәтижелерінен пайда алу құқығы.

3. Үшінші буын – ұжымдық құқықтар немесе ынтымақтық құқықтар генерациясы 20 ғасырдың екінші жартысында кеңінен танылды. Теориялық (либералистік және социалистік) ілімдер негізінде қалыптасқан бірінші және екінші

буындардан айырмашылығы, үшінші буын адам тәжірибесі мен нақты өмірдің практикалық талаптарының нәтижесі болып табылады.

Адам құқықтарының үшінші буынын құрайды:

- саяси, экономикалық, әлеуметтік және мәдени өзін-өзі анықтау құқығы;
- экономикалық және әлеуметтік даму құқығы;
- «адамзаттың ортақ мұрасын» пайдалануға қатысу құқығы;
- бейбітшілік құқығы;
- таза және салауатты қоршаған ортаға құқығы;
- гуманитарлық көмек алу құқығы.

Үшінші буын құқықтары көптеген халықаралық құжаттарда, әсіресе, 1986 жылғы Даму құқығы туралы БҰҰ Декларациясы, 1992 жылғы Риодағы қоршаған орта және даму декларациясы, Вена декларациясы және 1993 жылғы іс-қимыл бағдарламасы және 2007 жылғы Біріккен Ұлттар Ұйымының жергілікті халықтардың құқықтары туралы декларациясы сияқты жұмсақ құқық саясатын қолдайтын келісімдерде бекітілген.

Жаһандану үдерісі мен жаһандық проблемалардың шиеленісуі аясында мемлекеттер бірінші және екінші буын құқықтарымен өздеріне жүктелген кейбір міндеттемелерді орындаумен жалғыз күресуді тоқтатқан.

Сонымен бірге, қазіргі уақытта осы тұжырымдамаға адам құқықтарының жаңа буындарын енгізу қажеттігі туралы идеялар айтылып жатыр.

Бұл мәселе бойынша бірнеше ұстанымдар әзірленді. Мысалы, бейбітшілік, ядролық қауіпсіздік, ғарыш, қоршаған орта, ақпарат алу құқығы және т.б. құқықтарды жіктеу ұстанымының өкілдерінің біріне сәйкес, мұндай құқықтарды жіктеу өкілдерінің бірінің айтуынша, адам құқықтарының төртінші буыны ретінде бұл құқықтар «21 ғасырдағы сынға заңды жауап болып табылады. «Халықаралық гуманитарлық құқық қалыптасуда, зайырлы гуманизм қоғамның адамгершілік дамуының маңызды кезеңдерінің біріне айналуға» [5, 290 б.].

Көптеген басқа ғалымдар биомедициналық технологиялар мен генетикалық зерттеулер саласындағы 4-ші буын заңдарына сілтеме жасайды: клондау, трансплантация, эвтаназия. Бұл құқықтар адамдарды генетикалық эксперименттермен, клондаумен және биология саласындағы басқа да жаңалықтармен байланысты қауіптерден қорғауы керек [6, 123 б.].

Г.А. Прокоповичтің айтуы бойынша төртінші буынға адамзаттың биологиялық түр ретінде өмір сүруіне, өркениеттің сақталуына және адамзаттың ғарыштық әлеуметтенуіне тікелей байланысты құқықтар кіреді. Ал бесінші буынға махаббат, ақпарат және энергия кіреді [7, 123 б.].

Бірқатар ғалымдар төртінші буын соматикалық құқықтар деген ұстаныммен бөліседі, оны «қоғам мен мемлекет мойындаған, адамның денесіне билік ету өкілеттігінде көрсетілген белгілі бір мінез-құлық мүмкіндігі» деп түсіну керек. Яғни, бұл әлеуметтік мойындалған және заңды түрде мойындалған соматикалық талаптар» [8, 43–50 б.]. Лаврик М.А. олардың қатарына адамның өз органдары мен тіндеріне қатысты құқықтары, жыныстық және репродуктивті құқықтар, жынысты өзгерту құқығы және т.б. жатқызады [9, 11 б.].

Еуропалық ғалымдар төртінші ұрпақтың құқықтарының пайда болуы туралы мәселені жаңа ғана көтерді: «Төртінші Өнеркәсіптік Революция дәстүрлі нарықтарды бұзады және жеке компанияларды инновациялармен жасауға мәжбүр етеді.

Азаматтық қоғам, халықаралық адам құқықтары тетіктері және жеке қорғаушылар автоматтандырудағы экспоненциалды өсуге, жаңа құралдарға және мүмкін болатын жұмыс орындарын жоғалтуға бейімделуі керек болады.

Адам құқықтары жөніндегі жұмысты цифрландыру нәтижесі субъектілердің өзіндік «адам құқығы жиыны» болып табылатын неғұрлым икемді таратылған желілерін жасайтын жеке сектордағы ұқсас қайта құрулармен қатар жүруі мүмкін. Интернет арқылы қосылған әлемнің кез келген жеріндегі бұл адамдар мен ұйымдар нақты уақыттағы араласулар мен ынтымақтастықтың инновациялық нысандарын жүзеге асыра алады. Бірақ құқық қорғау ұйымдары бұл ауысуды жүзеге асыруға қабілетті ме? Адам құқықтарының дәстүрлі тұжырымдамалары да қысымға ұшырайды, өйткені технология адам құқықтарын бұзу үшін жаңа мүмкіндіктер жасайды. Смартфондар, интерактивті динамиктер және фитнес-трекерлерге толы әлемде құпиялылық қалай сақталуы мүмкін?

Бұл деректер жиынтығы адамның мінез-құлқын болжай алатын және тіпті басқара алатын алгоритмдерді үйрету үшін пайдаланылатындықтан, құпиялылық мәселелерін шешу кезінде бұл деректерді анонимді ету үшін оларды бөлшектеу әлі де қиын. Эмоциялық жасанды интеллект (ЖИ), мысалы, адамдардың қашан бақытты немесе қайғылы сезінетінін түсінуге ғана емес, сонымен қатар олардың көңіл-күйіне стратегиялық әсер етуге тырысады. Жуынатын бөлменің немесе көлік айнасының адамдарды жігерлендіретін, тыныштандыратын немесе тіпті бейсаналық деңгейде, мысалы, дыбыстарды, температураны немесе айтылған сигналды басқару арқылы сергектігін арттыратын әлеуетін елестетіп көріңіз. Енді бұл технологияны диктатордың қолында елестетіп көріңіз. Бір ұрпақты ақтау, тіпті заңды түрде жасалса да, кейінгі ұрпақтардың өздері сөзсіз бақылаудың жаңа құралдарын алуына әкелуі мүмкін» [10].

Төртінші ұрпақта адам құқықтарының пайда болуы туралы түсінік адамдарға кең мүмкіндіктер ашатын технологиялардың қарқынды дамуына байланысты пайда болды. Бұл технологиялар өмірдің барлық салаларына толығымен әсер етті.

Бұл технологиялар қандай да бір жолмен жалпы адамзаттың қауіпсіздігіне қатысты елеулі алаңдаушылық тудырады және дәл осы жасанды интеллектті пайдалану бүкіл әлемдегі ғалымдар мен практиктердің санасын қызықтыратын мәселе және БҰҰ тарапынан ықтимал қауіп төндіретін маңызды мәселе ретінде қарастырылады.

Технологияның адам құқықтарына әсері даусыз. Дегенмен, бұл жаңа құқықтарды тудырады ма? Бұл адам құқықтарының жаңа буынының дүниеге келуі ме? Әлде бұл технологиялар адам құқығын басқа деңгейге көтере ме?

Цифрлық технологияның пайда болуының алғашқы жаңғырығы 20 ғасырдың ортасында пайда болды, ал 21 ғасырдың басында ол әрбір өркениетті адамның өміріне мықтап енді. Бұған, технологиялық жетістіктерден басқа, негізінен объективті жағдайлар ықпал етті және бұрын айтылғандай, COVID-19 бұл жерде үлкен рөл атқарды.

Шын мәнінде, адамның цифрландырылған процестерге ену процесінде жаңа құқықтар пайда болған жоқ. Құқықтар оларды қолданудың басқа ортасына – цифрлық ортаға айналдырылды.

Бұрын айтылғандай, цифрландырудың сипаты мен мақсаты адамға цифрлық форматта өзінің ақпараттық және өзара байланысты өзге де құқықтарын жүзеге асыруға ғана мүмкіндік беретін үдеріс болып табылады. Мұндай цифрлық құқықтардың ерекшелігі қазіргі уақытта желісі тұрақты түрде кеңейіп келе жатқан субъектілер арасындағы цифрлық виртуалды байланыстың болуымен байланысты. Яғни, «цифрлық формат» жағдай жасауға, адам жұмысын жеңілдетуге, оңтайландыруға, оның сапасы

мен тиімділігін арттыруға арналған. Осылайша, цифрландыру адам құқықтарын жүзеге асыру жолдарын кеңейтеді.

Цифрлық құқықтардың жоғары мамандандырылған, салалық құқықтық анықтамасы, әрине, кейбір терминдерде түсініксіздікті тудыруы мүмкін, бірақ отандық және шетелдік әдебиеттерде «цифрлық құқықтар» жалғыз заңды анықтама емес, ол заманауи цифрлық технологияларды пайдалану және цифрлық ортада жұмыс істеу туралы адам құқықтарымен байланысты. Бүгінгі күні осы құқықтардың ішінде ең жалпы танылғандары Интернетке кіру құқығы (Internet access right), жеке деректерді қорғау құқығы және ұмытылу құқығы (right to be forgotten), кейде ауқымы кеңірек өшіру құқығы (right to erasure), деп аталады.

Біздің ойымызша, қазіргі жағдайдың мәні ақпарат бостандығы мен ақпарат алу еркіндігі мен жеке өмірді қорғау құқығы арасындағы қайшылықтардың күшейіп келе жатқандығына, цифрлық әлемде адам құқықтарын қамтамасыз ету мәселесіне байланысты алға шығуда.

Пайдаланылған қайнар көздердің тізімі:

1. Баймаханова Д.М. Проблемы прав человека в системе конституционализма в Республике Казахстан: монография. – Алматы, 2010. – 368 с.
2. Четвертая промышленная революция интернет вещей, циркулярная экономика и блокчейн. <http://www.furfur.me/furfur/changes/changes/216447-4-aya-promyshlennaya-revolutsiya>. 17.03.2024.
3. Исаков В.Б. Основы права: учебник для неюридических вузов и факультетов. – М. Норма: ИНФРА-М, 2015. – 480 с.
4. Малько А.В., Матузов Н.И. Теория государства и права: учебник. – М.: «Юрист», 2009. – 75 с.
5. Венгеров А.Б. Теория государства и права. -М.: Новый Юрист, 2013. 500 с.
6. Рудинский Ф.М. Права человека в современном мире (марксистская оценка ситуации) // Марксизм и современность. – 2000. – № 1 (15). – 123 с.
7. Прокопович Г.А. Современный подход к классификации прав и свобод человека и гражданина // Право: история и современность. – 2019. – № 2. – С. 18-124.
8. Красс В.И. Личностные («соматические») права человека в конституционном и философско-правовом измерении: к постановке проблемы // Государство и право. – 2000. – № 10. – С. 43–50.
9. Лаврик М.А. Гарантии конституционных прав человека: соматический аспект: дис. ... канд.юрид.наук. – Иркутск, 2006. – 232 с.
10. Time for a Fourth Generation of Human Rights? <http://www.unrisd.org/TechAndHumanRights-Soh-et-al>. 12.10.2023.

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ ДЕТЕЙ С ДИАГНОЗОМ ДЦП НА ПРИМЕРЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РК

Капсаямова С.С.

*Доцент кафедры Юриспруденции
Кокшетауского Университета им. Абая Мырзахметова,
кандидат юридических наук;
г. Астана, Республика Казахстан;
e-mail: berkut_kapsalyam@mail.ru*

Османова Д.Б.

*Доцент кафедры Юриспруденции
Кокшетауского Университета им. Абая Мырзахметова,
кандидат юридических наук;
г. Астана, Республика Казахстан;
e-mail: o_dinara82@mail.ru*

Абдикаликов К.Б.

*старший преподаватель
Esil University
г. Астана, Республика Казахстан*

Чередников Н.А.

*студент 4 курса
Кокшетауского Университета им. Абая Мырзахметова
г. Кокшетау, Республика Казахстан*

В современных условиях одним из главных вопросов механизма защиты прав детей с диагнозом ДЦП является институт инклюзивного образования. Инклюзивное образование на сегодняшний момент имеет первостепенное значение, поскольку данному вопросу сегодня уделяется большее внимание. Число людей с ограниченными возможностями в Республике Казахстан растет с каждым годом. И самый главный вопрос заключается в инклюзивном образовании, необходимо тесно работать с людьми, имеющими особые образовательные потребности. Мы решили выбрать именно эту тему, поскольку считаем ее актуальной на сегодняшний день, ведь существуют проблемы, которые необходимо решать. «Все люди приходят в этот мир со своим предназначением. Каждый человек индивидуален и ценен по-своему. Дети и подростки с диагнозом ДЦП посещают детские сады, ходят в школу, обучаются в высших учебных заведениях» [1, 77].

Актуальность темы заключена в том, что дети с особенностями развития должны иметь равные возможности с другими детьми и получать достойное образование. Образование – это залог успеха, поскольку оно представляет собой путь в светлое будущее, и это значимое право человека. В реализации политики развития инклюзивного образования особая роль отводится Конституции РК, посланию Президента РК «Казахстанский путь – 2050», а также государственной программе развития образования РК на 2011-2020 годы.

В Конституции РК и в Законе РК «Об образовании» указывается на равенство всех детей в отношении права на образование и творческое развитие. Но что мы имеем

на самом деле, проблемы с обучением и даже невозможность получить достойное образование. Сейчас, люди с ограниченными возможностями обучаются в специальных школах и интернатах, также есть дети, которые обучаются только на дому.

Проблематика заключается также в низкой правовой осведомленности родителей. Большинство людей даже не знают и не понимают значение слова «инклюзивное образование». Инклюзивное образование — это совместное образование нормотипичных детей и «особенных» детей.

Таким образом, среднее образование, среди обычно развивающихся сверстников, позволяет ребенку со специальными образовательными потребностями чувствовать себя обычным, как и его друзья, одноклассники, мальчики и девочки во дворе. Общество не имеет права лишать детей-инвалидов права на образование, развивать свои навыки, таланты и, самое главное, общаться с нормальными детьми. Это и есть инклюзивное образование.

На данном этапе развития, в нашем современном мире происходит полная смена подхода к образованию. Причиной этому служит переориентация социума на развитие и формирование личностных качеств каждого индивида. Уже в прошлом столетии было характерным понятие того, что самореализация личности является основой развития социального общества. Именно эти понятия вызвали резонанс в нашем сознании и способствовали появлению совершенно новой модели образовательной системы, которая основывается на подходах и понятиях выработанные современной практикой. В частности, появилась концепция инклюзивного образования.

Новые образовательные возможности предполагают и определенные трудности, риски, связанные с обеспечением качества получаемого образования в новых инклюзивных условиях.

Проблемы инклюзивного образования в последние десятилетия активно обсуждаются не только ведущими учеными, психологами, педагогами, но и родителями «особых детей». Они пытаются добиться и стремятся к тому, чтобы обучать и воспитывать своих детей в массовых образовательных учреждениях на равной основе с обычными детьми, чтобы они могли стать полноценными членами общества.

По мнению М.В. Жигоревой, многие родители готовы отдать своих детей в общеобразовательные учреждения, не задумываясь о последствиях, и, возможно, только специалисты из дефектологов и педагогических психологов, имеющие многолетний опыт работы с детьми с ограниченными возможностями развития, могут принять возможные трудности, которые могут возникнуть на пути обучения ребенка [2].

Концепция инклюзивного образования стала очень важной и необходимой. Она была создана как реакция на сегрегацию и дискриминацию детей-инвалидов в начале шестидесятых годов.

Структура, сущность и система специального образования в учебных заведениях, а также других организациях, на тот период, противоречили гуманистическим принципам. Специальное образование было стигматизированным, недоступным и изолированным от системы общего образования. Ученые и исследователи писали, что такая изоляция детей путем размещения их в образовательной среде специальных школ стала считаться нарушением их прав, катастрофической и губительным «навешивание ярлыка» [3].

В результате в конце 1960 и в начале 1970 гг. в странах Европы, а также в некоторых регионах Америки поднимаются массовые протесты людей с ограниченными

возможностями, родителей детей с нарушениями в развитии, а также членов коллегии адвокатов, направленные на борьбу с дискриминацией в обществе и образовании [4].

В результате данных массовых протестов в Швеции и в других развитых странах, в период с 1960 по 1970 года, закрылись крупные интернаты и психиатрические больницы для «особенных» людей. Также в 1970-ые годы в Швеции Главой Датской службы охраны психического здоровья Н. Бенк-Миккельсон, а также директором Ассоциации умственно отсталых людей Б. Нирье вводится понятие «нормализация» [5].

Концепция нормализации была проработана и принята в Америке, а позже и в других развитых странах. Основой этой концепции явилось именно воспитание ребенка, которое нуждалось в осуществлении ее в духе культурных традиций и норм. Она полностью предопределила политику по отношению к детям с особенностями развития на почти 20 лет вперед.

Также стоит упомянуть, что в 1981 году, Закон «об образовании», который во многом включил в себя рекомендации М. Уорнок. В данном законе был заменен термин «дети-инвалиды» на понятие «дети с особыми образовательными потребностями», также М.Уорнок потребовал обеспечить для детей данной категории достойное образование в общеобразовательных школах [6].

В результате проведенных в то время исследований, было ясно то, что преподаватели не готовы были к новой образовательной системе и к большей ответственности. Трудность состояла в том, что интеграция «особенных» детей в общеобразовательные школы происходила путем их простого перевода из спецшкол, вследствие чего стала малоэффективной.

Так в 1994 г. в Испании состоялась Всемирная конференция в сфере образования людей с особыми потребностями, которая стала историческим событием для всего мирового сообщества. Декларация Саламанки является одним из основных международных документов в области образования для людей с особыми потребностями.

В целях создания условий для удовлетворения образовательных потребностей всех категорий детей он обеспечивает не только активную интеграцию детей-инвалидов в учебном заведении, а полную перестройку всей системы общеобразовательных школ и учебного процесса. Вследствие принятия декларации было введено понятие «инклюзия» и объявлена концепция инклюзивного образования.

Термин «инклюзивное образование» на международном уровне трактуется как реорганизация или модификация, которая направлена на содействие и стимуляцию разнообразия среди всех учащихся.

ЮНЕСКО дает следующие определение данному понятию: «инклюзивное образование - это процесс, связанный с преобразованиями в школах и других учебных заведениях, которые работают для всех детей, включая мальчиков и девочек, учащихся из этнических и языковых меньшинств, людей, проживающих в сельских районах, а также детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями обучения, направленных на предоставление возможностей для обучения всем молодым людям и взрослым» [7].

ЮНЕСКО поддерживает равенство возможностей людей с особыми потребностями и расценивает инклюзивное образование как важный этап на пути к развитию общества, разнообразию и уникальности детей. Они предлагают рассматривать различия и «особенности» детей как возможность совершенствования системы обучения и доступность образования для всех детей, а не как проблему.

Понятию «инклюзия» придают различный смысл, тем самым, препятствуя его употреблению в действительном и правильном значении. Для полного понимания и во избежание неправильного представления данного понятия и принципа обществом, хотим более детально подвергнуть данное понятие анализу.

Для начала рассмотрим инклюзию как процесс, направленный на обучение лиц с особыми потребностями и ограниченными возможностями.

Этот аспект обращает внимание на инклюзию, как на составной и важнейшей части образования для лиц с «ограниченными возможностями здоровья» или «особыми потребностями в обучении». С этой позиции не принимаются во внимание большое количество моментов, которые осложняют или улучшают участие таких учеников в учебном процессе. Такое детализированное представление влияет на работу всего учебного процесса, так как выделяют «особенных» детей в отдельную категорию. Данный подход часто приводит к тому, что, учащиеся рассматриваются как субъекты психолого-педагогической коррекции. Подобное определение «инклюзии» рассматривается как «ненормальность» или «дефективность» учащегося, влекущее за собой дискриминационное деление и потребность его обучения специальными педагогами.

Если рассматривать инклюзию как концепцию формирования школы для всех, то в таком случае перед учебным процессом стоит цель создать такую школу, кроме того, требуется разработать такие учебные пособия, которые бы удовлетворили потребности всех учащихся. Школа для всех должна быть ориентирована на формирование взаимоотношений, а именно на взаимоуважении разнообразия между школой и обществом.

Для реализации школы для всех в первую очередь нужно создать условия, позволяющие ученикам с особыми потребностями участвовать в школьной жизни на равных условиях с нормотипичными детьми.

Понимание инклюзии как о способе развития образования и общества, приводит к мысли о реформировании всего общественного сознания. Конечно же, данный вопрос не может быть разрешен единовременно. Необходимо изменение, начиная с культуры учебных заведений, их норм, правил и заканчивая практикой для эффективной работы со всем разнообразием детей, повышая их интерес к учебной, культурной и общественной жизнедеятельности школы. Как говорил Альберт Эйнштейн: «Я ничему не учу своих учеников, я лишь создаю условия, в которых они сами научатся», также и образовательным учреждениям необходимо создать лишь условия для развития и раскрытия потенциала учащихся.

При обучении особенных детей в массовых учебных заведениях, применяют такие термины как: «интеграция» и «инклюзия». В чем состоит их различие?

Интеграция подразумевает, адаптацию ребенка к среде образовательной системы, когда инклюзия - адаптацию системы к особенностям и потребностям ребенка. При интеграции «особенный ребенок» получает столько же нагрузки что и другие дети, и его особенности развития не учитываются. В случае если он не справляется, то просто уходит, а образовательная система в школе остается неизменной.

Инклюзия – является более гибкой системой и основывается на том, каждый ребенок индивидуален, им не нужно отвечать требованиям и стандартам учреждения, но при этом они могут учиться со всеми детьми. Школы должны быть предназначены для обучения абсолютно любого ребёнка: кому-то необходима отдельная учебная программа, кому-то – пандус или лифт. Люди приучились к тому, что если дети не могут

ходить на физкультуру, то их освобождают от занятия. Инклюзия убеждает, что физкультуру необходимо приспособить под детей. В этом случае учебному заведению будет нужен преподаватель адаптивной физкультуры. Тогда, когда ученики бегают кросс, ребенок с особыми потребностями, к примеру, играет в мяч.

Многие ученые считают то, что понятие инклюзивного образования предполагает равно как интеграцию, так и эксклюзию, а также способ, направленный на обнаружение и ликвидацию препятствий с целью повышения успеваемости детей. Встает проблема: как определить и ликвидировать дискриминационные действия и усилия эксклюзии там, где присутствие многообразия и «особенных» детей неприемлемо?

Считаем, что абсолютно каждому гражданину нашей планеты следует признать принцип равных возможностей, как в сфере образования, так и в любой другой сфере. Государства должны создать условия включения в образовательный процесс инвалидов как ее составную часть. Инклюзивное образование - как целая философия взглядов и уместить её в одно предложение является невозможным. Но мы, молодое и современное поколение, обязаны знать это.

Инклюзия, учитывая особые потребности, оказывает поддержку, которая необходима каждому ученику, а также и учителям для достижения успеха. Инклюзивная школа принимает всех учеников и считает каждого важным участником команды. Это также позволяет особому ребенку быть увереннее в себе и воспитывает среди других учеников человечность и добродушие. Такие образовательные учреждения действуют по принципу, что разница между людьми — это нормальное явление.

Жан Ванье - известный канадский и французский создатель поселений для людей с умственными недостатками, «Ковчег» и движения «Вера и свет» - общин, в которых есть особые люди, написал в одной из своих книг: «Мы исключили эту часть людей из общества, и мы должны привести их в общество, потому что они могут чему-то научить» [8].

«Исследования зарубежных ученых показало, что на самом деле разделение «по уму» осуществлялось на основе социального статуса студенческих семей и приводило к неравенству в качестве образования у значительного числа детей. В настоящем времени они давно пришли к выводу, что все дети, а не только «умные» и «здоровые» имеют право на качественное школьное образование, особенно на начальном и среднем этапах образования.

Исследования ученых из Дании, Финляндии и других стран убедительно доказали, что «сильные» дети, которые учатся в инклюзивных классах, добиваются того же успеха, что и те, кто учится в специальных классах для «умных» детей, а инклюзивные «особенные» дети положительно влияют на результаты обучения своих одноклассников» [9].

Одни люди на уровне сознания, другие на уровне смутного переживания личного опыта понимают или чувствуют, что нынешние дети — это дети особые.

Для этой особенности все еще пытаются найти подходящие понятия и медицинские термины, юридические определения. В данную категорию входят и больные дети, и дети с диагнозами, и дети-инвалиды, и дети с ограниченными возможностями здоровья, и проблемные дети. Само разнообразие найденных и существующих на сегодняшний день названий, с одной стороны, говорит о том, что различается и уточняется научное описание наблюдаемых явлений в развитии детей. С

другой стороны, это свидетельствует о нарастании всевозможных отклонений от того, что раньше называли «нормой» и «нормальным развитием».

«Особенные» дети в какой-то степени находятся в отстраненном мире. Многие из них, несмотря на труд и старания, которые предпринимают их семьи, специалисты и все общество оказываются неготовыми к включению в социальную жизнь.

Таким образом, для успешного включения их в общество и подготовки полноправного участника социума и необходимо инклюзивное обучение. Инклюзивное образование — это образование для детей с особыми потребностями, детей с ОВЗ, не в некоторых закрытых или специальных учреждениях, а в обычных общеобразовательных школах, в которых учатся все учащиеся. «Главная задача, стоящая перед государством и обществом в отношении детей с особыми образовательными потребностями, заключается в создании условий и оказании помощи в их реабилитации и адаптации, подготовке к полноценной жизни в обществе» [10]. Данная система позволяет войти в естественную жизнь коллектива, обеспечивает равноправие, благоприятных для того, чтобы перебороть какие-либо дефекты, которые могли возникнуть раньше вследствие инвалидности, для развития не только интеллектуального, но и личностного, эмоционального, физического потенциала особенного ребенка. Когда обычное образование предусматривается лишь для обычных, нормотипичных детей, где преподают обычные учителя в обычной школе, специальное образование предусматривается лишь для «особенных» детей, а интегрированное образование адаптирует специального ребенка к обычному образованию, то инклюзивное образование принимает ребенка таким, какой он есть.

Литература:

- 1.Капсаямова С.С. Актуальные вопросы финансово-правовой защиты детей с диагнозом ДЦП в Республике Казахстан // Материалы международной научно-практической конференции: «Государственная экологическая политика Республики Казахстан в условиях перехода к устойчивому развитию», - Алматы: 2024. – 834 с.
- 2.Жигорева М.В. Концептуальные подходы к реализации интегрированного обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (Доклады участников конференции) // Коррекционная педагогика: теория и практика. 2013. – № 3 (49). – С.15–17.
- 3.Pritchard D. G. The Development of Schools for Handicapped Children in England during the Nineteenth Century // History of Education Quarterly. 1963. Vol. 3. – № 4. – P. 215-222
- 4.Dunn L. M. Special Education for the Mildly Retarded: Is Much of It Justifiable? // Exceptional Children. 1968. – № 35. – P. 5-22.
- 5.Nirje B. The Normalization Principle and Its Human Management Implications // The International Social Role Valorization Journal. 1994. Vol. 1. – № 2. – P. 19-23.
- 6.Электронный научный журнал Современные проблемы науки и образования – 2015. – № 2 (часть 2)., «Теоретические предпосылки развития инклюзивного образования: научные исследования, практика внедрения»// Кочемасова Л.А., Никитенко Н.С.// ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», г. Оренбург.
- 7.«Руководящие принципы политики в области инклюзивного образования» ЮНЕСКО 2009 г. ст.4.

8. Жан Ванье «ИЗ ГЛУБИНЫ: сборник статей и выступлений» Перевод с английского и французского М.Завалова, Д.Рогачкова, 2003., – С.63.

9. Загумённых Ю.Л., «Инклюзивное образование: создание равных возможностей для всех учащихся», – 2008 г.

10. Петрова Т.А. «Развитие инклюзивного образования в Казахстане» 2012 г. с.1
<http://stud24.ru/pedagogy/razvitie-inkluzivnogo-obrazovaniya-v-kazahstane/389928-1312866-page1.html>.

Аннотация. Статья посвящена актуальным вопросам исторического развития механизма защиты прав детей с диагнозом ДЦП на примере института инклюзивного образования Республики Казахстан и зарубежья. Актуальность темы заключена в том, что дети с особенностями развития должны иметь равные возможности с другими детьми и получать достойное образование. Образование – это залог успеха, поскольку оно представляет собой путь в светлое будущее, и это значимое право человека. Авторы провели сравнительный анализ механизма развития защиты прав детей с диагнозом ДЦП на примере института инклюзивного образования Республики Казахстан и зарубежных государств.

Ключевые слова: права детей, детский церебральный паралич, правовая защита, правоспособность, инклюзивное образование

Аннотация. Мақала Қазақстан Республикасы мен шетелдегі инклюзивті білім беру институтының мысалында церебральды сал ауруы диагнозы қойылған балалардың құқықтарын қорғау тетігін Тарихи дамытудың өзекті мәселелеріне арналған. Тақырыптың өзектілігі мынада: даму ерекшеліктері бар балалар басқа балалармен тең мүмкіндіктерге ие болуы және лайықты білім алуы керек. Білім-бұл сәттіліктің кепілі, өйткені ол жарқын болашаққа апаратын жолды білдіреді және бұл адамның мағыналы құқығы. Авторлар Қазақстан Республикасы мен шет мемлекеттердің инклюзивті білім беру институтының мысалында церебральды сал ауруы диагнозы қойылған балалардың құқықтарын қорғауды дамыту тетігіне салыстырмалы талдау жүргізді.

Түйінді сөздер: балалардың құқықтары, балалардың церебральды сал ауруы, құқықтық қорғау, құқықтық қабілеттілік, инклюзивті білім беру

Annotation. The article is devoted to topical issues of the historical development of the mechanism for protecting the rights of children diagnosed with cerebral palsy on the example of the Institute of Inclusive Education of the Republic of Kazakhstan and abroad. The relevance of the topic lies in the fact that children with special needs should have equal opportunities with other children and receive a decent education. Education is the key to success, because it represents a path to a bright future, and it is a significant human right. The authors conducted a comparative analysis of the mechanism for the development of the protection of the rights of children diagnosed with cerebral palsy using the example of the Institute of Inclusive Education of the Republic of Kazakhstan and foreign countries.

Keywords: children's rights, cerebral palsy, legal protection, legal capacity, inclusive education

ӘЛЕУМЕТТІК КӘСІПКЕРЛІКТІҢ МАҢЫЗЫ МЕН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕЛУІНІҢ КЕЙБІР СҰРАҚТАРЫ

Ермухаметова С.Р.

*Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу,
еңбек құқығы кафедрасы,
заң ғылымдарының кандидаты
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Елімізде кәсіпкерліктің дамуы қарқынды өсіп келеді. Кәсіпкерлік қызметтің құқықтық реттелуі Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі мен Кәсіпкердік кодекстің нормаларында қарастырылған және оған сәйкес кәсіпкерлік қызмет тауарға, жұмысқа және қызметке деген сұранысты қанағаттандыру жолымен пайда табуға бағытталған қызмет.

Бүгінде әлемнің барлық дерлік елдерін жаулап алған әлеуметтік-экономикалық дағдарыс мемлекеттен бірқатар әлеуметтік мәселелерді шешуді талап етеді. Атап айтқанда қоғамдағы жұмыссыздық, кедейлік, заңсыз көші-қон, әлеуметтік сенімсіздік және т. б. мәселелер. Мемлекет бұл әлеуметтік мәселелерді өз бетінше шеше алмайды. Осыған байланысты Америка мен Еуропаның көптеген дамыған елдері инновациялық әдістер мен технологияларды қолдана отырып, әлеуметтік мәселелерді шешуге бағытталған кәсіпкерлік қызмет деп түсінілетін «әлеуметтік кәсіпкерлік» ұғымын бекітті. Қазақстан Республикасы да соңғы кедері әлеуметтік кәсіпкерлік деген ұғымды заңнамалар негізінде қалыптастыра бастады.

Әлеуметтік кәсіпкерліктің құқықтық негізі Қазақстанда 2021 жылдан бастап қалыптаса бастады, бұдан кейін кешікпей, 2022 жылдың басында, әлеуметтік кәсіпкерлік субъектілерінің ресми Тізілімі қалыптасты. 2023 жылы әлеуметтік кәсіпкерліктің жекелеген аспектілерін реттеу бойынша құзырет Қазақстан Республикасы Үкіметінен уәкілетті министрлікке берілді.

Ғалым Ф.С.Карагусов әлеуметтік кәсіпкерлікке байланысты ғылыми ізденістер жасап жүрген алғашқы ғалымдардың бірі. Әлеуметтік кәсіпкерлік әлеуметтік проблема немесе оның салдарын жеңілдетеді. Оның пайдасы істі дамытуға және халықтың әлеуметтік осал топтарының өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталады

Әлеуметтік кәсіпкерлік дамуының құқықтық базасы қазіргі уақытта Қазақстанда өте қарапайым және қалыптасудың алғашқы сатысында тұр. Әлеуметтік кәсіпкерлік моделі қазіргі уақытта қазақстандық заңнама жеке кәсіпкерлік түрінде де, заңды тұлғаның әртүрлі ұйымдық-құқықтық нысандарында да әлеуметтік кәсіпкерлікті жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік кәсіпкерлік Кәсіпкерлік кодекске жаңадан енгізілген әлеуметтік кәсіпкерлік субъектілерінің азаматтар мен қоғамның әлеуметтік проблемаларын шешуге ықпал ететін кәсіпкерлік қызмет ретінде анықталды.

Әлеуметтік кәсіпкерлік - бұл әлеуметтік мәселелерді шешуге немесе жеңілдетуге немесе қоғамның өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған кәсіпкерлік қызмет түрі. Аталған кәсіпкерлік еліміздегі бизнестің неғұрлым орнықты дамуы үшін жағдайларды қамтамасыз ету бойынша да, сондай-ақ біздің отандастарымыздың барлық санаттары үшін, соның ішінде халықтың әлеуметтік осал топтарына негізделген адамдар үшін

қолайлы және лы әлеуметтік - экономикалық ортаны қалыптастыруға маңызды кәсіпкерлік.

Әдетте біз кәсіпкерлік тауарға, жұмысқа немесе қызметке деген сұранысты қанағаттандыру жолымен пайда табуға бағытталған, тәуекелге негізделген ынталы қызмет ретінде анықтайтын болсақ, әлеуметтік кәсіпкерлік пайда табумен қатар қоғамның әлеуметтік және басқа да мәселелерін шешуге бағытталады. 2021 жылы 24 маусымда Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне кәсіпкерлік, әлеуметтік кәсіпкерлік және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілді.

Әлеуметтік кәсіпкерлікті құқықтық реттеу бүгінде бірқатар нормативтік актілерді қабылдаумен байланысты. 2008 жылғы 4 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Бюджет кодексінің 53-баптың 1-тармағының 11- тармақшасы «әлеуметтік кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау» мазмұнымен толықтырылды. Сонымен қатар Мемлекеттік органдардың, ұлттық холдингтердің, ұлттық даму институттарының және өзге де ұйымдардың әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту бастамаларын қолдауды жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2023 жылғы 30 маусымдағы № 130 бұйрығы, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі құқықтық реттеуді жүзеге асырады.

Әлеуметтік кәсіпкерлік халықтың әлеуметтік қорғалмаған топтарын және толық уақытты жұмыспен қамту мүмкін емес адамдарды жұмысқа орналастыруға ықпал етеді. Әлеуметтік кәсіпкерлік әлеуметтік қызметтер саласын дамытуға, олардың сапасы мен қолжетімділігін арттыруға ықпал ететін болады. Сонымен қатар, әлеуметтік кәсіпкерлік коммерциялық емес ұйымдарға қатысты экономикалық қызметті жүргізудің балама нысаны болып табылады.

Әлеуметтік кәсіпкерлікпен экономикалық тиімді қызметті жүзеге асыруға мүдделі адамдар айналысады, бірақ оның түпкі нәтижесі қоршаған орта, әділ сауда, білім беру, азаматтардың денсаулығы мен денсаулық сақтау, әлеуметтік әділеттілік мәселелерін шешу болуы керек. Кәсіпкерлік кодекс әлеуметтік кәсіпкерлік субъектілері санаттарға бөлінеді.

Әрине әлеуметтік кәсіпкерліктің әдеттегі бизнестен айырмашылығы бар. Біз осы және басқа да ұйымдар пайда табуды мақсат ретінде көздейтіні туралы айтып отырмыз, алайда, егер екінші жағдайда кәсіпкерлер осы пайданы ұлғайтуға, өсіруге ұмтылса, онда бірінші жағдайда олар оны негізінен әлеуметтік жобаларды жүзеге асыруға жұмсау үшін пайда табады. Әлеуметтік кәсіпкерлікпен айналысатын кәсіпорындарды коммерциялық ұйымдардан ажырату да маңызды. Біріншілері коммерциялық және коммерциялық емес ұйымдардың ерекшеліктерін біріктіреді, өйткені әлеуметтік мәселелерді шешу ретінде коммерциялық емес мақсатқа қарамастан, пайда табу мақсаты, жоғарыда айтылғандай, оларда қалады. Соңғылары өз қызметін ақысыз және еріктілік негізінде жүзеге асырады. Қорытындылай келе әлеуметтік кәсіпкерлік- бизнес және оның мақсаттарына жету және оның әлеуметтік бағыты шеңберінде қойылған міндеттерді шешу үшін тиісті экономикалық қызметті ұзақ уақыт бойы жүйелі негізде тұрақты және үздіксіз жүзеге асыру қажеттігі.

Ұлттың экономикалық дамуы оның өнеркәсіптік дамуына байланысты. Өнеркәсіптік даму адамдардың кәсіпкерлік қабілеттеріне негізделген. Кәсіпкерлер- жоғары мотивацияға ие инноваторлар және сыни тұрғыдан ойлайтын адамдар. Бұл қасиеттер әлеуметтік мәселелерді шешуге деген ұмтылыспен үйлескенде, әлеуметтік

кәсіпкерлік жүзеге асырылады. «Әлеуметтік кәсіпкерлермен бірге әлеуметтік кәсіпорындар нарықта әрекет етеді, ал олар өз күштерін бағыттайтын ұйымдар және олардың мақсаты қоғамның жалпы әл-ауқатын арттыруға және нарықтық стратегияларды қолдануға, әлеуметтік мақсаттарға қол жеткізу. Әлеуметтік кәсіпкерлер мен әлеуметтік кәсіпорындар міндеттемені бөліседі және ортақ мақсат қоғамды жақсарту жөніндегі әлеуметтік миссияны орындау. Әлеуметтік кәсіпкерлер әлеуметтік және қаржылық мақсаттарды басшылыққа алады, ал коммерциялық емес ұйымдар тек әлеуметтік мақсаттарда жұмыс істейді.

Ф.С.Карагусов осы мәселені зерттей отырып, әлеуметтік кәсіпкерліктің анықтамасын қайта қарау және нақтылау қажет деп санайды. Атап айтқанда жеке тұлғаның әлеуметтік кәсіпкерлікті жүргізу мүмкіндігі Қазақстан жағдайында қолайлы болып көрінеді; дегенмен, осы мақсаттар үшін дара кәсіпкердің нысанын емес, әлеуметтік кәсіпкерлікпен айналысу мақсаттары үшін әлеуметтік дара кәсіпкердің ерекше құқықтық нысанын регламенттеу неғұрлым орынды болар еді деп санайды.

Әлеуметтік кәсіпкерлер-бұл кез-келген әлеуметтік мәселені шешіп, оны дайын өнімге айналдыратын адамдар. Әлеуметтік кәсіпкерлер-бұл кез-келген әлеуметтік мәселені шешіп, оны дайын өнімге айналдыратын адамдар. Әлеуметтік кәсіпкерлік субъектісі деп тану ол үшін заңнамада көзделген ұйымдастырушылық, құқықтық, әдіснамалық және қаржылық қолдаудың ерекше шараларының қолжетімділігін білдіреді. Әлеуметтік кәсіпкерлік институтының пайда болғанына көп уақыт өтпесе де, аталған институттың пайда болуы мемлекетіміздің дамуы мен өркендеуіне үлкен үлес қосатыны анық.

Әлеуметтік кәсіпкерлік-бұл әлеуметтік кәсіпкердің жұмысы. Әлеуметтік кәсіпкер-бұл әлеуметтік проблеманы түсінетін және әлеуметтік өзгерістерге бағытталған кәсіпорынды ұйымдастыру, құру және басқару үшін кәсіпкерлік қағидаларды қолданатын тұлға. Әлеуметтік кәсіпкерлік-бұл бизнеске әлеуметтік жауапкершіліктің неғұрлым жетілдірілген және тиімді түрлерін дамытуға мүмкіндік беруге бағытталған процесс. Әлеуметтік кәсіпкерлік қоғамның келбетін өзгерте алады. Әлеуметтік кәсіпкерлік-бұл кәсіпкерлік қасиеттер мен қайырымдылықтың ерекше үйлесімі.

Сондықтан әлеуметтік-кәсіпкерлік қызмет кез келген мемлекет үшін үлкен маңызға ие. Біріншіден, әлеуметтік кәсіпкердің қажетті ресурстарды жинақтау және нарықтың анықталған сәтсіздіктері негізінде инновациялық шешімдерді әзірлеу қабілеті жалпы экономикаға ұзақ мерзімді оң әсер етеді. Екіншіден, кәсіпкерлердің тәуекелге бел буып, инвестиция салуға дайындығы инновациялық идеялар мен ауқымды жобаларды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Үшіншіден әлеуметтік кәсіпорынның өзін-өзі қамтамасыз ету және қаржылық тұрақтылығына негіз болады, ал ол өз кезегінде елдің стратегиялық дамуы мен бюджетіне пайдалы әсер етеді. Сондықтан әлеуметтік кәсіпкерлік мәселесі әлі де зерттеулер мен қорытындыларды қажет ететін мәселе.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасының Бюджет кодексі Қазақстан Республикасының 2008 жылғы 4 желтоқсандағы N 95-IV Кодексі// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K080000095>
2. Мемлекеттік органдардың, ұлттық холдингтердің, ұлттық даму институттарының және өзге де ұйымдардың әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту бастамаларын қолдауды жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан

Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2023 жылғы 30 маусымдағы № 130 бұйрығы// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300033040>

3. Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V ҚРЗ// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000375>

4. Карагузов Ф.С. Организационно-правовые формы для социального предпринимательства в Республике Казахстан// [https://www.katpartners.kz/Edu_files/Org_formsKZ\(RU\).pdf](https://www.katpartners.kz/Edu_files/Org_formsKZ(RU).pdf)

Аңдатпа: Бұл мақалада әлеуметтік кәсіпкерліктің түсінігі мен құқықтық реттелуінің маңызды мәселелері қарастырылады. Қазақстандағы әлеуметтік кәсіпкерліктің құқықтық негіздері, жүзеге асырылуының ерекшеліктеріне талдау жасалады.

Түйінді сөздер: кәсіпкерлік, әлеуметтік кәсіпкерлік.

СЕКЦИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МЕХАНИЗМОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ

Байденова А.Б.,

*докторант Международного Университета Астана,
научный руководитель: Нурмагамбетов А.М.,
д.ю.н., профессор Международного университета Астана
г. Астана, Республика Казахстан*

Одним из ярких явлений времени является процесс активной цифровизации рынка труда. Чтобы сохранить свои достижения на рынке труда и стать равным цифровому миру, работодатели вынуждены широко использовать нейросети, искусственный интеллект, системы распределенного реестра (блокчейн), квантовые технологий, промышленный интернет, беспроводную связь, технологий виртуальной и дополненной реальности, и многие другие цифровые технологий.

Пунктом 35.1 Закона Республики Казахстан от 4 мая 2020 года №321-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» внедрена Единая система учета трудовых договоров, дополнительный алгоритм предназначенный для автоматизации учета трудовых договоров, трудовых функции и численности работников [1]. Главная цель системы – внедрение на портале платформы Единая Биржа Труда процедуры заключения традиционного трудового договора сторон на рынке труда, внедрять данные через цифровую платформу, автоматизировать и в настоящее время широко использовать электронные трудовые договора. Персональные данные по предприятию должны быть подтверждены и утверждены электронной цифровой подписью [2]. Поскольку электронный договор является дополнительным алгоритмом к традиционному трудовому договору, существуют различия по сравнению с традиционным трудовым договором, в частности, при вводе обязательных и дополнительных сведений дается разное время. Например, в случае возвращения работника на работу в течение десяти рабочих дней со дня восстановления, в традиционный трудовой договор вносится приказ со дня его издания и работник ознакомливается с приказом в течение трех дней, также знакомится с правилами трудового распорядка, актами работодателя и коллективным договором. Внесение изменений и дополнений в электронный трудовой договор осуществляется в течение пятнадцати дней со дня его подписания сторонами, где традиционный трудовой договор дополняется в течение пяти дней со дня его подписания сторонами. Ответственность, наступающая в случае нарушения срока трудового договора или не указания сведений о персональных данных в Единую систему учета трудовых договоров, другими нормативными правовыми актами, не закреплена. Предусмотрено осуществление контроля государственными инспекторами труда, что утверждено приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 августа 2024 года №317 «О некоторых вопросах Комитета

государственной инспекции труда» [3]. Цифровые форматы трудовых договоров и коллективных договоров изложены в сравнительном отчете Министра труда и социальной защиты населения, по реализации концепции безопасного труда Республики Казахстан в 2024-2030 годах [4] на основе Послания Президента Республики Казахстан К.К.Токаева «Экономический курс справедливого Казахстана» [5].

Поскольку трудовой договор является юридическим основанием возникновения трудовых правоотношений, а также центральным институтом трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми, он должен быть обязательно заключен между сторонами и содержание и характер не должны ущемлять права и обязанности субъектов трудового права.

Трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату [6].

Профессор К.А.Абжанов определял дефиницию трудового договора следующим образом: «Трудовой договор есть соглашение организованного сотрудничества свободных от эксплуатации людей, по которому одна сторона (гражданин) обязуется выполнять работу по определенной специальности, профессии или должности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения), а другая сторона (предприятие, учреждение) обязуется организовать труд и выплачивать заработную плату по количеству и качеству затраченного труда и соблюдать все условия, установленные законом и соглашением» [7].

Трудовой договор заключается с различными категориями лиц, в том числе и с трудовыми мигрантами, что закреплено Законом Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения» [8]. Данный Закон определяет направление трудовой миграции путем регулирования общественных отношений в сфере миграции, формирования социального и экономического характера миграционных процессов. В июле текущего года на информационном портале трудовых ресурсов страны (hr.enbek.kz) запустили функцию заключения электронного трудового договора с трудовыми мигрантами, тем самым облегчив порядок его принятия и снижения времени, требуемого для его подписания.

Одной из актуальных проблем современного общества являются экономические изменения, которые вызывают миграцию. При этом правовое регулирование трудовых отношений имеет первостепенное значение как для продуктивного, так и качественного труда. На практике трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними, осуществляется трудовыми мигрантами, как правило, в различных регионах страны без заключения трудового договора. Это и есть правонарушение, которое позволяет работодателю не выдавать работнику на руки второй экземпляр трудового договора, поскольку он не был заключен в соответствии со ст. 33 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

Подавляющее большинство трудовых мигрантов прибегают к субподрядным схемам, оказанию опасных трудовых услуг из-за отсутствия специального профессионального уровня квалификации. Поскольку многие трудовые мигранты не

знают принадлежащих им прав и свобод на практике часто встречаются факты нарушения трудовых прав мигрантов. В частности, происходят различные незаконные действия в отношении мигрантов, такие как эксплуатация труда, невыплата заработной платы, дискриминация, нарушение их прав и свобод человека и гражданина, угнетение, изъятие документа удостоверяющего личность, насилие, преследование на рабочем месте и т.д. Трудящиеся мигранты не имеющие специальной квалификации сталкиваются с такими дискриминациями на всех этапах трудоустройства, и впоследствии такие трудящиеся мигранты более подвержены нарушениям их трудовых прав.

В целях профилактики незаконного привлечения к труду по вопросам трудовых мигрантов рассмотрим следующие рекомендации:

- необходимо обеспечить максимальную прозрачность и не допустить развития «теневой экономики» чтобы трудовые мигранты были приняты на работу на основании трудового договора и в соответствии с ним возложены на них трудовые функции;
- на информационном портале hr.enbek.kz необходимо добиться регистрации отечественных работодателей, осуществляющих прием на работу;
- необходимо организовать обучение, позволяющее трудовым мигрантам овладеть начальным уровнем государственного языка принимающей страны.

Общие принципы и операционные руководящие принципы Международной Организации Труда (далее-МОТ) основанные на справедливом найме, заключаются в том, что «работодатели должны обеспечивать защиту, предусмотренную трудовым законодательством и международными трудовыми стандартами, в отношении найма всех работников, независимо от их условий труда» [9] с целью внедрения международных трудовых стандартов, связанных с наймом работников. В Республике Казахстан в соответствии с Законом от 27 июня 2011 года №442-IV «О ратификации Соглашения о правовом статусе мигрантов и членов их семей» ратифицировано соглашение о статусе мигрантов, направленное на развитие сотрудничества вопросов занятости и социального страхования, принятое Российской Федерацией [10].

Программы трудовой миграции еще предстоит всесторонне изучить, обновить либо принять некоторые НПА в стране. Мы уверены, что Республика Казахстан может обеспечить строгий контроль в соблюдении нормативных требований трудового законодательства в деле правового регулирования в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с трудовыми мигрантами.

Формирование равноправной и последовательной системы обеспечения занятости трудовых мигрантов относится и к мигрантам, имеющим высшее образование, гастарбайтерам, осуществляющим трудовую деятельность на различных низкооплачиваемых работах, не имеющих квалификационной категории, необходимо так же соблюдать позицию правовой справедливости, заключать трудовые договоры и не допускать нарушения прав и свобод человека и гражданина.

Многостороннее развитие интернета и превращение трудовых договоров в электронные –одно из современных условий к некоторым требованиям их заключения, большей гибкости, открытости условий занятости между субъектами в трудовых правоотношениях.

Список использованной литературы:

1. Закон Республики Казахстан от 4 мая 2020 года №321-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370>
2. Закон Республики Казахстан от 2 января 2003 года № 370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи»
<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370>
3. Приказ МТСН от 15 августа 2024 года №317 «О некоторых вопросах Комитета государственной инспекции труда»
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32914099&pos=47;-58&_gl=1*16bp1z1*_ga*MTc5NjQwNzUzNS4xNzIyMTQ1OTk0*_ga_7ZQXGKGQJG*MTCyODg1OTE4Ny4xLjEuMTcyODg1OTE4Ny4wLjAuMA..#pos=47;-58
4. Доклад МТСН https://rniiot.kz/wp-content/uploads/2024/05/Svetlana_Zhakupova.pdf
5. Послание Президента РК К.К.Токаева «Экономический курс справедливого Казахстана» <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333>
6. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (с изменениями и дополнениями на 08 июля 2024 г.)
<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
7. Избранные труды по трудовому праву. /К.А.Абжанов./-Астана: ТОО «Мастер По», 2019. – с.25
8. Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года №477-IV «О миграции населения» (с изменениями и дополнениями на 22.07.2024 г.)
<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000477>
9. General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Geneva: ILO, 2019
https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2019_ILO_Definition-Recruitment-Fees.pdf
10. Закон Республики Казахстан от 27 июня 2011 года №442-IV «О ратификации Соглашения о правовом статусе мигрантов и членов их семей»
<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000442>

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША АЗАМАТТЫҚ СОТ ӨНДІРІСІ

Сапарбекова Ж.С.

ал - Фараби атындағы ҚазҰУ

Заң факультетінің 3- курс докторанты

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Бұл мақалада біз жеке еңбек дауын қарау және шешу ерекшеліктеріне тоқталамыз, атап айтқанда сот арқылы жалақы өндіріп алу.

Біздің елде соңғы кездері еңбек даулары әлеуметтік шиеленіске айналууда. Ал, әлеуметтік шиеленіс қоғамдық – саяси тұрақтылыққа кері әсер ететіні сөзсіз. Еңбек дауларына көбіне жұмыскерлердің алып отырған жалақысына қанағаттанбауы және оның уақытылы төленбеуі, тиісті еңбек жағдайларының жасалмауы, еңбек талаптарының сақталмауы себеп.

Еңбек даулары екі сатыда – тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады. Тараптардың келісімімен еңбек дауларын келісім комиссиясы қарауы мүмкін. Келісім комиссиясы негізінен мекеменің бастауыш кәсіподақ ұйымының бастамасымен құрылады. Келісім тарап үш күн мерзімде орындайды. Егер де қызметкер келісім комиссиясың шешімімен келіспесе үш айдың ішінде еңбек дауы бойынша сотқа арыздануға құқығы бар.

Қызметте еңбек дауы шыққан жағдайда немесе кәсіпорын қызметкерінің құқығы бұзылған жағдайда қызметкер Мемлекеттік еңбек инспекциясына шағымдана алады екен. Инспекцияның міндеті – ҚР еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды, қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ету; жұмыскер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау.

ҚР еңбек кодексінде жеке еңбек дауларын қарау мерзімі көзделген. ҚР ЕК 159-бабының 5-тармағы негізінде Комиссия мүшелері еңбек дауларын өтініш тіркелген күннен бастап 15 күн мерзімде қарауға және дау тараптарына беруге міндетті. ҚР ЕК 159-бабының 5-тармағы негізінде Комиссия мүшелері еңбек тараптарына шешім қабылданған күннен бастап үш күн мерзімде оның көшірмелерін беруге міндетті.

Егер жалақы қызметкерге есептелсе, бірақ төленбесе, онда мұндай істер Қазақстан Республикасы Азаматтық процестік колексіне сәйкес бұйрық өндірісіне қаралуы мүмкін. Бұл ретте сот борышкерден барлық берешекті, ол қандай мерзімде құрылса да өндіріп алады, өйткені жалдаушы қызметкерге жалақы есептей отырып, қызметкердің осы сомаларды алу құқығын таниды, бірақ оларды қандай бір себептермен төлей алмайды.

Істерді бұйрықтық іс жүргізу тәртібімен сот тараптары шақырмай өтініш келіп түскен күннен бастап үш күн мерзімде мәні бойынша қарайды. Егер борышкер белгіленген мерзімде мәлімделген талапқа қарсылық білдірсе, судья борышкерден жалақыны өндіріп алу туралы сот бұйрығының күшін жоя алады. Бұл ретте өндіріп алушы бұйрықтың күші жойылған жағдайда талап қою тәртібімен жалақыны өндіріп алу туралы талап қоюмен сотқа жүгіне алады.

Егер дау туындаған жағдайда істер талап қою тәртібімен қаралады, мысалы, жауапкер, егер жұмыс беруші жалақыны есептемеген және төлемеген болса, оның пікірінше, объективті себептерге сілтеме жасай отырып, жалақы төленбеген бөлігінде талапкердің дәлелдеріне дауласады.

Жалпы ереже бойынша талап – арыз жауапкердің, яғни жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша аудандық (қалалық) сотқа беріледі. Алайда, ҚР АПК-не сәйкес, еңбек істері жөніндегі қызметкерлердің талап-арыздары талапкердің тұрғылықты жері бойынша да қойылуы мүмкін.

Талап қою арызына талап қоюды негіздеу үшін қажетті құжаттар - жеке еңбек шарты. Еңбек кітапшасының, жұмыс берушінің қызметкерді қабылдау, жұмыстан шығару немесе тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарының (өкімдерінің) көшірмелері, жалақысы туралы анықтамалар және сіздің жұмысыңыздың, жұмыстан босатылуыңыздың, жалақыңыздың фактісін растайтын кез келген басқалар қоса беріледі. Жалпы ереже бойынша талап – арыз жауапкердің, яғни жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша аудандық (қалалық) сотқа беріледі. Алайда, ҚР АПК-ға сәйкес, еңбек істері жөніндегі қызметкерлердің талап-арыздары талапкердің тұрғылықты жері бойынша да қойылуы мүмкін.

Талап қою арызына талап қоюды негіздеу үшін қажетті құжаттар: жеке еңбек шартының, еңбек кітапшасының, жұмыс берушінің қызметкерді қабылдау, жұмыстан шығару немесе тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарының (өкімдерінің) көшірмелері, жалақысы туралы анықтамалар және сіздің жұмысыңыздың, жұмыстан босатылуыңыздың, жалақыңыздың фактісін растайтын кез келген басқалар қоса беріледі.

Дауды қарау кезінде сот тараптарды, процестің басқа қатысушылардың тындайды, істегі бар материалдарды талдайды. Сот тараптардың өтініші бойынша куәгерлерді шақыра алады, мамандарды, сарапшыларды шақыра алады, істі дұрыс шешу үшін талап қоюшыдан немесе жауапкерден қажетті құжаттарды талап ете алады.

Сот практикасы көрсеткендей, қызметкерлерге жалақы төлемеу себебінен туындаған дауларда жауапкерлер көбінесе жеке меншік нысанындағы ұйымдар болып табылады.

Сонымен қатар, қазіргі таңда еңбек дауларын шешуде азаматтық сот өндірісінде қарауда бигдата және жасанды интеллектіні қолдану енгізіліп жатыр. Оларды енгізу сот процесін жеңілдетіп, уақытты үнемдеуге септігін тигізеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. ҚР Еңбек кодексі – Алматы: Юрист, 2024ж.
2. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі – Алматы: Юрист, 2024ж.
3. Тажибаева А.Х. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. – Әдістемелік оқу құралы. //aza_stan_respublikasyny_e_bek_y_y.pdf (ksu.edu.kz)

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЕРЕЖЕЛЕРІН БҰЗУ ЖАҒДАЙЫНДА ДӘЛЕЛДЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Тасыбеков А.Е.

Әлеуметтану, 2 курс докторанты

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

e-mail: almat_tasybekov@mail.ru

Тұрысбек А.Б.

Құқықтану, 1 курс докторанты

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

e-mail: asemturyzbek873@gmail.com

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Әр қоғамда болатын адамдар өміріндегі түрлі ауру, физиологиялық, психологиялық, туа біткен, тұқым қуалаушылық, жүре пайда болған, экологиялық тағы басқа да жағдайлардағы мүмкіндігі шектеулі жандар топтарының ішінде, еңбекке жарамды жандарды еңбекпен қамти дамытудың әлеуметтік қорғалуының саяси-экономикалық мәні бар.

Қазақстан Республикасы 1990 жылы 25 қазанда Қазақ ССР-ның мемлекеттік егемендігі туралы Декларацияны қабылдап, 1991 жылы 16 желтоқсанда тәуелсіздігін жариялаған күннен бастап егеменді мемлекет ретінде өз халқының мүддесі үшін экономикалық және әлеуметтік саясатын өз бетінше жүргізді.

Қазақстан Республикасының 1999 жылы 10 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Заңының қабылдануына дейін әйелдер, кәмелетке толмағандар мен еңбекке жарамды мүгедектердің еңбегін қорғау кезінде мемлекет тарапынан жеңілдіктер белгілі бір еңбек жағдайларын белгілеу мәселесі болды.

Ағзасының белгілі бір физиологиялық, психологиялық ерекшеліктеріне байланысты еңбек нарығында анағұрлым әлсіз, бәсекеге түсе алмайтын, соның салдарынан мемлекет тарапынан ерекше қолдау мен қорғауды қажет ететін жалдамалы жұмысшылар тобын құрайтын азаматтардың белгілі бір санаты бар. Бұл азаматтар олардың ағзаларының физиологиялық ерекшеліктерінен көрінетін айрықша субъективті қасиеттерге ие. Сондықтан олардың денсаулықтарына кері әсер ететіндіктен, олар еңбек функциясын жалпы негіздерде атқара алмайды. Нақты осы жағдайда еңбек құқығына аталған тұлғалардың еңбек құқықтарын қорғау, олардың қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жүктелген. Сонымен, қандай субъектілер мемлекет тарапынан ерекше қорғауды қажет етеді.

Заңгер ғалымдар әлеуметтік-еңбектік реабилитациясын құқық институтының шегінде қарастыра келе, оны құқықтық реттеудің қандай да бір нақты бағытымен байланыстырады. Мысалы, Л.Н.Андреева, Д.И.Грицкевич мүгедектердің әлеуметтік-еңбектік реабилитациясын жұмысқа орналастыру, экономикалық әсер ретінде қарастырады, Я.М.Фогель, М.Л.Захаров оны жеңілдіктер мен қызмет көрсету тұрғысынан көрсетсе, Р.И.Иванова, В.А.Агаркин салалық мәселелердің бір құрамдасы ретінде санайды. Бұрынғы КСРО мен алдыңғы қатардағы шетел мемлекеттерінде соңғы жиырма жыл ішінде мүгедектік, мүгедек және олардың дифиницияларының түсінігін дәстүрлі физиологиялық кемістік анықтамасымен ғана тоғыстырады [1].

Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бір бағыты (Қазақстан Республикасының «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

туралы» Заңының 5-бабына сәйкес) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастыққа бағытталуы. Аталған бағытты дамыту мақсатымен Қазақстан Республикасы 1996 жылы еңбекті қорғау саласындағы Халықаралық еңбек ұйымының «Еңбектің қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы» №115 және «Жұмыс орындарындағы ауаның ластануынан, шудан және вибрациядан туындайтын кәсіби тәуекелден қызметкерлерді қорғау туралы» №148 Конвенцияларын ратификациялады [2].

Қазақстан Республикасының статистика бойынша агенттігінің берген мәліметтерінде Қазақстан Республикасында 2006 жылы еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғалардан зиян шеккен 3395 адам тіркелген. Зиян шеккендердің жалпы санынан әйелдер 17,6%-ды, он сегіз жасқа дейінгі жасөспірімдер 0,2%-ды құраған. Бұның ішінде 188 адам топтық жазатайым оқиғалардан, 291 адам кәсіби аурулардың, 41 адам уланудан зиян шеккен [3].

Ал 2004 жылдың соңғы бес айында тау-кен және өнеркәсіп орындарындағы еңбек қауіпсіздігі мемлекеттік инспекциясының бақылауындағы кәсіпорындарда 147 қайғы-қасірет оқиға болыпты. Оның 13-і кісі өлімімен, 9-ы аса ауыр салдармен тиянақталған. Өткен жылғы осы уақыттағы жағдаятпен салыстырып қарсақ, жалпы жарақаттану 13%-ға кеміп, ауыр салдарлы жарақаттану 47,1%-ға, кісі өлімі екі есеге көбейген [4]. Бұл оқиғалардың орын алуына кейде жұмыс берушінің кінәсі себеп болса, кейде қызметкердің салғырттығы мен сауатсыздығы себеп болады.

Еңбекті қорғау саласындағы нормативтік актілердің ішінде бүгінгі күні 1997 жылы 3 қарашада Қазақстан Республикасының еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрілігімен бекітілген «Еңбекті қорғау кабинеті туралы» типтік ережесі қызмет етеді [5].

Сондай-ақ, жүктілігі мен тууына байланысты демалыстан басқа, әйелге оның өтініші бойынша баласы бір жарым жасқа толғанға дейін оған күтім жасау жөнінде жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі. Қосымша демалыс уақыты ішінде оның жұмыс орны (қызметі) сақталады.

Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде «жасөспірімдер» немесе «кәмелетке толмағандар», «он сегіз жасқа толмаған тұлғалар», «өскелең ұрпақ», «жастар» сияқты терминдер қатар қолданылады.

Аталған терминологиялық топқа мұндай тар түсінік беру оның заңи қасиетін толықтай жойды, мүгедектік жағдайын мүгедектіктің алдын-алуға заң тұрғысынан рұқсатты, оның реабилитациясын, мүгедектер үшін олардың әлеуметтік және қоғамдық өміріндегі тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуді қамтитын құқықтық санат ретінде қарастырмады.

Еңбекке қабілетсіздік мүгедектік анықтамасының негізі болып табылады және оның уақытша немесе тұрақты сипатына қарай мүгедектік тағайындау жөніндегі сұрақ шешіледі. Кейде еңбекке қабілетсіздік қандай жағдай болмасын кәсіби еңбекті орындауға мүмкіндіктің болмауы немесе өндіріс пен денсаулыққа зиян келтірмей жұмысты орындаудың мүмкін болмауы ретінде түсіндіріледі [6]. Енді бірде, керісінше, толық еңбекке қабілетсіздікке бірінші, және кейде екінші топтағы мүгедектерді жатқызады. Бұл жағдайда кәсіби қабілеттерімен қатар толық қабілеті де жойылғандарды атап көрсетеді. Үшіншілердің пікірінше, еңбекке қабілетсіздер-еңбектену міндетінен босатылғандар.

Егер құқыққа жүгінсек, ол еңбекке қабілетсіз, жартылай еңбекке қабілетсіз азаматтарды мынадай негізгі санаттарға дифференциялайды: кәмелетке толмаған балалар, қарт адамдар, мүгедектер.

Біздің жағдайда құқықтық қатынастың субъектісі ретінде мүгедектер болып отыр. Аталған жағдайда еңбекке қабілетсіздікке немесе еңбекке қабілетін жоғалту дәрежесіне тікелей тәуелділік және соның салдары ретінде медико-биологиялық және құқықтық санаттардың сәйкестігі байқалады.

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы дефект, мүгедектік және еңбекке қабілетсіздік арасындағы келесі айырмашылықты анықтады.

Дефект - психикалық, психологиялық немесе анатомиялық құрылымды не функцияны тұрақты және уақытша жоғалту немесе одан ауытқу.

Мүгедектік - адам үшін қалыпты болып табылатын қандай да бір қызметті жүзеге асыру мүмкіндігінің кез келген шектелуі немесе мүлде болмауы (дефект салдарынан). Еңбекке қабілетсіздік - жастық, жыныстық, әлеуметтік және мәдени мән-жайларға байланысты бұл индивидуум үшін қалыпты болып саналатын рөлін орындау мүмкіндігіне кедергі келтіретін немесе оны мүлде жоятын нақты индивидуумның шектелуі. Еңбекке қабілетсіздік, дефект, мүгедектік әлеуметтік-еңбектік реабилитациясының бір субъектісі болып табылатын мүгедектің анықтамасын көрсетіп отыр.

Мүгедектердің әлеуметтік-еңбектік реабилитациясын талдау аталған саладағы бірінші ғылыми зерттеулер, бірінші нормативтік актілер, сонымен қатар мүгедектерге қатысты БҰҰ-ның конвенциялары мен ұсыныстары жұмысқа орналастыру мәселелерімен байланысты болғанын көрсетіп отыр. Бірақ, осындай бай тәжірибеге қарамастан, қазіргі таңда не теорияда, не заңнамада жұмысқа орналастырудың біркелкі жалпыға ортақ, бір мәнде түсіндірілетін анықтамасы жасалмаған. Теоретикалық әдебиеттерде еңбектік реабилитациясы, әдетте тек рационалды жұмысқа орналастыруға саяды. Ал рационалды жұмысқа орналастыру еңбек қызметінің белгілі бір түріне негізгі тыйым салу ретінде анықталады. Мүгедектер үшін олардың төмен еңбек қабілетімен сәйкес, денсаулығындағы ақауының нашарлауына қауіп келтірмейтін және мүмкіндігінше, мүгедектікке дейінгі олардың біліктілік деңгейінің сақталуын қамтамасыз ететін қызметтерді таңдау бойынша жұмыстар болып табылады. Бұл жердегі рационалды еңбекке орналастыру ғылымның түрлі салаларының (медицина, білім беру, құқық, экономика, т.б.) шегінде қарау қамтылған.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік заңнамасында «Қазақстан Республикасындағы мүгедектердің әлеуметтік қорғалуы туралы» заңымен еңбек реабилитациясының келесі элементтері бекітілген: мүгедектердің білім алуы және кәсіптік даярлықтан өтуі (IV бөлім), мүгедектердің еңбек саласындағы құқықтары (V бөлім).

Ал біздің көзқарас бойынша, мүгедектердің еңбектік реабилитациясы келесі бағыттарды қамтиды:

- Медико-әлеуметтік expertтік комиссиялардың дұрыс еңбектік нұсқауларды анықтауы;
- Кәсіби дайындық;
- Оқыту, даярлау, қайта даярлауды ұйымдастыру;
- Мүгедектердің еңбегін ұйымдастыру;
- Жұмыс істеуші мүгедектерге ұсынылған жеңілдіктер.

Мүгедектерді жұмысқа орналасуға құқығының кепілдігі ретінде әрекет етуші заңнамада бекітілген мүгедектерді жұмысқа қабылдаудан заңсыз бас тартқан тұлғаларды жауапкершілікке тарту болып табылады.

Мүгедектерді олардың келісімінсіз мерзімінен тыс жұмыстарға, демалыс күндеріндегі және түнгі уақыттағы жұмыстарға тартуға шек қойылған. Ал егер медициналық нұсқаулармен мұндай жұмысқа мүлдем тыйым салынса, онда тіпті мүгедектің келісімі болғанның өзінде әкімшіліктің оны аталған жұмыстарға тартуға құқығы жоқ.

Мүгедектердің жұмыс уақытын құқықтық реттеу еңбектің қоғамдық қажетті шарасын сақтаудың кепілдігі болып табылады. Мысалы, I және II топтағы мүгедектер үшін алты сағаттық жұмыс күні (36 сағаттық жұмыс аптасы) және ұзақтығы он бес жұмыс күні болатын ақы төленетін жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы бекітілген.

I және II топтағы мүгедектерді толығымен, ал III топтағы мүгедектерді елу пайызға олардың алатын барлық табысы бойынша жеке табыс салығынан босатудың маңызы зор.

Мүгедектерді жұмысқа алуға мүдделілік туғызу үшін Қазақстандағы кәсіпорындарға қызметкерлердің жалпы санының отыз пайызынан кем емес бөлігін мүгедектер құрайтын болса, онда оларға салық салу, қаржыландыру және материалдық-техникалық қамсыздандару бойынша жеңілдіктер ұсынылған. Ал егер мүгедектер елу пайыздан астамын құрайтын болса, кәсіпорындар, мекемелер мен ұйымдар салықтар мен төлемдерден мүлде босатылады.

Әрекет етуші заңнама мүгедектердің еңбегін ұйымдастырудың келесі түрлерін қарастырады.

Қарапайым кәсіпорын. Әдетте, мұндай кәсіпорындарда III топтағы мүгедектер жұмыс істейді.

Мамандандырылған кәсіпорындар. Бұл кәсіпорындарда өндірісті жоспарлау жүргізілмейді, жұмыстың және жалақының ерекше жағдайлары құрылды.

Арнаулы цех, участка. Оның өндірістік база сында құрылған және қызмет атқарушы кәсіпорынның құрылымдық бірлігі. Мұндай цехтар (учаскілер) өзге кәсіпорындардың сұраныстары бойынша кооперация негізінде әрекет етеді. Негізінен олар аурулардың түрлеріне қарай бөлініп, жұмыс атқарады: өкпе туберкулезімен, жүйке-психикалық, жүрек-қан тамыр ауруларымен науқастанғандар. Арнайы цехтағы жұмыс күнінің ұзақтығы мүгедектер үшін МӘӘ-ұсыныстарымен реттеледі, өнім шығару нормасы белгіленбейді.

Үйдегі жұмыс. Бүгіндері мүгедектердің еңбегін ұйымдастыру нысанын реттейтін нормативтік базаның ерекшелігі оның мемлекеттің экономикалық дамуымен сәйкес келмеуі, әсерінің аз болуы, қарама қайшылығы болып табылады.

Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі №39 Заңы. 31-бап. Мүгедектерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуде Жергілікті атқарушы органдар мүгедектерді жұмыспен қамтуды:

1. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасына сәйкес ауыр жұмыстардағы, зиянды, қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардағы жұмыс орындарын есепке алмай, жұмыс орындары санының екіден төрт пайызына дейінгі мөлшерінде мүгедектер үшін жұмыс орындарының квотасын белгілеу;

2. жеке кәсіпкерлікті, шағын және орта кәсіпкерлікті дамыту арқылы мүгедектер үшін қосымша жұмыс орындарын құру;

3. мүгедектерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмысқа орналастыру үшін арнаулы, сондай-ақ әлеуметтік жұмыс орындарын құру;

4. мүгедектерге кәсіптік оқуды ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етеді.

32-бабында мүгедектердің еңбек қатынастары саласындағы құқықтары:

1. 1-ші және 2-ші топтардағы мүгедектер үшін аптасына отыз алты сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді, ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы беріледі (ҚР ЕК 69-бабы 1-тармағы);

2. Түнгі уақыттағы жұмысқа мүгедектің келісімімен және егер оның мұндай жұмыс істеуіне денсаулық жағдайы бойынша тыйым салынбаған болса, рұқсат етіледі және МЭС-ға барып, тексерілуі тиіс (ҚР ЕК 76- бабының 3-тармағы);

3. Жұмысты үйде орындауы; жетілмеген остеогенез (сүйек морттығы), соқырлық, көшеде жүру қиындығы бар мүгедектерді құрал-саймандармен, шикізат тағы басқа қажеттіліктермен қамтамасыз етіп, төлем ақысы талаптарын реттеу ҚР ЕК 137-бабында жазылған;

4. Қашықтықтан жұмыс істеу түрінде, интернет, коммуникация мен жұмыскер келісімімен төлемақы төлеу белгіленеді (ҚР ЕК 138-бабы);

5. Вахталық жұмыс әдіспен орындалатын жұмысқа бәрінші топ мүгедегі жіберілмейді (ҚР ЕК 135-бабының 3-тармағы). Күнделікті қайтып келуі қамтамасыз етілу жағдайында еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысанымен (ҚР ЕК 135-бабының 1-тармағы) қамтылады;

6. Медициналық қорытынды бойынша мүгедектің денсаулық жағдайы кәсіптік міндеттерін орындауға кедергі келтіретін не басқа адамдардың денсаулығына және еңбек қауіпсіздігіне қауіп төндіретін жағдайларды қоспағанда, мүгедектің уәждері бойынша еңбек шартын жасасудан не қызмет бабында жоғарылатудан бас тартуға, жұмыс берушінің бастамасы бойынша мүгедекті жұмыстан босатуға, оның келісімінсіз басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

Жұмыс берушінің мүгедектерді әлеуметтік қорғау ісіне қатысуы бойынша, 33-бабында, жұмыс берушінің әлеуметтік инфрақұрылым объектілеріне бара алуды қамтамасыз ету жөніндегі міндеті жазылған.

Қорытынды. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыста мертiгуге ұшыраған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан мүгедектердің өндірістік үйлерге, ғимараттарға, үй-жайларға бара алуы үшін жұмыс беруші жұмыс орындары мен жұмыс үй-жайларын жобалау және бейімдеу арқылы жағдай жасайды, мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасына сәйкес тұрғын үй-жайларды арнаулы құралдармен және көмекші құрылғылармен жабдықтайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Белов В.П., Ефимов И.Н. Тенденции развития реабилитации трудоустройства инвалидов // Врачебно-трудовая экспертиза и социально-трудовая реабилитация инвалидов. Вып.5 (сб.науч.трудов // ЦИЭТИН) - Москва. - 1976г. - С.5-10.

2. Международные документы, ратифицированные Республикой Казахстан, в сфере обеспечения прав, основных свобод человека, охраны труда, миграционной политики // Сост. Межибовская И.В., Мухамеджанов Э.Б. - Алматы: Жеті Жарғы, 2000. - С.413.

3. Травматизм на производстве в Республике Казахстан в 2003 году // Труд в Казахстане. - Алматы, 2004г. - №7. - С.33.

4. Сағынтай С. Қауіпсіз жұмыс қашан болады? // Заң. - Алматы, 2004-№8. - С.39.САПП РК, 1997, №48, ст.263.

5. Ефимов И.Н. Инвалидность как вид нетрудоспособности // Врачебно-трудовая экспертиза и социально-трудовая реабилитация инвалидов. вып.5 (сб. Науч.Трудов // ЦИЭТИН). - Москва. - 1976. - С.18.

6. Ефимов И.Н. Общие критерии временной и стойкой утраты трудоспособности // Врачебно-трудовая экспертиза и социально-трудовая реабилитация инвалидов. вып.5 (сб. Науч.Трудов // ЦИЭТИН). - Москва. - 1976. - С.26.

Аннотация. Азаматтық қоғамда әрбір адамның құқықтық қорғалуы, оның ерекшелігі. Мақалада мүмкіндігі шектеулі жандардың денсаулық жағдай деңгейі анықталып, еңбекке жарамды топтарын жұмыспен қамтуда, сатылы білім деңгейлерінде: инклюзивті білім арқылы, арнайы кәсіби білімді, технологиялық меңгерімді маман ретінде, өндіріс салалары талаптарымен оларды ұсыну және жұмыс беруші мекемеге де талаптар қойылуымен іске асырылуы, ереже, заңдармен қамтылуы айтылады. Мемлекеттік бағдарлама мақсаты, барлық топтарды түзету-оңалту ғана емес, мамандандыру, әлеуметтендіру, девианттықтан медициналыққа тағы басқа мүмкіндіктерді пайданала отырып, ғылымның соңғы жетістіктерімен технологиялық тіректер арқылы әлеуметтік мәдени ахуалды дамыту.

Түйін сөздер: дефект, мүмкіндігі шектеулі, әлеуметтік-еңбек реабилитациясы, еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы, медицинация, жұмыспен қамтылған мүмкіндігі шектеулі жан.

ЦИФРЛАНДЫРУ ДӘУІРІНДЕГІ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРЫНДА ЖЕКЕ ӨМІРГЕ ҚОЛ СҰҒЫЛМАУШЫЛЫҚ ҚҰҚЫҒЫ

Ергеш Е.Б.

*ал-Фараби атындағы ҚазҰУ 1 курс магистранты
Ғылыми жетекші: з.ғ.д., профессор С.Ж.Сүлейменова
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

XXI ғасырдың келуімен технология және цифрландыру адам өмірінің барлық салаларына тереңірек еніп, күнделікті өмірде нормаға айналды. Осыған байланысты еңбек қатынастарында да еңбек үрдістерін жеделдету сияқты оң өзгерістерді де, жұмыскердің әрбір әрекетін бақылауға мүмкіндік беретін технологияларды пайдалану сияқты жағымсыз аспектілерді де әкеледі. Ағылшын тілінде бақылауды белгілеу үшін «monitoring» және «surveillance» терминдері қолданылады. Олар әдетте бір-бірін алмастырады, дегенмен терминологияны таңдау зерттеушінің зерттеу тарихына байланысты және кейбір жұмыстарда бұл терминдер мүлдем басқа ұғымдарға ие болуы мүмкін [1, 6-7 б.]. Бұл ретте «surveillance» ұғымына бейнебақылаудан басқа, байқау әдістерінің кең ауқымы енгізіледі: жұмыскердің компьютерін қадағалауға, мессенджерлерде және электрондық поштада жұмыскердің хат-хабарларын қоса алғанда, деректерді жинауға, геолокацияны, оның қозғалысының жылдамдығы мен жиілігін, жүрек соғу жиілігін, өткен қадамдар санын анықтауға және тіпті жұмыскердің эмоцияларын тануға мүмкіндік беретін бағдарламалар; әртүрлі тестілеу түрлері, оның ішінде медициналық; әлеуметтік желілерде жұмыскер туралы ақпарат жинау және т. б. Осы зерттеулерде жұмыс берушінің жұмысқа орналасатын адамның, кейіннен жұмыскердің жеке өміріне араласуының жағдайлары мен себептерін қарастырылады және лауазымға үміткер туралы әртүрлі ақпаратты жинаудың заңсыз тәжірибесіне, жұмысшыларды жасырын бақылауға, полиграфты қолдануға баса назар аударылады. Мысалы, қазіргі жұмыс берушілер жұмыскерлер туралы ақпарат жинау үшін мәтчинг (Profile Matching) технологиясын қолданады. Бұл технологияның жұмыс принципі адамның интернеттегі мінез-құлқы туралы мәліметтер жинақталатындығына негізделген және осылайша жұмыс беруші әлеуетті үміткерлердің жеке сипаттамаларын талдай отырып, берілген адамның қолда бар жағдайда жұмыс істеу мүмкіндігін алдын-ала бағалайды [2, 150-151 б.].

Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 12-бабына сәйкес ешкім өзінің жеке және отбасылық өміріне өзгелердің өз бетінше араласуына, тұрғын үйіне, хат-хабарларының құпиясына қол сұғылмауына немесе абыройы мен беделіне өз бетінше нұқсан келтіруіне ұшырамауға тиіс. Әр адамның осындай араласудан немесе осындай нұқсан келтірулерден заң арқылы қорғалуға құқығы бар [3]. Ал ҚР Конституциясының 18-бабына сәйкес әркімнің жеке өміріне қол сұғылмауына, өзінің және отбасының құпиясы болуына, ар-намысы мен абыройы атының қорғалуына құқығы бар. Әркім өзінің жеке салымдары мен жинаған қаражатының, жазысқан хаттарының, телефон арқылы сөйлескен сөздерінің, почта, телеграф арқылы және басқа жолдармен алысқан хабарларының құпиялылығы сақталуына құқығы бар. Бұл құқықты шектеуге заңда тікелей белгіленген реттер мен тәртіп бойынша ғана жол беріледі [4].

Жұмыскердің барлық жеке деректері оның жеке өмірі туралы ақпаратты құра бермейді. Осы себепті И. Н. Басаргин еңбек функциясын орындау кезеңінде жеке өмірге

қол сұғылмаушылық құқығын дербес және жұмыскерге қатысты ретінде қарастырады және оның құрамдас бөліктерін белгілейді:

1) жұмыскердің физикалық қол сұғылмаушылығы (тінту, тексеру, алкотестерлерді пайдалану және т. б.);

2) жұмыскердің жеке қарым-қатынас құралдарына қол сұғылмаушылық, жұмыскердің жеке құжаттамасына қол сұғылмаушылық;

3) жұмыскердің жұмыс орнындағы мінез-құлқын аудио- және бейнебақылау құралдары арқылы бақылау (егер заңнамада өзгеше тікелей белгіленбесе);

4) жұмыскер ұсынатын ақпараттың дұрыстығына арнайы бақылау құралдарын қолданбау (мысалы, медициналық куәландыру заңнамасында көзделмеген өтірік детекторын пайдалану) [5, 182-185 б.].

Негізінен ұсынылған құрылыммен келісе отырып, аталған құқықтың тұжырымдамасына нақтылау енгізуге болады. Кейбір жағдайларда жұмыскердің жеке өміріне неғұрлым қарқынды қол сұғу жұмыс берушінің еңбек өнімділігін арттыруға, шығындарды оңтайландыруға, мүлікті ғана емес, қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, сонымен қатар қоғамдық маңызы бар мүдделермен қамтамасыз етуге деген ұмтылысынан туындайды. Мысал ретінде қоғамның сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алуға мүдделілігі, білім беру процесі шеңберінде білім алушылардың адамдық қадір-қасиетін құрметтеу, физикалық және психикалық зорлық-зомбылықтың барлық түрлерінен қорғау, өмір мен денсаулықты қорғауды келтіруге болады.

Іргелі сипатына қарамастан, жеке өмір анықтамасы, сондай-ақ оның қол сұғылмаушылығының түсінігі заңнамада жоқ, өйткені жеке өмірдің барлық көріністерін түгендеу және оларды әмбебап құқықтық шеңберге қою іс жүзінде мүмкін емес. Лушникова М. В. бұл ұғымдардың аясын құқық қолдану практикасында анықтауға болады деп жазған [6]. Мысалы, Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот жеке өмір ұғымына деген кеңірек көзқарасты көрсетеді. «Нимиц Германияға қарсы» ісінде (Niemietz V. Germany), адвокаттар конторасын тінтуге байланысты, сот «жеке өмір» ұғымына толық анықтама беру мүмкін емес немесе қажет деп санамайтынын көрсетті [7]. Оны белгілі бір шеңбермен шектеу өте қатал болар еді, мұнда әркім өз қалауы бойынша жеке өмір сүре алады және осылайша сыртқы әлемді осы шеңберден толығымен алып тастайды. Жеке өмірді құрметтеу белгілі бір дәрежеде басқа адамдармен қарым-қатынас орнату және дамыту құқығын қамтуы керек. Сонымен қатар, «жеке өмірді» түсінудің кәсіби және іскерлік сипаттағы әрекеттерді жоққа шығаруына ешқандай негіз жоқ, бұл өз жұмысында адамдардың көпшілігінде сыртқы әлеммен қарым-қатынасты дамыту мүмкіндігі айтарлықтай көбірек. Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот мұны адамның кәсіби немесе іскерлік өмірінің бір бөлігін құрайтын іс-әрекетін нақты ажырату әрдайым мүмкін емес деп дәлелдеді. Мысалы, адам гуманитарлық мамандыққа ие болған кезде, оның осы контекстегі жұмысы оның өмірінің ажырамас бөлігіне айналуы мүмкін, сондықтан оның белгілі бір уақытта кім ретінде әрекет ететінін анықтау мүмкін болмайды.

«Лопез Рибальда және басқалары Испанияға қарсы» ісінде (López Ribalda and others V. Spain) жұмыс беруші тауар жетіспеушілігінің себептерін анықтау үшін ішкі тексеру барысында супермаркетте жасырын емес және жасырын бейнебақылау камераларын орнатты. Жиналыста жұмыскерлерге ұрлық күдіктеріне байланысты жасырын емес бақылау камераларын орнату туралы айтылды, ал жасырын бейнебақылау камералары туралы хабарланған жоқ. Жасырын камералардың бейнежазбаларында жұмыскерлердің кассаларда тауарларды ұрлау жағдайлары тіркелді [8]. Супермаркет басшылығы кәсіподақ өкіліне бейнебақылау жазбаларын көрсетті.

Жұмыскерлермен жеке әңгімелесулер өткізілді. 14 жұмыскер жұмыстан шығарылды. Әңгімелесуге дейін өтініш берушілер кәсіподақ өкілімен кездесті, ол бейнежазбаларда көргенін айтты. Осы кездесу барысында кейбір жұмысшылар әріптестерімен бірге ұрлық жасағанын мойындады. Өтініш берушілердің шағымы жұмыс берушінің оларды жұмыстан босату туралы қабылдаған шешімі олардың Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы Еуропалық конвенцияның 8-бабымен кепілдендірілген жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығын бұза отырып жүзеге асырылғанын негіздеген.

Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот «жеке өмір» - бұл жеке тұлғаның физикалық және психологиялық тұтастығын қамтитын кең ұғым, сондықтан ол адамның физикалық және әлеуметтік өзін-өзі анықтауының көптеген аспектілерін қамтуы мүмкін екенін растады. Бұл ұғым есім, фотосурет сияқты жеке тұлғаның әр түрлі аспектілеріне қолданыла отырып, «жеке өмір» ұғымы кәсіби қызметті қамтуы мүмкін. Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот тіпті қоғамдық контексте адамның басқа адамдармен қарым-қатынасының белгілі бір саласы бар екенін және оны «жеке өмір» саласына жатқызуға болатындығын атап өтті. Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот еңбек қатынастарының ерекшеліктерін және жұмысшылардың жеке өмірін бақылау үшін барған сайын интрузивті шараларды қолдануға жағдай жасай алатын жаңа технологияларды дамытуды ескере отырып қолданылатын өлшемдерді тұжырымдады:

- жұмыскерге жұмыс берушінің бейнебақылау шараларын қабылдау ықтималдығы туралы, сондай-ақ осындай шараларды жүзеге асыру туралы хабарланды ма;

- жұмыс берушінің бақылау дәрежесі және жұмыскердің жеке кеңістігіне араласу дәрежесі (бақылау уақыт бойынша және оның нәтижелерімен таныса алатын адамдар саны бойынша шектелген бе);

- жұмыс беруші мониторинг жүргізуді негіздеу үшін заңды себептерді көрсетті ме (жеке өмірге ену неғұрлым агрессивті болса, соғұрлым күшті негіздемелер қажет болады);

- агрессивті емес әдістермен адамның жеке өміріне ену шараларына негізделген бақылау жүйесін құру мүмкін бола ма (нақты жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын жағдайды бағалау жүргізілуі керек);

- жұмыс беруші алға қойған мақсатқа жұмыскердің жеке өміріне аз ену арқылы қол жеткізуге бола ма;

- өзіне қатысты жүзеге асырылатын жұмыскер үшін бақылаудың салдары (оның ішінде бақылау нәтижелерін мәлімделген мақсат үшін пайдалану);

- жұмыскерге тиісті кепілдіктер қамтамасыз етілді ме, әсіресе егер бақылау жеке өмірге араласумен байланысты болса (оның ішінде осындай шаралардан зардап шеккен жұмыскерлерге немесе жұмыскерлердің өкілдеріне бақылауды енгізу және оның дәрежесі туралы ақпарат беру, мұндай шараны қолдану туралы өтініш беру тәуелсіз билік органына немесе шағымдану мүмкіндігін қамтамасыз ету).

Бұдан әрі Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот аталған критерийлерді өтініш берушілердің істерін қарау кезінде Испания соты қалай ескергенін талдады, бұл оған келесі пайымдауларды айтуға мүмкіндік берді:

- алдын ала ақпараттандырылған келісімнің болмауы маңызды қоғамдық немесе жеке мүдделерді қорғауға қатысты барлық басым талаптармен ғана ақталуы мүмкін, сонымен бірге, сот Испания заңы бойынша, тіпті қоғамдық жерде бейнебақылау да оған әсер етуі мүмкін адамдарға алдын-ала хабарлауды талап ететіндігін атап өтті, сондықтан камералар туралы хабарлаған өтініш берушілердің супермаркеттің кіру және шығу бағыттарынан басқа аймақтарында алдын-ала ескертусіз бейнебақылау жүргізілмейді деп күтуіне негіз бар;

- жұмыс беруші алдын-ала бейнебақылау мерзімін белгілемегенімен, ол шамадан тыс болған жоқ (бақылау 10 күнге созылды және ұрлық жасағаны үшін кінәлілер анықталғаннан кейін бірден аяқталды);

- жасырын бейнебақылау кассаларға және кассалардың жанындағы аймаққа бағытталды, сондықтан ол өтініш берушілерге арнайы жүргізілмеді, сонымен қатар жұмыс орны супермаркет қоғамдық орын болғандықтан, сатып алушылардан тауар үшін төлемдерді қабылдау қалай жүзеге асырылатынына бақылау жүргізу жеке сипатта болмады, сондықтан мұнда жеке өмір сөзсіз шектелген;

- бейнежазбаларды тек супермаркет директоры, супермаркеттің заңды өкілі және кәсіподақ өкілі қарады;

- бейнебақылау тек тауарлардың жетіспеушілігіне кінәлі адамдарды анықтау және жазалау үшін пайдаланылды, олардың мүлкін қорғау мақсатында бұл шара қажет болды, өйткені жұмсақ шаралар мақсатқа жетуге мүмкіндік бермейді;

- бейнебақылаудың жұмыскерлер үшін салдары елеулі болып табылады, өйткені олар бейнебақылау жазбалары негізінде жұмыстан шығарылды, алайда БЖТБ бейнежазбалар тек кінәлі адамдарды анықтау және жазалау мақсатында пайдаланылғанын атап өтті.

Нәтижесінде, Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сот осы бөлімде испан заңнамасын зерттеп, сондай-ақ мемлекетішілік соттар ескерген жағдайларды талдай отырып, Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы Еуропалық конвенциясының 8-бабын бұзудың жоқтығы туралы қорытындыға келді. Шетелдік әдебиеттерде «Лопез Рибалд және басқалары Испанияға қарсы» ісінің мысалында ғалымдар меншікті қорғау мен жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығы арасындағы тепе-теңдікке қол жеткізудегі қиындықтарды атап өтті. Осыған қарамастан, қылмыстық құқық бұзушылық (ұрлық) жасалғандықтан, жұмыс беруші кінәлілерді анықтау үшін ең алдымен полицияға жүгінуі керек еді, қылмысты ашуға деген ұмтылыс жеке тергеу үшін ақтау бола алмайды, оның ішінде жасырын бейнебақылау, бұл шамадан тыс шара және билікті асыра пайдалану деген қорытындыға кекелуге болады.

Жұмыскерлерге қатысты олардың жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығын бұзу жағдайында еңбек құқығы үшін мұндай жаңа қатер қазіргі заманғы технологиялар бақылауды едәуір жеңілдететіндігі және жұмыс орнындағы жұмыскердің жеке өміріне араласуды тудыратындығы болып табылады, бұл араласу агрессивті, ұзақ мерзімді болуы мүмкін, бірақ жұмыс берушіге еңбек қатынастарында бағыныштылығына байланысты және заңнамалық кепілдіктер болмаған жағдайда жұмыскер мұндай жағдайдан қорғансыз болады, тіпті, жұмыскер өзінің шамадан тыс бақылауда екенін білмеуі мүмкін.

Жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығының ажырау құқығымен (right to disconnect) арақатынасы туралы мәселе қызығушылық тудырады, оны Еурофонд жұмыскердің жұмыстан ажырау және жұмыстан тыс уақытта электрондық пошта немесе басқа байланыс құралдары сияқты жұмысқа байланысты электрондық коммуникациялардан бас тарту мүмкіндігі ретінде анықтайды [9]. 2021 жылдың ақпанындағы жағдай бойынша ажырау құқығы Бельгия, Франция, Италия және Испания заңдарында бекітілген. Мысалы, Францияның Еңбек кодексінің L. 2242-17-бабына сәйкес жұмыс берушілер ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік және жұмыстағы өмір сапасы туралы, оның ішінде жұмыскердің ажырау құқығының тәртібі туралы және демалыс уақытын сақтау және жеке басына құрмет көрсету мақсатында цифрлық құралдарды пайдалануды реттеу тетіктерін құру туралы жыл сайынғы ұжымдық келіссөздер жүргізуге міндетті. Францияның Еңбек кодексінің L 2242-8-бабы 50 және одан да көп жұмыскері бар компаниялар үшін аталған келіссөздердің нәтижелері бойынша келісімнің жоқтығы үшін жауапкершілікті қарастырады [10].

Тапсырмаларды орындау уақытын қысқарту, тиімділік көрсеткіштерін арттыру, ақпараттың шамадан тыс жүктелуі, жұмыс берушінің жұмыскердің 24/7 байланыста болуын күтуі және қажет болған жағдайда оның сұранысына қысқа мерзімде жауап беруі, тиімсіз болып көрінуден және жұмысынан айырылудан қорқу және басқа жағдайлар жұмыс уақыты аяқталған жұмыскерді іс жүзінде еңбек процесіне қатысуға мәжбүр етеді. Жұмыс уақытынан тыс уақытта өзара әрекеттесуді талап ете отырып, жұмыс беруші жұмыскерден жеке өмірге - отбасымен және жақындарымен қарым-қатынас жасауға, демалуға, басқа да істер мен қызығушылықтарға арналған уақытты алады. ҚР Еңбек кодексінде қашықтан аралас жұмыс істеу форматын заңдастырылуына байланысты BYOD (Bring Your Own Device, «өз құрылғыңызды әкеліңіз»), CYOD (Choose Your Own Device, «өз құрылғыңызды таңдаңыз»), COPE (Corporate-Owned, Personally Enabled, жұмыскерге жеке мақсатта пайдалануға рұқсаты бар қызметтік құрылғыны беруді көздейді) концепциялары әрекет етеді. BYOD-пен байланысты тәуекелдерді болдырмау үшін жұмыс беруші жұмыс берушіге жұмыскердің белсенділігін бақылауға мүмкіндік беретін арнайы бағдарламаларды орнатады. Сонымен қатар, бейнебақылау және жұмыскерді бақылаудың басқа түрлері офлайн жұмыс істейтін жұмыскерлерге қатысты қолданылады. Ажырау құқығының тағы бір, мүмкін одан да маңызды мәні жұмыс берушінің обсессивті бақылауынан (бейнебақылау, жұмыскердің құрылғыларын бақылау, геолокация және т.б.) қорғаудан көрінеді, сондықтан, ажырау құқығы жұмыскердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығының құрамдас бөлігі болып табылады.

Демек, ҚР еңбек заңнамасын жетілдіру бағыттарының бірі жұмыскер мен жұмыс берушінің мүдделерінің тепе-теңдігін орнатуға мүмкіндік беретін нормалар жүйесін қалыптастыру деп танылуы керек: бір жағынан, жұмыскердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығын қорғау және кепілдік беру, екінші жағынан, жұмыс берушіге құқықты теріс пайдалануға жол бермей, жұмыскерлерге қатысты өз өкілеттіктерін жүзеге асыруға мүмкіндік беру керек. Бұл бағыттағы алғашқы қадам жұмыскердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығын бекіту және жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінің 23-бабында осы құқықты құрметтеу міндеті болуы мүмкін. Сонымен қатар, еуропалық мемлекеттерде заңдастырылған ажырау құқығы отандық еңбек заңнамасында бекітілуі керек.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Bronowicka J., Ivanova M., Klicki W., King S., Kocher E., Kubisa J., Zielinska Ju. 'Game That You Can't Win'? Workplace Surveillance in Germany and Poland. Frankfurt (Oder): European University Viadrina, 2020. 44 p.
2. Туманов А. А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. 211 с.
3. Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы
4. 1995 жылы 30 тамызда қабылданған Қазақстан Республикасының Конституциясы
5. Басаргин И. Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2014. 214 с.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ВИДЫ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ГАРАНТИИ ПРИ ИХ ПРЕКРАЩЕНИИ.ЗАПРЕЩЕНИЕ ЛОКАУТА

*Хамитова С.Н.
магистрант 2 курса юридического факультета
КазНУ им аль-Фараби
г.Алматы, Республика Казахстан*

Социально-экономические изменения, которые мы наблюдаем в Казахстане в настоящее время на фоне глобальных перемен, характеризуются очевидным падением доходов граждан, значительным ростом таких показателей, как уровень инфляции и индекс потребительских цен. На национальном уровне эти явления зеркально отражают общемировое замедление экономического развития и значительное падение цен на энергетические ресурсы.

Одним из главных критериев медленного роста ВВП и экономики в целом стала оптимизация расходов работодателей, в том числе за счет уменьшения численности работников, а также отсутствие индексации оплаты труда или ее сокращения.

Так, согласно отчета Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, во II-м квартале 2024 года уровень безработицы в Казахстане составил 4,7%. Данные по безработным были рассчитаны в соответствии с методологией Международной организации труда по лицам, которые не имели доходного занятия (работы), активно его искали и были готовы приступить[1].

В статистике также приводятся данные о 9 190,4 тыс. человек, активно занятых в различных сферах экономики Казахстана. Из них являются наемными работниками 6 971 тыс. человек (75,9% от общего числа занятых в экономике), самостоятельно занятыми – 2 219,4 тыс. человек (24,1% от общего числа занятых в экономике). Уровень занятости к населению в возрасте 15 лет и старше составил 64,9%.

Среди молодежи в возрасте 15-34 года уровень безработицы составил 3,2%. С 1 января 2023 года возраст молодежи увеличен до 35 лет, согласно пункта 3 статьи 1 Закона Республики Казахстан «О государственной молодежной политике» от 9 февраля 2015 года № 285-V [2].

Официально на конец июля 2024 года в органах занятости Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан зарегистрированы 338,7 тыс. безработных. Доля зарегистрированных безработных составила 3,5% от рабочей силы.

В основные функции кадрового менеджмента любой организации входит прием и увольнение сотрудников. В настоящее время наблюдается значительное изменение как на рынке труда, так и в трудовом законодательстве Республики Казахстан. Эффективность работы компаний любой формы собственности зависит от грамотного распределения кадров, а также ее текучести и сменяемости. Неадекватная оценка ситуации собственником компании может негативно отразиться на производительности труда в целом, привести к дополнительным затратам на персонал, его поиску и расходам на повышение квалификации, а в случае конфликта - привести к трудовым спорам и ухудшению имиджа компании.

Согласно подпункту 36) пункта 1 статьи 1 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – ТК РК), трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором,

актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Основаниями для прекращения трудового договора законодателем в настоящее время определены пункты статьи 49 ТК РК, а именно: расторжение трудового договора по соглашению сторон; истечение срока трудового договора; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; в связи с переводом работника к другому работодателю; расторжение трудового договора по инициативе работника; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; отказ работника от продолжения трудовых отношений; переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан; нарушение условий заключения трудового договора[3].

В соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 23 Трудового кодекса Республики Казахстан работодатель имеет право расторгнуть трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК РК. Основания для расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя приведены в статье 52 ТК РК, а порядок их расторжения определен в статье 53 Трудового кодекса.

В статье 49 Трудового кодекса Республики Казахстан одним из оснований для прекращения трудового договора, как было сказано выше, является расторжение трудового договора по инициативе работодателя, дополненное нововведениями с 2015 года. В то же время, во избежание радикальных мер по сокращению штата, работодатель может воспользоваться положениями статьи 70 ТК РК, предоставив сотрудникам, по их согласию, неполное рабочее время, которое меньше нормальной продолжительности рабочего времени, и не влечет для сотрудника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных ТК РК, трудовым, коллективными договорами и соглашениями.

В случае письменного отказа работника от предложенных условий, трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 ТК РК. Вероятно, это основание может быть использовано недобросовестными работодателями в личных целях, чтобы, предлагая работникам невыгодные условия и получая вполне ожидаемый отказ, в дальнейшем не платить компенсацию за сокращение штата или численности персонала, и не нести материальную ответственность при их увольнении. А также у работодателя есть вероятность избежать обязательного соблюдения подпункта 1 пункта 2 статьи 9 Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 149-ІІ «О занятости населения», в котором одним из оснований предоставления центру занятости населения информации о предстоящем высвобождении работников является сокращение численности или штата работников[4].

Оформление прекращения трудового договора нашло отражение в статье 61 ТК РК, а выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных с трудовой деятельностью, закреплено в статье 62 Трудового Кодекса.

В соответствии с подпунктом 52) пункта 1 Статьи 1 Трудового Кодекса РК, гарантиями считаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Таким образом, законодателем предусмотрен ряд гарантий, нашедших отражение в следующих статьях ТК РК.

Так, не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VІІ, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего

Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников[5].

Пункт 1 статьи 54 ТК РК ограничивает возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1, пунктом 1-1 статьи 52 Трудового Кодекса.

Пункт 2 указанной выше статьи также не допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Кроме этого, в ТК РК также предусмотрен ряд статей для соблюдения прав беременных женщин, а именно: сохранение места работы, средней заработной платы и иных гарантий (статья 126-1), временный перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе (статья 44), а также продление срока трудового договора по определенным основаниям (статья 51 ТК РК).

В случае, если работники приняли участие в организации или проведении забастовки, которую суд признал незаконной, работодатель может привлечь данных работников к дисциплинарной ответственности, согласно статьи 177 ТК РК. Однако, законодатель предусмотрел положение статьи 178 Трудового Кодекса, по которому запретил работодателю применять локаут, т.е. расторгать трудовые договора с работниками в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Но если работники, несмотря на решение суда, продолжили участие в незаконной забастовке, у работодателя есть основание расторгнуть трудовой договор с работниками по собственной инициативе, в соответствии с подпунктом 22) пункта 1 статьи 52 ТК РК.

Список использованных источников:

1. Данные Бюро Национальной статистики QazStat.
<https://stat.gov.kz/ru/news/situat%D1%81%D1%81%D1%81siya-na-rynke-truda/>
2. Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике»
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31661446&show_di=1&pos=51;-56#pos=51;-56
3. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=355;164#pos=355;164
4. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 149-II «О занятости населения»// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021547&pos=297;-12#pos=297;-12
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1355;-46#pos=1355;-46

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НА ПРИМЕРЕ ШВЕЦИИ

Саттар Ж.Ф.

магистрант 1 курс,

Алматы Менеджмент Университет

г.Алматы, Республика Казахстан

Научный руководитель: Есиркепова М.М

доктор PhD, ассоциированный профессор,

декан школы политики и права,

Алматы Менеджмент Университет

г.Алматы, Республика Казахстан

Оплата труда лиц с ограниченными возможностями является одним из ключевых аспектов политики инклюзивного рынка труда, направленной на обеспечение равенства и доступности трудовых возможностей. Исследования показывают, что признание равных прав на оплату труда улучшает отношение общества к лицам с ограниченными возможностями и способствует их социальной инклюзии, снижая уровень дискриминации [1]. С экономической точки зрения, привлечение на рынок труда лиц с ограниченными возможностями в равных условиях может увеличить производительность и конкурентоспособность национальных предприятий, а также снизить нагрузку на социальные программы, особенно если работодатель создает условия для их полной интеграции [2].

Международные организации, такие как ООН и Международная Организация Труда (МОТ), уже давно выступают за обеспечение равных трудовых прав лиц с ограниченными возможностями. Примером является Конвенция ООН о правах инвалидов, которая выступает базовым документом, направляющим национальные политики в области защиты трудовых прав данной категории лиц. Ратификация этой Конвенции Казахстаном в 2015 году обязала страну обеспечить соблюдение стандартов, связанных с правом на труд и защитой от дискриминации. Основными законодательными актами, регулирующими трудовые права лиц с инвалидностью в Казахстане, являются Трудовой Кодекс РК (п.2 ст. 25; п.2 ст.28; п.2 и 3 ст.38; п.1 ст.89) и Социальный Кодекс РК (пп.5 п.3 ст.103; п.1 и 2 ст.108; п.3 ст.157; п.4 ст.160). Данными актами предусмотрены гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора, условия по оборудованию специальных рабочих мест, участие работодателей в обеспечении занятости населения, программы реабилитации, и другие особенности трудовых отношений между работодателями и лицами с ограниченными возможностями. Помимо этого, Приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 июня 2023 года №207 утверждены определенные правила квотирования рабочих мест лиц с инвалидностью, согласно которым местными исполнительными органами устанавливается квота для трудоустройства лиц с инвалидностью в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда. Таким образом, нормативные акты Казахстана регулируют основные аспекты трудовых отношений с участием лиц с ограниченными возможностями, устанавливая базовые требования для обеспечения их прав и возможностей на рабочем месте.

Несмотря на существующие международные стандарты и национальные законодательные нормы, нацеленные на защиту трудовых прав данной категории населения, сохраняются значительные различия в уровне доходов между людьми с ограниченными возможностями и остальными работниками. Согласно данным Международной организации труда (МОТ) за 2024 год, трудоустроенные лица с ограниченными возможностями в среднем получают на 12% меньше за час работы по сравнению с другими работниками. В странах с доходом ниже среднего, таких как Казахстан, этот разрыв составляет около 26% [3]. Такое значительное различие в доходах ограничивает доступ лиц с ограниченными возможностями к качественным медицинским услугам, образованию и социальным программам, что, в свою очередь, затрудняет их полноценную интеграцию в общество. Для сравнения, в Швеции разрыв заработной платы между лицами с ограниченными возможностями и остальными работниками составляет только 10% [4]. Изучение опыта Швеции может помочь разработать более эффективные подходы для улучшения ситуации с оплатой труда лиц с ограниченными возможностями в Казахстане.

Одной из актуальных проблем в Казахстане является отсутствие четкого регулирования оплаты труда работников с ограниченными возможностями, так как Трудовой Кодекс РК не содержит конкретных положений по данному вопросу. В связи с этим, работодатель производит оплату труда работнику с инвалидностью по своему усмотрению. В соответствии с пунктом 3 статьи 69 ТК, работникам-инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов I и II групп не может превышать 7 часов. Учитывая то, что самой распространенной системой оплаты труда работодателей в Казахстане является простая повременная система, при строго ограниченной законом 36 часовой работе в неделю, работник с инвалидностью получает только 90% заработной платы работника без инвалидности той же профессии. Следует отметить, что стороны трудового договора могут также воспользоваться статьей 106 ТК РК, которая предусматривает почасовую оплату за фактически выполненные работы при неполной занятости или временной работе. Данной статьей предусмотрено и заключение коллективного договора, где могут быть закреплены специальные условия для работников с ограниченными возможностями, включая сокращенное рабочее время с сохранением полной оплаты. Однако, на практике, не все работодатели согласны пойти на данные условия.

Существенным препятствием остается то, что лица с ограниченными возможностями нередко сталкиваются с дискриминацией на стадии приема на работу, а также в самом процессе приема на работу [5]. По данным Министерства труда и социальной защиты населения РК, в 2023 году на предприятия и в организации принято на работу 1075,0 тыс. человек, из них работники имеющие инвалидность - 4,7 тыс. человек, что составляет только 0.4% от общего количество сотрудников принятых на работу [6]. Статистика показывает, что работодатели, помимо недостаточной готовности обеспечивать равную оплату труда, также проявляют ограниченную готовность к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, обосновывая это экономической целесообразностью. В результате, многие лица с ограниченными возможностями оказываются на низкооплачиваемых или временных работах, что негативно сказывается на их финансовом положении. Кроме того, плохая информированность самих лиц с ограниченными возможностями о своих правах и возможностях защиты своих интересов через судебные и административные механизмы

также усложняет ситуацию. Многие люди просто не знают о существующих законах или не верят в возможность их эффективного применения, что ведет к низкому уровню подачи жалоб и исков о нарушениях их трудовых прав. Эти факторы безусловно затрудняет положение лиц с ограниченными возможностями на казахстанском рынке труда.

Как и в Казахстане, правовое регулирование оплаты труда лиц с ограниченными возможностями в Швеции основывается на принципах равенства и недискриминации. Одним из значительных элементов шведской модели является то, что гарантия по равной оплате труда закреплена в законодательных актах [7]. Конвенция ООН о защите прав инвалидов была ратифицирована Швецией в 2008 году, но первый закон, устанавливающий равные права работников с ограниченными возможностями был принят еще в 1974 году (Акт о защите трудоустройства (LAS)). Страной также принят ряд антидискриминационных законов (Diskriminering Slagen 2008:567), запрещающих работодателю отказывать в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями или выплачивать им меньшую заработную плату за выполнение тех же рабочих обязанностей что у работников, не входящих в данную категорию. Данный закон требует от работодателей принятия активных мер для обеспечения равенства, в том числе в оплате труда, и обязывает их обеспечивать доступность рабочих мест и справедливое обращение для предотвращения косвенной дискриминации по признаку инвалидности. В случае нарушения этого принципа лицо с ограниченными возможностями может подать жалобу в Омбудсмена по вопросам дискриминации (Diskriminering Ombudsmann), который имеет право проводить расследования и требовать компенсаций за дискриминацию [8].

В отличие от большинства стран мира, включая Казахстан, в Шведском законодательстве отсутствует пункт о квотировании рабочих мест для людей с ограниченными возможностями. Лица с ограниченными возможностями трудоустраиваются и получают достойную оплату труда благодаря программам экономических стимулов и субсидий на заработные платы и обустройство рабочих мест, которые государство выделяют предприятиям. Ключевой из субсидиарных программ является программа «Новые рабочие места», ориентированная на лиц, находящихся без работы более года. В рамках этой меры работодатель получает субсидию, равную двойному размеру налога на заработную плату (31% от заработной платы) на период, соответствующий продолжительности безработицы, но не более пяти лет [9]. Помимо этого, государство поддерживает людей с инвалидностью в поиске и получении работы через агентства на рынке труда, крупнейшим из которых является компания Samhall. Данная компания была основана шведским государством в 1980 году путем объединения более 370 небольших организаций, предоставляющих защищенные рабочие места для людей с ограниченными возможностями. Служба занятости направляет безработных с функциональными ограничениями в Samhall, где им гарантируется трудоустройство и конкурентоспособная заработная плата. По данным на 2023 год, в компании трудоустроено 22,700 человек [10]. Кроме того, для обучения на рабочем месте предприятие получает дополнительные средства, которые может использовать по своему усмотрению. Наличие таких механизмов обеспечивают равное участие лиц с инвалидностью на рынке труда и позволяют гарантировать им конкурентоспособный уровень оплаты.

Оплата труда лиц с ограниченными возможностями является важной социальной и экономической задачей для Республики Казахстан. Швеция демонстрирует более

высокие достижения в вопросах обеспечения равной оплаты труда для лиц с ограниченными возможностями, что обусловлено эффективной законодательной защитой и государственной поддержкой. В Казахстане, существующий механизм защиты прав на равную оплату нуждается в дальнейшем развитии, особенно в части субсидирования и четкого запрета дискриминации по оплате труда. Для улучшения системы оплаты труда лиц с инвалидностью целесообразно рассмотреть несколько направлений. Во-первых, полезным будет более четкое закрепление в Трудовом кодексе запрета дискриминации в оплате труда с введением соответствующих санкций. Во-вторых, стоит рассмотреть возможность развития системы субсидий и налоговых льгот для работодателей, нанимающих лиц с ограниченными возможностями. Также следует уделить внимание повышению осведомленности работодателей о правах инвалидов посредством образовательных программ, а для самих работников — улучшить доступ к переподготовке и карьерному росту. Внедрение подобных мер в Казахстане сможет способствовать созданию инклюзивного и справедливого рынка труда, что принесет пользу как самим работникам с ограниченными возможностями, так и обществу в целом.

Список использованных источников:

1. Harpur P. Embracing the new disability rights paradigm: the importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities // *Disability & Society* 27(1). – 2012. - 1-14.
2. Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. // *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management* 47(2). - 2008. - 255-273.
3. ILO: New ILO working paper exposes a significant “disability wage gap”. // *International Labor Organization*. - 2024.
4. ILOSTAT- Statistics on Wages. // *International Labor Organization* - 2022.
5. Фомина К.А. Развитие системы содействия занятости инвалидов в Казахстане // *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития* (4-1). - 2013. - 237-242.
6. Основные показатели по труду в Республике Казахстан (2023) // Бюро Национальной Статистики РК.- 2024.
7. Трутовская А.Г. О запрете дискриминации субъектов трудового права в законодательстве Швеции // *In IV Студенческий юридический форум* (pp. 156-159). - 2017.
8. Бикбулатова А.А., Петрова Е.А., Козьяков Р. В. Трудоустройство инвалидов: мировой опыт и современное состояние.// *Ученые записки Российского государственного социального университета* 15(4). 2016. -С. 6-13.
9. Бернглунд Т: Содействие мобильности трудовых ресурсов на рынках труда Республики Казахстан и Российской Федерации.// *Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии*. – Москва: МОТ, 2017
10. Average number of employees in Samhall AB in Sweden from 2014 to 2023// *Statista*. - 2024.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КОНТРАКТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕАЭС

Білім М.

*магистрант 1 курса
юридического факультета
КазНУ имени аль-Фараби
Научный руководитель:
Мырзатаев Н.Д., доктор PhD
г.Алматы, Республика Казахстан*

Введение

Современное трудовое законодательство Республики Казахстан активно адаптируется к новым реалиям цифровизации. Внедрение электронных технологий в процесс регулирования трудовых отношений стало одним из ключевых направлений реформирования трудового законодательства. Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения в стране, является Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее — ТК РК), который был принят в 2015 году и с тех пор подвергался ряду изменений, связанных с внедрением цифровых решений [1].

Цифровизация в сфере трудовых отношений способствует упрощению процедур, повышению прозрачности и созданию условий для более эффективного контроля за соблюдением трудовых прав. В данной статье рассматриваются ключевые изменения, связанные с введением электронных трудовых договоров, а также проблемы и вызовы, возникающие в процессе реализации этих нововведений.

Трудовой договор и его место в цифровом законодательстве Казахстана.

Трудовой договор в Казахстане является ключевым документом, регулирующим трудовые отношения между работодателем и работником. Согласно статье 23 ТК РК, трудовой договор должен содержать обязательные условия, такие как продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, порядок предоставления отпусков и другие важные аспекты [1].

С внедрением цифровых технологий процесс заключения и расторжения трудовых договоров стал гораздо проще. Теперь возможно оформление электронных трудовых договоров, что стало важным шагом в реформировании системы трудовых отношений. Статья 33 ТК РК регулирует порядок заключения электронных трудовых договоров, предусматривая возможность их использования в электронной форме с применением электронной цифровой подписи (ЭЦП) [1].

Примером успешного внедрения электронных договоров является система Е-ХҚО (Электронная биржа труда), которая обеспечивает возможность заключения договоров через интернет, а также доступ к данным о текущем трудовом статусе работников. Это позволяет повысить эффективность управления трудовыми отношениями и ускорить процессы заключения договоров [2].

Влияние цифровизации на трудовые отношения: опыт Казахстана и международная практика.

Цифровизация трудовых отношений в Казахстане проводится на фоне глобальных изменений в этой сфере. Ведущие страны мира уже активно используют

электронные системы для регулирования трудовых отношений. Примером может служить Эстония, где электронные трудовые договоры стали нормой и получили широкое распространение благодаря развитию цифрового документооборота [3].

В Казахстане процесс цифровизации идет стремительно, но его успех зависит от множества факторов, таких как уровень развития информационных технологий и готовность общества к новым формам взаимодействия. В рамках Национальной программы по цифровизации на 2020-2025 годы ключевое внимание уделяется повышению цифровой грамотности и внедрению цифровых технологий в различные сферы, включая трудовые отношения [4].

Важным элементом реформ является использование электронной цифровой подписи (ЭЦП) для заключения договоров. Согласно статье 32 ТК РК, электронные документы, подписанные ЭЦП, имеют такую же юридическую силу, как и бумажные документы, что позволяет официально заключать и изменять трудовые договоры в электронном формате [1]. Это способствует упрощению процедур оформления документов и снижению административной нагрузки.

Реформирование трудового законодательства в рамках ЕАЭС. Трудовые отношения в странах ЕАЭС подвержены постоянным изменениям в условиях цифровизации и глобализации экономики. Одним из приоритетных направлений сотрудничества является унификация законодательных норм, касающихся трудовых отношений, и внедрение современных технологий. Казахстан активно принимает участие в этом процессе, реформируя свое законодательство в соответствии с международными стандартами.

Казахстанские реформы в трудовой сфере включают:

- статья 34 ТК РК, согласно которой каждый трудовой договор должен быть зарегистрирован в электронной системе учета трудовых договоров [1];
- улучшение условий для контроля за соблюдением трудовых прав работников через цифровые системы;
- законодательные меры по защите персональных данных работников, что является важным аспектом в условиях цифровизации [5].

Примером успешного сотрудничества в рамках ЕАЭС является принятие ряда соглашений, направленных на унификацию трудового законодательства, а также внедрение систем электронного документооборота в трудовые отношения. В Беларуси, Армении и Кыргызстане также ведется активная работа по внедрению цифровых решений в сфере трудовых отношений [6].

Проблемы и вызовы цифровизации трудовых договоров в Казахстане. Несмотря на очевидные преимущества цифровизации, Казахстан сталкивается с рядом проблем, которые необходимо решать для полноценного внедрения электронных трудовых договоров. Одним из ключевых вопросов является защита персональных данных работников. В соответствии с Законом Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», компании обязаны обеспечивать конфиденциальность данных сотрудников и предотвращать их несанкционированное использование [5].

Кроме того, проблема цифрового неравенства также остается актуальной. Многие работники, особенно в сельских районах, не имеют доступа к современным технологиям, что затрудняет внедрение электронных систем. Для решения этой проблемы в рамках Национальной программы повышения цифровой грамотности населения на 2020-2025 годы предусмотрены меры по обучению работников и работодателей использованию цифровых технологий [7].

Еще одной проблемой является необходимость усовершенствования нормативно-правовой базы для регулирования электронных трудовых договоров. Важно, чтобы электронные договоры имели полную юридическую силу, а их оформление и расторжение не вызывало вопросов. Статья 32 ТК РК устанавливает, что электронные документы имеют такую же юридическую силу, как и бумажные, если они подписаны с использованием ЭЦП [1].

Перспективы цифровизации трудового законодательства в Казахстане. Цифровизация трудового законодательства в Казахстане открывает новые возможности для развития трудовых отношений. В будущем можно ожидать полной цифровизации всех аспектов трудовых отношений, включая заключение, изменение и расторжение договоров. Это создаст условия для более эффективного управления трудовыми ресурсами и повысит прозрачность трудовых отношений.

Ожидается, что использование цифровых технологий позволит снизить административную нагрузку на работодателей и ускорить процессы оформления документов. Кроме того, цифровизация трудовых договоров приведет к созданию единой базы данных, которая будет доступна как для работодателей, так и для работников. Это улучшит контроль за соблюдением трудовых прав и повысит прозрачность отношений [8].

Однако для успешной реализации этих задач необходимо продолжить работу над совершенствованием правовой базы и обеспечить защиту прав работников в условиях цифровизации. Важно, чтобы законодательство развивалось в соответствии с требованиями времени, учитывая новые вызовы, связанные с цифровыми технологиями.

Заключение

Модернизация трудовых договоров в условиях стремительной цифровизации в Казахстане становится ключевым элементом в развитии трудовых отношений и их адаптации к новым реалиям. Внедрение электронных трудовых договоров и использование современных цифровых платформ значительно упрощает процесс управления трудовыми процессами, повышая эффективность взаимодействия между работодателями и сотрудниками. Это позволяет минимизировать административные процедуры, ускоряет заключение договоров и их последующее сопровождение. Однако, наряду с новыми возможностями, цифровизация ставит перед государством и частным сектором важные вызовы, касающиеся безопасности персональных данных работников и защиты их прав. Для успешной реализации этих реформ необходимо обеспечить надежную защиту информации, прозрачность процесса и соответствие правовых норм международным стандартам.

Необходима дальнейшая работа над совершенствованием законодательства, повышение цифровой грамотности населения и обеспечение доступа к современным технологиям для всех участников трудового рынка. Только при решении этих задач цифровизация трудовых отношений принесет максимальные результаты для экономики Казахстана.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан с изменениями и дополнениями от 08.07.2024г. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
2. Электронная биржа труда Республики Казахстан. URL: <https://enbek.kz/>.
3. Пример цифровизации трудовых отношений в Эстонии. URL: <https://e-estonia.com/>.

4. Национальная программа по цифровизации Республики Казахстан на 2020-2025 годы. URL: <https://digitalkz.kz/>.
5. Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094>.
6. Алауханов Е.О. Регулирование трудовых отношений в странах ЕАЭС. — Алматы: КазНУ, 2021.
7. Национальная программа по повышению цифровой грамотности населения на 2020-2025 годы. URL: <https://digitalkz.kz/>.
8. Тлеубаев М.Р. Будущее трудовых отношений в условиях цифровизации // Юридический вестник Казахстана. — 2021. — №4. — С. 50-55.

Аннотация. В статье рассматриваются изменения и совершенствование трудовых договоров и контрактов в условиях реформирования и цифровизации трудового законодательства в странах ЕАЭС, с акцентом на Республику Казахстан. Внедрение электронных трудовых договоров, упрощение документооборота и усиление контроля за соблюдением прав работников представляют как новые возможности, так и вызовы для трудового права. Основное внимание уделяется законодательным реформам, направленным на адаптацию к новым экономическим и технологическим условиям. Рассматриваются перспективы цифровизации трудового законодательства, а также проблемы, связанные с защитой персональных данных и подготовкой кадров. В статье приводятся ссылки на нормативно-правовые акты и исследования, что позволяет объективно раскрыть тему.

Ключевые слова: трудовой договор, цифровизация, трудовое законодательство, реформы, ЕАЭС, Казахстан.

ТАТУЛАСТЫРУ РӘСІМДЕРІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ: ТАРИХИ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ТАЛДАУ

Кудайбергенов А.А.

*ал-Фараби атындағы ҚазҰУ
заң факультетінің 2 курс магистранты*

Ғылыми жетекшісі:

*ал-Фараби атындағы ҚазҰУ,
азаматтық құқық және азаматтық
іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының
аға оқытушысы Урисбаева А.А.
Алматы қ., Қазақстан Республикасы*

Келісім-әрбір қоғам үшін өмірлік қажеттілік. Әлеуметтік, экономикалық, саяси және рухани әлеуметтік қатынастар неғұрлым күрделене түссе, қоғамдағы даулы немесе жанжалды жағдайларға әкелетін әртүрлі қарама-қарсы мүдделердің қақтығыстары соғұрлым көп болады, сәйкесінше қоғамдық қатынастардың даму динамикасынан туындаған қақтығыстар мен қайшылықтарды шешудің өркениетті жолдары мен тәсілдерін іздеу өзекті бола бастайды.

Әр түрлі құқықтық институттар мен құбылыстарды зерттеудің заманауи әдіснамалық тәсілдерін ескере отырып, әр түрлі құқықтық жүйелерде татуласу институтының пайда болуын зерттеу жүргізілді. Татуласудың танымалдылығының пайда болу және өсу себептерін және оны жүзеге асыру формаларын талдау жүйе туралы ғана емес, сонымен бірге жүргізіліп жатқан мемлекеттік саясат жағдайында осы институтты қолдануды жетілдірудің тенденциялары мен даму алғышарттары туралы толық түсінік қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Бұл тұжырымдаманың ғылыми жаңалығы татуласу процедураларды юрисдикциялық түсінікпен шектелген негіздерде зерттелмейтіндігімен анықталады, бірақ жаңадан енгізілген "құқықтық дәйектілік" санатының арқасында кешенді салааралық институт ретінде қарастырылады[1].

Тақырып бойынша тұжырымдалған ережелер татуласу институты және оны жүзеге асыру нысандары туралы ғылыми түсініктердің кеңеюіне ықпал етеді, сонымен қатар құқық теориясының кейбір бөлімдерін дамытады және әрі қарай зерттеуге негіз бола алады.

Жалпы татуластыру рәсімдері институтының тарихы мен қалыптасу кезеңдеріне тоқталып, талдау жасайтын болсақ, негізі Рим құқығынан бастау алатынын көреміз

1. Татуласуда құқықтық құралдарды қолдану, көптеген заңды құрылымдар сияқты, ежелгі Рим құқығынан бастау алады, мұнда әлемдік мәміле (transactio) яғни тараптар өз талаптарын дәлелдеуде қандай да бір қиындықтарға тап болған кезде жүгінген өзара жеңілдіктер туралы келісім болды. Рим тарихының классикалық дәуірінің соңында transactio атаусыз келісімшарт ретінде азаматтық міндеттеменің тәуелсіз көзіне айналады (contractus innominatus) және actiopraescriptis verbis арқылы құқықтық қорғауға иеленді (белгілі бір атаулар бекітілмеген және бір адамның екіншісіне беру арқылы жасалатын осындай келісімшарттардан туындайтын талаптар)[2]. Сонымен, қоғамдағы тұрақтылыққа қол жеткізудің әлеуметтік институты ретінде татуласу заңгерлердің, білімнің басқа салаларының өкілдерінің ғылыми қызығушылығын тудырады, ал заң ғылымы татуласу идеясын мораль, дін және құқық

категориялары ретінде дамуының тарихи кезеңдерін, негізгі белгілерді анықтап, функцияларын зерттеуі керек. Қазіргі кезде келіспеушілік қоғамдық қатынастарға қатысушылардың алуан түрлілігімен және олардың әлеуметтік рөлдерімен, маңызды саяси, әлеуметтік және экономикалық өзгерістермен, әрдайым қолайсыз жағы басым болып табылады.

Бастапқыда ғылым тарихында философиялық-адамгершілік категория ретінде қарастырылған татуласу - құқықтануда ерекше мағыналық мазмұнға ие. Құқықтағы тараптардың татуласуы тараптардың дауды бейбіт жолмен аяқтау туралы сот немесе соттан тыс келісімін, әдетте өзара келісу арқылы білдіреді. Философиялық интерпретацияда татуласу рәсімі екі негізгі мағынада қарастырылады: соттың тараптарды татуластыруға бағытталған азаматтық іс-әрекеттің бөлігі және бейбіт келісім негізінде дауды шешу тәсілі ретінде. Осылайша, татуласу —бұл туындаған келіспеушілік барысында тараптар арасындағы келісімге қол жеткізу процесі, ал мұндай келісімнің нәтижесі-татуласу актісі болып табылады.

2. . Ежелгі Ресейде бітімгершілік процедураларын қолдана отырып, дауларды шешу славяндардың ежелгі салт-дәстүрінің қайнар көзі болды, мысалы, қанды кек алуды шектеуге бағытталған негіздер[3]. Кек алу әдетінен арылу қажеттілігі ежелгі славян қоғамын әлеуметтік қақтығыстардың жағымсыз салдарын жеңудің өркениетті тәсілдерін жасауға итермеледі.Құқықтық жүйеде татуласу институтының қалыптасуы мен дамуының негізгі кезеңдері қалыптасты.

Бірінші кезең - XI-XVI ғғ. Русская Правда жәбірленушіні тәртіп бұзушымен татуластыру принципін бекітті, бұл татуласу идеясына құқықтық сипат беруді көрсетеді.

Екінші кезең-XVII ғасырдан 1916 жылға дейін 1649 жылғы Соборное уложение кодексі қақтығысты шешудің соттық емес тәсілінің прототипін бекітті (аралық сот), татуласу актілеріне сот шешімінің күші берілді. Татуласу институтын іске асыру нысандарын орындау үшін мемлекеттік кепілдіктер пайда болады және татуласу институтын жүзеге асыру қағидаттары қалыптасады (еріктілік, уағдаластықтардың орындалуы, соттың қол жеткізген келісімді "қорытынды" бекітуі және т.б.). Азаматтық және қылмыстық істерде бітімгершілік институтын қолдана отырып, губерниялық соттардың қарауы (XVIII-XIX ғғ.) оның салааралық сипатының түпкілікті қалыптасуын көрсетті. Әлемдік делдалдар мен бейбітшілік судьялары институттары құрылады және жұмыс істейді (1864 жылғы сот жарғылары).

Үшінші кезең-1917 жылдан 1995 жылға дейін 1917 жылғы 22 қарашадағы № 1 Сот Жарлығын шығару арқылы 1864 жылғы жарғыларда құрылған Сот жүйесі жойылды. Бейбітшілік төрешілері институты жергілікті судьяларға ауыстырылды. 20-шы жылдары XX ғ. татуластыру камераларын қолдана отырып, ауылдық қоғамдық соттар институты енгізілді, кейіннен колхоздардың жолдастық соты болып қайта құрылды.

Төртінші кезең-1996 жылдан қазіргі уақытқа дейін. Кодекстер қабылдануда соттың да, тәуелсіз делдалдардың да қатысуымен бітімгершілік рәсімдерге деген қызығушылық артып келеді. Бізде де 1999 жылы ҚР – ның алғашқы Азаматтық іс жүргізу Кодексі, одан кейін 2015 жылы жаңа Азаматтық процестік Кодекс қабылданып-Татуластыру рәсімдері деген тарау пайда болады[4] .

Татуластыру рәсімдерінің түрлеріне: татуластыру келісімдері, медиация және партисипативтік рәсімдер жатқызылды.

3.Қазақстанда ұзақ уақыт бойы әдет-ғұрып сақталды, оған сәйкес дау тараптары оны шешу үшін ақыл-ойы мен өмірлік тәжірибесімен ерекшеленетін кез-келген беделді мүшеге, яғни сот істерін аралық талқылауға бере алды. Мемлекеттіліктің дамуымен

билер пайда болды, олар XV—XVII ғасырларда әдет-ғұрыптарды жақсы білетіндер және олардың әлеуметтік жағдайы мен ақыл-ойымен ерекшеленетіндер бола алды [5]. XVII ғасырдан бастап қазақ хандықтарында аралық соттың функцияларын орындаған билер соты барлық жерде жұмыс істеді, сонымен бірге ірі рулар арасындағы Әртүрлі дау жанжалдарды қарайтын сұлтандар соты және сұлтандар мен билерді соттау және түпкілікті сот шешімдерін шығару құқығы бар Хан соты болды [6]. Қазіргі Қазақстан аумағында сот жүйесінің мұндай құрылысын айтарлықтай дамыған және тиімді деп тануға болады: соттардың бірінші деңгейі (билер соттары) тараптарды татуластыруға бағытталған, егер оған қол жеткізілмесе ғана мүдделі тараптардың сұлтандар мен хан соттарына жүгінуі керек еді.

Азаматтық құқықтағы және азаматтық істерді қарау процесіндегі татуластыру рәсімдері басқа да сот татуластыру рәсімдерінің қатарында диспозитивтілік пен компенсаторлық (қалпына келтіру) жауапкершіліктің өркениеттік қағидатына жауап береді және халықаралық коммерциялық айналымда да, Қазақстанды қоса алғанда, көптеген елдерде де кең таралған және қолданылады.

Қазақстан Республикасында дауларды реттеудің баламалы рәсімдерін қолдану үшін құқықтық жағдайлар жасау мақсатында әзірленген негізгі нормативтік құқықтық акт 2011 жылы "Медиация туралы" Заң қабылданды [7], оны қолдану практикасы кең және заң шығарушы басқа платформаны құруға тырысқан мақсаттар мен міндеттерге сәйкес келеді, сот жүйесіндегі жүктемені азайту және сол арқылы әлеуметтік қатынастарды үйлестіру болып табылады.

Тақырыптың өзектілігі, ең алдымен, құқықтық дауға қатысушылар арасындағы қақтығыстардың жоғары дәрежесін анықтайтын негізгі себептерді анықтау қажеттілігімен, келіссөздер жүргізу дағдылары мен дәстүрлерінің жоқтығымен, құқықтық жанжал субъектілерінің оны шешу үшін делдалдың көмегіне жүтінгісі келмеуімен байланысты проблемалардың болуымен, сондай-ақ медиация процедурасының мәнін және оның артықшылықтарын түсіндіру қажеттілігімен байланысты.

Татуластыру рәсімдері институтын одан әрі жетілдіру тетіктерін әзірлеу үшін оның қалыптасуы мен жұмыс істеуінің тарихи практикасы, тарихи сабақтастық кезеңдері талданды, соның арқасында әрбір жаңа кезең алдыңғы кезеңдерге тән компоненттердің едәуір бөлігін сақтайды. Осылайша, татуластыру рәсімдерін құқықтық реттеу процесінде генетикалық байланысты қарастыру өзекті болып табылады, бұл олардың бір күйден екінші күйге өту динамикасын, сондай-ақ зерттеу дамуындағы жекелеген кезеңдер арасындағы байланысты ашуға мүмкіндік береді.

Біздің еліміздегі дауларды шешудің толыққанды институты ретінде медиацияны интеграциялау процесі өзінің қалыптасу кезеңінде болғандықтан, халықтың медиацияны кеңінен қолдану жолындағы кедергілерді талдауды осы құқықтық институттың нақты тарихи құқықтық негізде пайда болу көздерінен бастау қажет.

Біздің еліміздегі құқықтық жанжалдарды шешудің балама тәсілдері саласындағы құқықтық ақпараттылықтың төмен деңгейі, өз кезегінде, қарастырылып отырған саладағы халықтың құқықтық мәдениеті мен құқықтық санасының төмен деңгейін анықтайды, бұл тұтастай алғанда ұйымдар мен азаматтардың дауларды шешудің татуластыру рәсімдерін кеңінен қолдануға сұранысын қалыптастыратын объективті экономикалық алғышарттарға теріс әсер етеді. Мұның бәрі оларды құқықтық реттеу процесінде бітімгершілік рәсімдердің одан әрі даму тенденцияларын жан-жақты ғылыми тұрғыда зерттеудің объективті қажеттілігін тудырады.

Пайданылган әдебиеттер:

1. Тихомиров Ю. А. Природа и типология конфликтных процедур // Процедуры преодоления конфликтов в экономике. М., 2003. С. 4.
2. Рощинский С. Б. Идея примирения и примирение идей в философии всеединства Вл. Соловьева: дис. ... д-ра филос. наук. М., 2000
3. Кузбагаров А. Н. Примирение сторон по конфликтам частноправового характера: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2006;
4. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі / 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ., <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377>
5. История государства и права СССР / под ред. Г. С. Калинина, А. Ф. Гончарова. М., 1972. С. 452
6. Обушиев С. П., Умерова Г. Б. Судебная политика в национальных окраинах Российской империи в XIX веке (Дальний Восток, Сибирь, степное Предкавказье, Закавказье, Казахстан и Средняя Азия) // Право и политика. 2007. № 5. С. 111.
7. Медиация туралы Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Заңы, <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000401>

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Абдраимова А.Д.

ал-Фараби атындағы ҚазҰУ 1 курс магистранты

Ғылыми жетекші:

з.ғ.к., профессор Мукалиева Г.Б.

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Қазіргі еңбек нарығында жұмыс уақыты мен демалыс уақытын құқықтық реттеу мәселесі ерекше өзекті болып отыр. Қазақстан Республикасы экономикасы қарқынды дамып келе жатқан ел ретінде осы салада түрлі сын-қатерлерге тап болады. Жұмыс уақытын тиімді бөлу және жұмысшылардың жеткілікті демалысын қамтамасыз ету өнімділікке, өмір сүру деңгейіне және әлеуметтік тұрақтылыққа тікелей әсер етеді.

Заңнамалық бастамалардың болуына қарамастан, еңбек заңнамасының нормаларын сақтау, сондай-ақ жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін үйлестіру мәселесі шешілмеген күйінде қалып отыр. Цифрландыру, қашықтағы жұмысшылар санының артуы және жұмыспен қамту нысандарының өзгеруі сияқты жаһандық тенденцияларды ескере отырып, нақты және икемді құқықтық реттеу қажеттілігі күшейе түседі.

Бұл мақалада Қазақстандағы жұмыс уақыты мен демалыс уақытын құқықтық реттеудің ағымдағы мәртебесі қарастырылады, негізгі проблемалар анықталып, оларды шешудің мүмкін жолдары ұсынылады. Бұл еңбек жағдайларын жақсартуға ғана емес, сонымен қатар елдегі жұмысшылардың құқықтарын қорғау деңгейін арттыруға көмектеседі.

Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты туралы ұғымдар, әрине, өзара байланысты, ал олардың біреуінің уақыт ұзақтығының артуы екіншісінің уақыт шекарасының міндетті түрде төмендеуіне әкеледі. Басқаша айтқанда, жұмыс уақытының ұзаруы демалыс уақытын қысқартады және керісінше. Сонымен, бұл санаттардың өзара байланысы Қазақстан Республикасының еңбек құқығымен анықталады және Қазақстан Республикасының Конституциясының 24-бабында еңбек құқығының принциптері ретінде бекітілген. [1] Бұл мақалада әр адамның ажырамас құқығы ретінде демалу құқығы жарияланады, оны қамтамасыз ету жұмыс уақытының ұзақтығын заңнамалық шектеумен, сондай-ақ демалу уақытын берудің барлық түрлері мен шарттарын құқықтық реттеумен жүзеге асырылады.

Жалпы, «жұмыс уақыты» ұғымы өте кең таралған, кеңінен қолданылады, білімнің әртүрлі салаларында экономика, әлеуметтану, психология, еңбек құқығы және т. б. Осы орайда, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1 - бабының 1 - тармағының 47 тармағына сәйкесінше, жұмыс уақыты – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері болып табылады. [2] Сонымен қатар, осы Кодекстің 67 - бабының 1 - бабына сәйкесінше, дайындық-қорытынды жұмысы (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар) уақытының кезеңдері, еңбек технологиясында, еңбекті ұйымдастыруда; еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі қағидаларында

көзделген үзілістер; жұмыскер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты; мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер; үйдегі кезекшілік, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне немесе Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.

Бұл орайда, жұмыс уақыты деп адамның өзіне жүктелген жұмысты жүзеге асыруға және жасауға міндетті болатын уақыт аралығы түсініледі. Сонымен қатар, кейбір заңгерлер жұмыс уақыты ұғымының анықтамасын тұжырымдау кезінде оның мазмұнында қызметкердің көзделген жұмысты жүзеге асыруын ғана емес, сонымен бірге оның міндеттеріне тікелей кірмейтін басқа тапсырмаларды орындауды да қарастырады, бірақ орындалған жұмыстың тиімділігін бағалау кезінде жалпы маңызы бар. [3, 115-118 б.]

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1 - бабының 1 - тармағының 13 тармағына сәйкесінше, демалыс – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату болып табылады.

Қазақстан Республикасындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақытын құқықтық реттеу мәселесі мұқият талдау мен тиімді шешімдерді талап ететін бірқатар күрделі проблемалар бар.

Қазақстан Республикасында жалақысы сақталмайтын демалыс беру кезінде заңнама нормаларының бұлыңғырлығына байланысты бірқатар мәселелер туындайды. Мысалы, қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес, жұмыс беруші белгілі бір жағдайларда, соның ішінде баланың туылуын қоса алғанда, қызметкердің жазбаша өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті. Алайда мұндай демалыстың ұзақтығы мен оны беру мерзімі туралы нақты ережелер жоқ.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 97-бабына сәйкес қызметкер түрлі себептер бойынша, оның ішінде бала тууына байланысты жалақысы сақталмайтын демалысқа құқылы. Алайда, заңнама мұндай демалыстың нақты мерзімдерін көрсетпейді. Бұл жұмысшылар үшін де, жұмыс берушілер үшін де белгісіздік тудырады. Мысалы, қызметкер босанған күні, босанудан бірнеше күн бұрын немесе одан кейінгі кезеңде демалыс ала алатынын білмеуі мүмкін. Мұндай айқын заңнамалық кемшілік қақтығыстар мен наразылықтарға әкелуі мүмкін. Баланың туылуын күткен қызметкер оның демалыс туралы өтініші қанағаттандырылмайтын немесе әртүрлі себептермен қабылданбайтын жағдайға тап болуы мүмкін. Жұмыс берушілер, өз кезегінде, егер қызметкер соңғы сәтте демалыстың қажеттілігі туралы хабардар етсе, жұмыс процестерін басқаруда қиындықтарға тап болуы мүмкін.

Сонымен қатар, нақты нормалардың болмауы жұмысшылардың психоэмоционалды жағдайына теріс әсер етуі мүмкін. Баланың туылуы сияқты маңызды оқиғаны күту қазірдің өзінде стресстік болып табылады және еңбек құқықтары мәселелеріндегі қосымша белгісіздік бұл жағдайды нашарлатуы мүмкін. Заңнамада мұндай демалысты берудің нақты кезеңі белгіленбеген: демалыс болжамды босану күні қарсаңында, босану күні немесе босану күнінен кейінгі кезеңде тікелей ұсынылуы керек. [4, 106-110 б.] Осылайша, бұл мәселені шешу үшін нақты мерзімдер мен шарттарды қоса алғанда, жалақысыз демалыс беру тәртібін реттейтін нақты нормаларды әзірлеу қажет. Бұл жұмысшылардың құқықтарын қорғап қана қоймайды, сонымен қатар жұмыс берушілер үшін басқару процесін жеңілдетеді, бұл өз кезегінде екі жақтың да

сенімі мен қанағаттану деңгейін арттырады. Бұл мәселеде нақты ережелерді енгізу елдегі еңбек қатынастарының неғұрлым әділ және болжамды жүйесін құруға ықпал етеді.

Келесі маңызды жәйт, іс жүзінде Қазақстан Республикасында кейде жұмыс берушілер өз бастамасы бойынша жалақысын сақтамай, көбінесе қаржылық қиындықтарға байланысты «әкімшілік (немесе мәжбүрлі) демалыс» деп аталатын жағдайларды енгізетін жағдайлар туындайды. Бұл тәжірибе Елеулі құқықтық және этикалық мәселелерді тудырады, өйткені еңбек заңнамасында мұндай демалыс нысаны қарастырылмаған.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 112-бабына сәйкесінше, жұмыс берушіге және қызметкерге тәуелді емес себеппен бос тұрып қалу төлемі ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес мөлшерде, жұмыс берушінің кінәсінен – қызметкердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді. Қызметкердің кінәсінен жіберілген бос уақыт төленбейді. Егер қызметкер өзінің еңбек міндеттерін өз кінәсінен орындай алмаса, онда мұндай қарапайым адам белгіленген нормаларға сәйкес жалақы төлеу үшін негіз ретінде қарастырылуы керек. Алайда, жұмыс берушілер әкімшілік демалыс беру арқылы бұл нормаларды бұзады, бұл ауыр құқықтық салдар тудырады.

Бұл жағдай жұмысшылар үшін де, жұмыс берушілер үшін де белгісіздік тудырады. Бір жағынан, жұмысшылар белгісіз уақытқа жалақы алмай, осал жағдайға тап болуы мүмкін. Бұл қаржылық қиындықтар мен стресстерге әкелуі мүмкін, бұл олардың моральдық жағдайына және еңбек өнімділігіне теріс әсер етеді. Екінші жағынан, мұндай шараларға жүгінетін жұмыс берушілер құқықтық салдарға тап болу қаупі бар. Әкімшілік демалыс кезінде жұмысшылардың жалақысын төлемеу сот процестері мен айыппұлдарға әкелуі мүмкін. Нәтижесінде, жұмыс берушілер өздерінің қаржылық мәселелерін шешудің орнына одан да қиын жағдайға тап болуы мүмкін.

Осы саладағы заңнамалық өзгерістердің қажеттілігі айқын бола бастады. Мұндай демалыстарды енгізу рәсімін реттейтін нақты ережелерді белгілеу, сондай-ақ жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын сақтамағаны үшін жауапкершілігін қамтамасыз ету маңызды. Бұл қызметкерлердің құқықтарын қорғауға және неғұрлым тұрақты және ашық еңбек жағдайларын жасауға мүмкіндік береді.

Осылайша, жұмыс берушілердің қаржылық қиындықтарынан туындайтын жалақысы сақталмайтын әкімшілік демалыстар қолданыстағы еңбек заңнамасын бұзып қана қоймай, еңбек қатынастарында елеулі проблемалар туғызады. Жағдайды жақсарту үшін Тараптардың құқықтары мен міндеттерін нақты анықтау үшін заңнамаға өзгерістер енгізу қажет, бұл өз кезегінде жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы сенім деңгейін арттырады.

Қазақстан Республикасында демалу уақытына қатысты нормативтік-құқықтық актілерді жетілдірудің негізгі бағыты Еңбек кодексінің және басқа да заң актілерінің нормаларын түзету болуға тиіс. Бұл қолданыстағы ережелерді жақсартуды ғана емес, сонымен қатар жұмыс берушілер үшін де, жұмысшылар үшін де бос уақытты реттеуде еркіндік беретін икемді жүйені құруды қамтиды.

Мұндай жетілдірудің негізгі аспектілерінің бірі кәсіпорын деңгейінде жергілікті актілерді қабылдау мүмкіндіктерін кеңейту болып табылады. Бұл еңбек заңнамасының жалпы нормаларын оның жұмыс ерекшеліктері мен қызметкерлердің қажеттіліктерін ескере отырып, әр ұйымның ерекшеліктеріне бейімдеуге мүмкіндік береді. Жергілікті актілерге жұмыс уақытын бөлу, демалыс кестелерін белгілеу және демалыс уақытын

беру шарттары туралы ережелер кіруі мүмкін, бұл жұмысшыларға қолайлы жағдай жасауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, еңбек заңнамасында мақсатты бос уақыт ұғымын әзірлеу және бекіту қажет. Бұл жұмысшылардың толық демалуын және қалпына келуін қамтамасыз ету үшін демалысты қалай пайдалану керектігін нақты анықтауға мүмкіндік береді. Бос уақытты пайдалану кепілдіктерін белгілеу жұмысшылардың өмір сүру сапасын жақсартуға ғана емес, сонымен бірге олардың еңбек өнімділігін арттыруға да ықпал етеді. Мысалы, тарифтік демалыс кезінде Еңбек міндеттерін орындауға тыйым салуды қарастыруға болады, бұл жұмысшыларға жұмыс процестерінен толығымен ажыратуға және демалуға және қалпына келтіруге назар аударуға мүмкіндік береді. Осылайша, бос уақытты жергілікті актілермен бірге пайдалану кепілдіктері сау жұмыс атмосферасын құруға және тұтастай алғанда кәсіпорынның дамуына ықпал етеді.

Алайда, мұндай өзгерістерді сәтті енгізу үшін жаңа нормалардың сақталуын қадағалауды қамтамасыз ету маңызды. Мемлекеттік бақылаушы органдар жұмыс берушілердің демалыс және демалыс уақытын беру жөніндегі өз міндеттемелерін қалай жүзеге асыратынын, сондай-ақ жұмысшылардың құқықтарының сақталуын белсенді түрде қадағалап отыруы тиіс. Бұл еңбек қатынастарының неғұрлым әділ және теңдестірілген жүйесін құра отырып, теріс пайдалану мен бұзушылықтарды барынша азайтуға мүмкіндік береді. Бұл кәсіпорындардың жергілікті актілерін қабылдаумен, шарттар мен келісімдер жасасумен қамтамасыз етілетін бос уақытты реттеу кезінде жұмыс беруші мен қызметкерлердің еркіндігін кеңейтуді білдіреді. Сондай-ақ, еңбек заңнамасында мақсатты демалыс уақытының мақсатын белгілеу және бекіту қажет. [5, 268-269 б.]

Осылайша, Қазақстандағы демалыс уақыты туралы Нормативтік-құқықтық актілерді жетілдіру жергілікті актілер мен шарттар арқылы жұмыс берушілер мен қызметкерлердің құқықтарын кеңейтуді, сондай-ақ бос уақыттың нысаналы уақыты сияқты жаңа ұғымдарды бекітуді қамтуы тиіс. Бұл шаралар тиімдірек және ізгілікті еңбек ортасын құруға көмектеседі, бұл өз кезегінде ел экономикасына оң әсер етеді.

Егер олар азаматтық-құқықтық немесе еңбек шарты бойынша жұмысты жалғастыра берсе, демалыс кезінде жұмысшылардың жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтіру айтарлықтай төмендеуі мүмкін. Бұл жағдай еңбек өнімділігіне теріс әсер етеді және жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылуына әкелуі мүмкін. Демалыста еңбек қызметімен айналысатын қызметкер тиісті демалысты алмайды, бұл өз кезегінде оның жұмысының тиімділігін төмендетеді және жалпы денсаулығын нашарлатады.

Қазақстанда жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың тиімділігін арттыру үшін шет елдердегі демалыс уақытын құқықтық реттеудің оң тәжірибесіне назар аударған жөн. Атап айтқанда, ақылға қонымды тәжірибе-жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа құқық беретін жұмыс тәжірибесіне, жалақысы сақталмайтын демалыста 14 күн шектеусіз өткізілген уақытты қосу. Бұл қиын өмірлік жағдайларға тап болған жұмысшыларға демалыс құқықтарын жоғалтпауға мүмкіндік береді, бұл олардың мотивациясы мен өнімділігіне әсер етеді.

Қазақстанның қолданыстағы еңбек заңнамасы демалыс беруге қатысты тұжырымдарды бірізділікке келтіруді талап етеді. Нормалардағы сәйкессіздіктер мен түсініксіздіктерді жою қажет, бұл кейде жұмысшыларда емес, күнтізбелік күндерде демалыстарды есептеудің бірыңғай ережелерін белгілеуге мүмкіндік береді. Бұл

жұмысшылар үшін де, жұмыс берушілер үшін де еңбек заңнамасын түсінуді және қолдануды жеңілдетеді.

Құқықтық нормалардың едәуір санының болуына және оларды қолданудың әртүрлі тәжірибесіне қарамастан, демалыс беруге байланысты көптеген мәселелер шешілмеген күйінде қалып отыр. Бұл «өмір сүру үшін жұмыс істеу» принципін ұстану арқылы объективті әділ шешімдер іздеу қажеттілігін көрсетеді. Бұл тәсіл аясында демалыс уақыты орталық орын алуы керек, ал қызметкердің еңбек қызметі оның өмірінің басқа аспектілерімен үйлесімді болуы керек.

Осылайша, демалыс уақыты жұмысшылардың тиімді қызметін жүзеге асыруда және олардың еңбек өнімділігін арттыруда маңызды рөл атқарады. Бұл мәселені Қазақстанның еңбек заңнамасында регламенттеу ерекше назар аударуды және нормаларды неғұрлым нақты тұжырымдауды талап етеді. Бұл қызметкерлердің құқықтарын қорғау деңгейін арттырып қана қоймайды, сонымен қатар еңбек қызметі үшін үйлесімді жағдай жасайды, бұл сайып келгенде ел экономикасына оң әсер етеді.

Қорытындылай келе, Қазақстан Республикасындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақытын құқықтық реттеу мәселелері мұқият талдау мен реформалауды талап етеді. Еңбек заңнамасы нормаларының толық емес және түсініксіз болуы, демалыс беру бойынша нақты ережелердің болмауы және бос уақытты реттеуге икемді тәсілдердің қажеттілігі жұмысшылар үшін де, жұмыс берушілер үшін де қауіп төндіреді.

Шет елдердің тәжірибесі көрсеткендей, демалыс уақытын тиімді реттеу еңбек өнімділігін едәуір арттырып, жұмысшылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді. Жалақыны сақтамай демалыста өткізген уақытты есепке алу және демалысты есептеудің бірыңғай нормаларын белгілеу сияқты тәжірибелерді енгізу еңбек қатынастарының неғұрлым әділ және ашық жүйесін құруға ықпал етуі мүмкін.

Демалыс уақыты жұмыс өмірінде басты орын алуы керек екенін есте ұстаған жөн. Жұмысшылардың еңбек қызметі мен жеке өмірі арасындағы үйлесімділік олардың өнімділігі мен жалпы әл-ауқатының кепілі болып табылады. Сондықтан жұмысшылардың құқықтарын қорғайтын және ел экономикасының дамуына ықпал ететін нақты және әділ ережелерді қамтамасыз ете отырып, еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша жұмысты жалғастыру қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыздғы (19.09.2022 ж. жағдай бойынша өзгертулер мен толықтырулармен)
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ
3. Василиади С. М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Теория и практика общественного развития. 2016. No 6.
4. Редикульцева Е.Н. К вопросу о правовом регулировании отпусков // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Научный журнал. - 2014. - № 11.
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М., 2013.

ADDRESSING IRREGULAR MIGRATION: KAZAKHSTAN'S CHALLENGES AND STRATEGIES

Luo Jialing

Master student

Scientific supervisor: Atahanova S.K.

*PhD doctor, Al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Republic of Kazakhstan*

Amid the deepening forces of globalization, migration has become a prominent and complex global phenomenon. Migrants serve as agents of economic dynamism and cultural interchange. Migration drives labor mobility, stimulates global economic expansion, and facilitates cross-border trade and collaboration. Concurrently, the interaction of migrants from different cultures infuses vitality into human society, igniting innovation and societal progress through the amalgamation and juxtaposition of diverse cultural perspectives.

However, the rise of migration poses a myriad of complex challenges. Migration patterns from less developed to more developed regions often exacerbate regional inequalities and contribute to brain drain. Furthermore, the ease of transnational movement can lead to complications such as irregular migration, refugee crises, and transnational criminal activities.

Strictly speaking, there is no universally accepted definition of irregular migration. We usually use the term "irregular migrants" to distinguish those who move outside the regular migration channels. It refers to the movement of persons that takes place outside the laws, regulations, or international agreements governing the entry into or exit from the State of origin, transit or destination [1]. From the word itself, IRRULAR has a broader meaning than ILLEGAL because it is not limited to situations that are prohibited by law. However, most of the time, the two words have the same meaning.

In light of these complexities, strengthening the legal frameworks pertaining to migration is of paramount importance. Such enhancements are indispensable for bolstering national security and nurturing sustainable development in an increasingly interconnected world.

The intricate dynamics of migration in Kazakhstan are deeply rooted in both its geographical location and historical narrative. Geographically, Kazakhstan holds a strategic position within the vast expanse of Eurasia, ranking as the ninth largest nation globally in terms of landmass. Positioned as a pivotal junction, Kazakhstan serves as a focal point for the convergence of diverse civilizations and cultural exchanges. This unique positioning facilitates the seamless integration of migrants from neighboring regions, enabling them to acclimate to the Kazakhstani milieu with relative ease. Historically, Kazakhstan's trajectory has been shaped by the dominance of empires such as the Mongol Empire, the Russian Empire, and subsequently, the Soviet Union. It was not until 1991 that Kazakhstan declared its independence, marking a significant juncture in its history. Throughout the centuries, this vast land has been a melting pot of ethnicities, nurturing a vibrant tapestry of cultural diversity.

However, this rich historical legacy has also engendered challenges, particularly in the aftermath of the Soviet Union's dissolution. As a newly independent nation, Kazakhstan grapples with the complexities of irregular migration, reflecting the evolving socio-political and economic landscapes of the post-Soviet era. This transition underscores the nuanced intricacies involved in managing migration patterns within a changing geopolitical context.

In the aftermath of the Soviet Union's dissolution, a complex tapestry of unresolved issues emerged across the former member states, stemming from historical legacies of ethnic and territorial disputes. Presently, the Commonwealth of Independent States (CIS) countries exhibit varying degrees of economic development, compounded by recent economic downturns in Russia and geopolitical tensions, notably the conflict between Russia and

Ukraine. Despite tendencies towards liberalized border policies among CIS member states, Kazakhstan stands out for its relative stability both economically and politically, rendering it a focal point for individuals seeking new avenues for settlement and opportunity.

According to an analysis of the migration situation in Kazakhstan for 2021, as published on the CIS Internet portal, a total of 62,861 individuals were identified as having violated migration legislation. Among them, 8,350 individuals violated conditions related to entry, exit, and stay within the country, with 98% of these violations attributed to citizens of CIS member States. Additionally, 45,530 individuals were found to have violated established procedures for engaging in labor activities, with 91% of these violations involving citizens of CIS member States [2]. In comparison, the scale of irregular migration appears notably smaller in other CIS countries. Typically, such irregular migration tends to revolve around labor-related activities. The legal labor migration process in Kazakhstan entails navigating through lengthy administrative procedures, which may pose challenges for employers due to specific requirements that vary depending on circumstances.

Kazakhstan holds a strategic position within the CIS, bordered by neighboring states with intricate border regulations. This geographical centrality establishes Kazakhstan as a crucial corridor for overpopulated developing nations in Asia seeking transit routes to economically affluent European countries. Furthermore, its proximity to regions affected by Islamic fundamentalism and terrorism suggests that Kazakhstan may serve as a potential recruitment ground for terrorist organizations aiming to expand their networks. Countries near areas afflicted by terrorism often encounter challenges related to porous borders, weak border control measures, and socio-political instability, which can facilitate the movement of irregular migrants and potential terrorists. In such regions, irregular migration routes may coincide with routes used by terrorist groups, enabling them to exploit the same networks for their objectives. Irregular migration can exacerbate existing vulnerabilities within a country, including economic disparities, social tensions, and marginalization, which may be exploited by terrorist organizations for recruitment purposes. Migrants, particularly those residing in marginalized communities with limited access to legal protections and opportunities, may become susceptible to radicalization and extremist ideologies.

Moreover, the phenomenon of human trafficking intertwines with the issue of irregular migration in Kazakhstan. The illicit trade in human beings, driven by various factors including poverty, conflict, and exploitation, often overlaps with the movement of migrants across borders. Vulnerable populations, including women and children, are particularly at risk of falling prey to traffickers who exploit their desperation for a better life. According to data published by the International Organization for Migration (IOM) and the Counter Trafficking Data Collaborative (CTDC), there have been 206,549 recorded individual cases (as of April 5, 2024). These cases are concentrated in Eastern Europe, Asia, and Africa, with all CIS countries included, constituting a significant proportion. The majority of victims are trafficked for labor exploitation [3].

Currently, Kazakhstan has established state legal frameworks based on its Constitution to address the issue of irregular migration. One of the pivotal legislative frameworks governing migration processes is the "On Migration" Law of the Republic of Kazakhstan, enacted on July 22, 2011, and subsequently amended on June 13, 2013 [4]. This law serves as a cornerstone national document guiding the regulation of migration-related activities within the Republic. It delineates regulations concerning the entry, stay, and departure of foreigners, as well as outlining the rights and responsibilities of migrants within Kazakhstan. It is worth emphasizing that the law addresses the deportation of illegal immigrants. It stipulates that illegal immigrants are subject to deportation beyond Kazakhstan's borders, with decisions regarding deportation made by the court. The costs of deportation are typically borne by the deported individuals, as well as by individuals or entities who facilitated their illegal stay or employment in Kazakhstan. In cases where such individuals are unable to cover deportation costs, the expenses may be

covered by budget funds, with reimbursement sought through court proceedings. Transportation organizations responsible for bringing individuals into Kazakhstan without proper authorization are also held liable. Meanwhile, it focuses on the protection of immigrants identified as victims of human trafficking within Kazakhstan's borders. These individuals are not subject to deportation until they have been provided with a guaranteed volume of special social services, and they have the option to cooperate with law enforcement agencies. These social services are funded by the state budget, and temporary residence permits may be issued to victims of human trafficking to facilitate access to these services.

In addition, the implementation of the Migration Policy Concept of the Republic of Kazakhstan for 2023-2027 is underway. This concept encapsulates various key areas, including promoting educational immigration to establish Kazakhstan as a regional educational hub, facilitating business immigration to enhance investment attractiveness, attracting qualified foreign specialists through simplified residence permit procedures, revising mechanisms for ethnic immigration status, ensuring the labor rights of Kazakh citizens abroad, and addressing demographic imbalances. Significant emphasis is placed on combating illegal migration, with intensified efforts aimed at countering this phenomenon, safeguarding the rights of Kazakh workers abroad, and integrating migration regulation processes with the "Berkut" system. Prime Minister Alikhan Smailov underscores the importance of addressing illegal migration by implementing effective measures and ensuring integration with existing systems to strengthen overall migration management [5-6].

International treaties also constitute integral components of the legal frameworks, including : 1) International Convention on the protection of the Rights of all migrant workers and members of their families; 2) International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. Discussions pertaining to the counteraction of illegal migration are routinely addressed during meetings of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, particularly within the framework of international crime-fighting programs. These treaties and agreements demonstrate Kazakhstan's commitment to international cooperation and collaboration in managing migration flows, protecting the rights of migrants, and addressing related challenges such as human trafficking and discrimination.

The evolution of Kazakhstan's migration legal frameworks stands as a testament to the nation's commitment to adaptability and progress. It has been a journey marked by steady refinement and adaptation, reflecting Kazakhstan's dedication to enhancing its migration policies to meet the evolving needs of its society. This trajectory not only holds the promise of bolstering national security but also of propelling sustainable development to unprecedented heights. While acknowledging that the current frameworks are not flawless, we remain steadfast in our conviction that through the ongoing refinement outlined in the Migration Policy Concept of the Republic of Kazakhstan for 2023-2027, Kazakhstan will forge ahead with substantial advancements in both domestic legislation and international collaborations.

References:

1. Online platform of IOM - <https://www.iom.int/key-migration-terms> (accessed: 05.04.2024).
2. Online platform of CIS - <https://e-cis.info/cooperation/3823/99653/> (accessed: 05.04.2024).
3. Online platform of CTDC - <https://www.ctdatacollaborative.org> (accessed: 05.04.2024).
4. On Migration. The Law of the Republic of Kazakhstan dated 22 July 2011 No. 477-IV. <https://adilet.zan.kz/eng/docs/Z1100000477> (accessed: 05.04.2024).
5. Official Information Source of the Prime Minister of the Republic of Kazakhstan - <https://primeminister.kz/en/news/migration-policy-concept-2023-2027-approved-by-kazakhstan-government-30102113> (accessed: 05.04.2024).

6. Official Information Source of the Prime Minister of the Republic of Kazakhstan - <https://primeminister.kz/en/news/unified-migration-regulation-system-to-be-introduced-in-kazakhstan-24985>(accessed: 05.04.2024).

7. S.K. ZHETPISOV, B.K. NURGAZINOV, A.S. KHAMZIN, Migration through the prism of constitutional rights: ethnic and demographic context, labor mobility // JARSHYSY, scientific and legal journal №4 (71)-2022, p29-40.

8. Baurzhan Bokayev, Rymkul Ismailova, Zulfiya Torebekova, Affecting International Migration Trends through a Multi-Faceted Policy: Kazakhstan within Central Asia and the EAEU* -The study was funded by the Science Committee of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan (grant No. AP05136246).

Аннотация. В данной статье исследуется проблема нелегальной миграции в Казахстане, прослеживая ее происхождение в географическом и историческом контексте и оценивая ее пагубные последствия, включая терроризм и торговлю людьми. В статье критически анализируется существующая правовая база Казахстана, предназначенная для решения проблемы нелегальной миграции, и проливается свет на сложные проблемы, связанные с управлением такой миграционной динамикой внутри страны. Углубляясь в текущие стратегии Казахстана и перспективы на будущее, статья призвана обеспечить лучшее понимание сложное управление миграцией и поощрять активные меры по решению возникающей миграционной динамики в будущем.

Ключевые слова: нелегальная миграция, Казахстан, географические, исторические, правовые рамки.

Аннотация. Бұл мақала Қазақстандағы тұрақты емес көші-қон мәселесін зерттейді, оның шығу тегін географиялық және тарихи контексттер арқылы іздейді және оның зиянды салдарын, соның ішінде терроризм мен адам саудасын бағалайды. Ол Қазақстанның тұрақты емес көші-қонды шешуге арналған қолданыстағы заңнамалық базасын сыни тұрғыдан талдайды, ел ішіндегі осындай көші-қон динамикасын басқаруға тән күрделі мәселелерге жарық түсіреді. Мақаланың мақсаты Қазақстанның қазіргі стратегиялары мен болашаққа қатысты перспективаларына тереңірек үңілу арқылы, оның көші-қонды кешенді басқаруы және болашақта пайда болған көші-қон динамикасымен күресу үшін белсенді шараларды ынталандыру.

Түйін сөздер: заңсыз көші-қон, Қазақстан, географиялық, тарихи, құқықтық негіз.

Annotation. This article explores the issue of irregular migration in Kazakhstan, tracing its origins through geographical and historical contexts while evaluating its detrimental effects, including terrorism and human trafficking. It critically analyzes Kazakhstan's existing legal framework designed to address irregular migration, shedding light on the intricate challenges inherent in managing such migration dynamics within the country. By delving into Kazakhstan's current strategies and prospects for the future, the article aims to provide a better understanding of its complex migration governance and to encourage pro-active measures to deal with emerging migration dynamics in future.

Key words: irregular(illegal) migration, Kazakhstan, geographical, historical, legal frameworks.

ЕАЭО ЕЛДЕРІНДЕГІ ЗАҢНАМАСЫНДА ЕҢБЕК ШАРТЫН, ЕҢБЕК ШАРТЫН РЕФОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖЕТІЛДІРУ

Кисметова А.К.

ал-Фараби атындағы ҚазҰУ 1 курс магистранты

Ғылыми жетекші:

Мырзатаев Н.Д., PhD докторы

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

2014 жылғы 29 мамырдағы шартқа сәйкес құрылған Еуразиялық экономикалық одақ (ЕАЭО) посткеңестік кеңістіктегі бес мемлекетті біріктірді: Беларусь Республикасы, Қазақстан Республикасы, Ресей Федерациясы, Армения Республикасы және Қырғыз Республикасы.

Одақты құрудың негізгі мақсаттарының бірі тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің, капиталдың және еңбек ресурстарының бірыңғай нарығын қалыптастыру болып табылады. Осыған байланысты ЕО-ға мүше мемлекеттер ұлттық қауіпсіздік пен қоғамдық тәртіпті қамтамасыз ету үшін қажетті шараларды қоспағанда, ұлттық еңбек нарығын қорғау бойынша шектеулерді алып тастайды. Одақ шеңберінде еңбек қызметіне рұқсатсыз жұмыс істеу мүмкіндігін, Білім туралы құжаттарды тануды, сондай-ақ жұмысқа орналасу елінің азаматтарымен тең шарттарда әлеуметтік қамсыздандыру құқығын қоса алғанда, еңбекшілерге арналған преференциялар бекітілді.

Реформалар мен цифрландырудан туындаған қарқынды өзгерістер жағдайында еңбек қатынастарының негізі ретінде еңбек шартын зерттеудің өзектілігі айтарлықтай өсті. Осы баптың мақсаты – ЕАЭО елдеріндегі еңбек шарттарының ағымдағы жай-күйін талдау, бар проблемаларды анықтау және оларды шешу жолдарын ұсыну.

Менің ойымша, шешімдерді қажет ететін өзекті мәселелер легі келесідей:

1. Қашықтан жұмыс: қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігі, бұл еңбекті ұйымдастырудың және құқықтық реттеудің жаңа тәсілдерін қажет етеді.
2. Гиг-экономика және өзін-өзі жұмыспен қамту: қысқа мерзімді міндеттер мен жобаларды орындауға байланысты жұмыспен қамтудың балама түрлерін дамыту.
3. Жасанды интеллект пен робототехниканы қолдану: процестерді автоматтандыру және адам еңбегін ауыстыру [1].

ЕАЭО елдерінің еңбек заңнамасының өзіндік ерекшеліктері бар, алайда бірнеше жалпы қағидаттарды бөліп көрсетуге болады. Негізгі міндеттерге жұмысшылардың құқықтарын қорғау, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету кіреді. Соңғы жылдары процедураларды жеңілдетуге, бюрократияны төмендетуге және еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған еңбек заңнамасын реформалау үрдісі байқалды. Мысалы, Ресейде жаһандық трендтерді көрсететін жұмыспен қамтудың және қашықтан жұмыс істеудің икемді түрлеріне қатысты өзгерістер енгізілуде.

Еңбек қатынастары жүйесі экономикада да, технологияда да болып жатқан өзгерістерге икемді және бейімделгіш болуы керек. Еңбек заңнамасы қазіргі еңбек нарығының талаптарына сәйкес келуі және жұмысшылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуі маңызды.

Еңбек және еңбек қатынастарын цифрландыру бүкіл еңбек нарығына айтарлықтай әсер етеді. Қазіргі уақытта «еңбек қатынастарын цифрландыру» және

«жұмысшылардың цифрлық құқықтары» сияқты терминдердің ресми анықтамасы жоқ. Алайда, ғылыми әдебиеттерде цифрландыру контекстінде еңбек қатынастарын реттеуді жетілдіруге байланысты мәселелер белсенді талқыланады.

Электрондық қолтанбалар мен фрилансерлік платформалар сияқты технологияларды пайдалану еңбек келісімшарттарын жасау және еңбек процестерін басқару тәсілдерін өзгертеді. ЕАЭО елдерінде жұмыс уақытын есепке алудың электрондық жүйелері және қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өзара іс-қимыл үшін автоматтандырылған платформалар енгізілуде. Бұл өзгерістер еңбек қатынастарының тиімділігі мен ашықтығын арттырады, сонымен бірге заңнамаға жаңа қиындықтар туғызады [2].

ЕАЭО елдеріндегі цифрландыру мысалдары:

Ресейде Кадрлық құжаттаманы электронды түрге ауыстыру мәселесі мемлекеттік деңгейде белсенді талқылануда. Маңызды қадамдардың бірі 2020 жылы қолданыла бастаған электронды еңбек кітапшаларын енгізу болды. Бұл жұмыс берушілер мен қызметкерлерге еңбек құжаттамасын жүргізу процесін едәуір жеңілдетуге мүмкіндік берді және еңбек қызметі туралы ақпаратқа қол жеткізуді қамтамасыз етті.

Қазақстанда Цифрлық мемлекетке көшу реформалардың маңызды бағыты ретінде айқындалған. «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы шеңберінде еңбек нарығы туралы ақпаратты жинақтайтын бірыңғай платформа құрылды, бұл еңбек шарттарын жасасу процесін едәуір жеңілдетті және еңбек заңнамасын сақтаудың ашықтығын арттырды.

Қазіргі уақытта еңбек және әлеуметтік саланы цифрландыру үшін еңбек шарттарының бірыңғай қоймасы құрылды («Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі» Автоматтандырылған ақпараттық жүйесі, бұдан әрі — ЕСУТД ААЖ). Сондай-ақ, «Еңбек.kz.» порталы арқылы ЕСУТД ААЖ да еңбек шарттарын тіркеу мүмкіндігі ұсынылып отыр. Қазіргі таңда, бұл қызметкерді жұмысқа орналастыру процесі әлдеқайда жеңілдетіледі, оның ішінде: құжаттарды жинау қажеттілігі алынып тасталады (мекенжай анықтамасын, медициналық анықтаманы, аттестатты, дипломды, паспорттық деректерді, түйіндемені, жұмыс өтілін, соттылығы туралы анықтаманы жинауда үнемдеу). Сонымен қатар, қызметкер әлеуметтік тәуекелдерден қорғалған: еңбек шартының данасы, міндетті әлеуметтік жарналар мен жұмыс берушінің қорларына аударымдар фактісі. Осылайша, жұмыс берушінің қызметкер алдындағы міндеттемелеріне кепілдік беріледі.

Сондай-ақ, ЕАЭО елдерінде Одақтың интеграцияланған ақпараттық жүйесі шеңберінде еңбеккерлерді зейнетақымен қамсыздандыру саласын цифрландыру жүзеге асырылуда. Бұл ЕАЭО-ның бір елінен екінші еліне көшіп келген немесе бір кездері көшіп келген азаматтарға зейнетақы тағайындау мерзімдерін қысқартуға мүмкіндік береді. 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап ЕАЭО мемлекеттерінің еңбекшілерін зейнетақымен қамсыздандыру туралы Келісім қолданыста болады, олар жұмысқа орналастырушы мемлекеттің азаматтарымен еңбекшілердің тең құқықтарын қамтамасыз етеді: сақтандыру жарналарын төлеу бөлігінде де, зейнетақыны тағайындау және төлеу бөлігінде де. ЕАЭО-ның әрбір мемлекеті өз аумағында жұмыс өтілі (сақтандыру жарналарын төлеу) кезеңдері үшін зейнетақы тағайындайды, зейнетақыға құқықты айқындайды және оның мөлшерін өзінің ұлттық заңнамасына сәйкес есептейді.

Қазақстан экономикасын технологиялық жаңғыртудың маңызды бағыттарының бірі әлеуметтік-еңбек саласын цифрландыру болып табылады.

Әлеуметтік-еңбек саласын цифрландырудың негізгі мақсаты әкімшілік рәсімдерді оңайлату, азаматтардың әлеуметтік көмек пен қолдау алуының барынша ашықтығы мен қолжетімділігін қамтамасыз ету, сондай-ақ үлкен деректер негізінде зияткерлік талдау және болжау жүйесін дамыту арқылы шешім қабылдау процестерін оңтайландыру болып табылады.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 63 «Ақпараттық жүйелер мен дерекқорларға сүйемелдеу мен қол жеткізудің кейбір мәселелері туралы» бұйрығына сәйкес 2016 жылдан бастап Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі әлеуметтік-еңбек саласының барлық ақпараттық жүйелерінің (бұдан әрі - СТС АЖ) меншік иесі болып табылады, оған мыналар бойынша 16 ақпараттық жүйе кіреді барлық бағыттар: еңбек қатынастары, жұмыспен қамту, әлеуметтік сақтандыру, зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру, әлеуметтік қолдау, арнайы әлеуметтік қызметтер және көші-қон. Бұл ретте, АЖ негізгі бөлігі электрондық үкіметтің ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымының аса маңызды объектілері болып табылады.

Жалпы СТС АЖ белсенді пайдаланушылары 23 мыңнан астам пайдаланушыны құрайды, олар: Еңбек министрлігі және оның аумақтық бөлімшелері бар ведомстволары, «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы және оның филиалдары, БЖЗҚ, ӘМСҚ, МӘСҚ, облыстардың/республикалық маңызы бар қалалардың жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар басқармалары, аудандардың/қалалардың жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар бөлімдері, жұмыспен қамту орталықтары аудан/қала халқы, ЖАО еңбек инспекциясы басқармасы, жергілікті атқарушы органдар [3].

Цифрландырудың оң аспектілеріне қарамастан, айтарлықтай проблемалар бар. Негізгілерінің бірі-жұмысшылардың құқықтарын қорғау. Нақты ережелер мен стандарттардың болмауына байланысты жұмысшылардың құқықтары бұзылуы мүмкін жағдайлар жиі кездеседі. Жұмысшылардың мониторингі мен бақылауына қатысты этикалық мәселелер назар аударуды қажет етеді. Еңбек заңнамасын жаңа жағдайларға бейімдеу қажеттілігі барлық тараптардың құқықтарын қорғау үшін өте өзекті болады.

Қолданыстағы еңбек шарттары мен келісімшарттарды жақсарту үшін бірқатар ұсыныстар енгізу қажет. Біріншіден, электрондық еңбек шарттарының заңды күші мен тараптардың құқықтарын қорғауға кепілдік беру үшін нақты және әмбебап стандарттар жасалуы керек. Екіншіден, ЕО және АҚШ елдері сияқты еңбек заңнамасын цифрландыру жолынан өткен елдердің табысты тәжірибелеріне назар аудару маңызды. Блокчейн сияқты жаңа технологияларды енгізу еңбек қатынастарындағы сенім мен қауіпсіздік деңгейін едәуір арттыра алады [4].

Еңбек шарттарын есепке алу үшін орталықтандырылған Ақпараттық жүйелер құру қажет, бұл оларды тіркеу және сақтау процесін жеңілдетеді. Сондай-ақ қызметкерлерді де, жұмыс берушілерді де цифрлық құқықтар мен жауапкершілік мәселелері бойынша оқытуды жүргізу маңызды. Бұл көптеген құқықтық дауларды болдырмайды және жаңа технологиялар туралы хабардар болу деңгейін арттырады.

Елімізде 2024 жылдың ақпан айында Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі Қазақстанда жасанды интеллектіні дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының жобасын бекіткен болатын. Бұл тұжырымдама барысында нейрожүйенің жай-күйі талданып, іс-шаралар жоспары ұсынылды [5].

Жаһандық деңгейді саралайтын болсақ, Oxford Insights өткізген Үкіметтің 2023 жылға арналған жасанды интеллектке дайындық индексіне сәйкес, Қазақстан 193 елдің арасында 72-орында тұр, салыстырмалы түрде жас мемлекет үшін, әрине, бұл жақсы көрсеткіш. 2020 жылғы жүргізілген рейтинг бойынша еліміз жасанды интеллект технологияларын енгізуге мемлекеттердің дайындығы бойынша әлемдік 172 елдің ішінде 64-орынға жайғасты. Қазірде жасанды интеллект сот жүйесінде, медицина саласында, азаматтардың қауіпсіздігінде және де жұмысқа орналасу, бос жұмыс орындарын табу секілді еңбек қатынастарында кеңінен пайдаланылады.

ҚР-да еңбек қатынастарын цифрландыру көбінесе электрондық құжат айналымы, кейбір мемлекеттік қызметтер, қашықтықтан жұмыс істеу, сондай-ақ кешенді деректер базасын қалыптастыру секілді салаларда іске асып жатыр. Бұл мемлекеттің адам өмірінің барлық салаларын (экономика, бизнес, денсаулық сақтау, білім беру және т.б.) жалпыға бірдей цифрландыру саясатымен айқын көрінеді. E-Government Development Index (EGDI) зерттеуін жүргізген БҰҰ мәліметтері бойынша, Қазақстан Азия елдері арасында цифрлық мемлекет ретінде жетекші орынға ие және әлемде 29-шы орында.

ҚР Еңбек кодексінде «электрондық цифрлық қолтаңба», «қашықтан жұмыс», «электрондық құжат» (электрондық еңбек кітапшасы) және т.б. ұғымдарын кездестіруге болады. Мәселен, «Халықты жұмыспен қамту туралы» ҚР Заңына сәйкес жұмыс берушілер заңнамалық деңгейде жұмыспен қамту орталығына алдағы немесе бар бос жұмыс орындарының болуы, жұмысқа қабылдау, бас тарту және т.б. туралы, оның ішінде «электрондық еңбек биржасы» мемлекеттік ақпараттық порталы арқылы ақпарат беруге міндетті [6].

Қорытындылай келе, ЕАЭО елдерінде еңбек заңнамасын реформалау және цифрландыру жағдайында еңбек шарты мен келісімшартты жетілдіру маңызды міндет болып табылады. Заңнаманы жаңа шындыққа бейімдеу жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғауға ғана емес, сонымен бірге еңбек қатынастарының неғұрлым тиімді және әділ жүйесін құруға көмектеседі. Уақыттың қиындықтарына жауап ретінде заңнаманы үнемі бақылау және жаңарту қажеттілігі осы мақсаттарға жетудің негізгі аспектісі болып қала береді. Осы ұсыныстарды табысты іске асыру еңбек қатынастарын үйлестіру және еңбек нарығына барлық қатысушылардың құқықтарын қорғау үшін жағдайлар жасайды.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. С.Ю.Головина. «Еуразиялық экономикалық одақ мемлекеттерінің заңнамалық тәжірибесін ескере отырып, Ресейдің еңбек заңнамасын жетілдіру».
2. М.В.Новикова. «Цифрландырудың еңбек қатынастарына әсері».
3. Әлеуметтік-еңбек саласын цифрландыру// <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/activities/196?lang=ru>
4. ЕАЭО цифрландыру жағдайында еңбек шартын жетілдіру// <https://begemot.ai/projects/1226136-soversenstvovanie-trudovogo-dogovora-v-usloviiah-cifrovizacii-eaes>
5. Қазақстанның 2024-2029 жылдарға арналған Жасанды интеллект Тұжырымдамасы// <https://kz.kursiv.media/kk/2024-02-19/gbvg-zhasandy-intellekt>
6. А.М.Нурмагамбетов, А.Б.Жумабаева. Влияние искусственного интеллекта на трудовые отношения.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Киркимов У№

Магистрант КазНУ имени аль-Фараби

Научный руководитель:

PhD доктор Мырзатаев Н.Д.

г.Алматы, Республика Казахстан

В начале разберемся что такое Социальное партнерство в принципе. Социальное партнерство в целом представляет собой особую систему взаимоотношений между работниками, или же их представителями, работодателями, а также государственными органами. Цель заключается в том, чтобы согласовать интересы сторон по вопросам, которые связаны с трудовыми или социально-экономическими отношениями. Равноправное сотрудничество – вот что является основой данного партнерства. Основные задачи, принципы, органы социального партнерства изложены в статье 147 Трудового кодекса РК. Вообще в Казахстане социальное партнерство реализуется посредством различных органов на следующих уровнях:

1) **Республиканский уровень:** в этом уровне есть Республиканская трехсторонняя комиссия, которая действует по социальному партнерству и регулирует трудовые и социальные отношения.

2) **Отраслевой уровень:** на данном уровне создаются отраслевые комиссии, которые решают вопросы социального партнерства, а также регулируют трудовые отношения.

3) **Региональный уровень:** в этом уровне есть областные, городские, а также районные комиссии, которые таким же образом направлены на развитие социального партнерства и решению вопросов, которые связаны с этим.

Этапы развития социального партнерства в Казахстане можно разделить на несколько ключевых периодов:

Начало 1990-х годов – формирование системы социального партнерства. В этот период Казахстан, переходящий к рыночной экономике, начинает создавать законодательную базу для защиты прав работников и работодателей. В 1993 году был принят первый Закон «О коллективных договорах», который заложил основу для развития социального партнерства. Этот этап ознаменовался созданием трехсторонних комиссий (государство, работодатели, профсоюзы) на национальном и региональном уровнях для обсуждения вопросов труда и защиты прав работников. Конец 1990-х – 2000-е годы – развитие нормативной базы. В этот период продолжалась активная работа над законодательными основами социального партнерства. В 1999 году был принят новый Трудовой кодекс, который более четко регулировал права и обязанности сторон социального партнерства. Также началась практика заключения Генерального соглашения между правительством, работодателями и профсоюзами, что стало важным шагом в развитии социального партнерства на национальном уровне. 2010-е годы – укрепление системы и международное сотрудничество. В этот период социальное партнерство в Казахстане стало более активным благодаря международным соглашениям и обмену опытом с зарубежными странами. Были приняты дополнительные меры по защите прав работников, повышению роли профсоюзов и

улучшению условий труда. В 2014 году был принят новый Трудовой кодекс, который усилил роль социального партнерства. Современный этап – цифровизация и новые вызовы. В 2020-е годы Казахстан сталкивается с новыми вызовами в области трудовых отношений, включая развитие цифровой экономики и гибких форм занятости. Социальное партнерство продолжает адаптироваться к этим изменениям, уделяя особое внимание правам работников в условиях цифровой трансформации.

Главным документом в социальном партнерстве в Республике Казахстан является Генеральное соглашение, которое заключается между самим Правительством РК, республиканскими объединениями работников и, конечно же, объединениями работодателей.

Согласно пункту 2 статьи 2 ТК РК запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих отношения социального партнерства, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В статье 153 Трудового кодекса Республики Казахстан изложено содержание соглашений социального партнерства, то есть в соглашении в обязательном порядке должны присутствовать такие положения, как:

- 1) Срок действия;
- 2) Порядок контроля за исполнением;
- 3) Порядок внесения изменений и дополнений в соглашение;
- 4) Ответственность сторон, если они не выполняют взятые на себя обязательства;

Хотелось бы разобраться почему происходят вообще конфликты в трудовых отношениях. Главными причинами можно отметить, такие как, задолженности по заработной плате, мизерные оклады, большая разница в оплате труда между иностранными специалистами и местными работниками, отсутствие индексации заработной платы, необходимость улучшения условий труда, высвобождение сотрудников, несогласие с графиками рабочего времени и недовольство работой руководства. Пандемия COVID-19 и введенные в связи с ней ограничения усугубили эти проблемы, приведя к снижению доходов, ухудшению жизненного уровня работников и отсутствию достойных условий труда на многих предприятиях, что, в свою очередь, стало причиной увеличения числа трудовых конфликтов.

Анализ конфликтов показывает, что работники, особенно в тех местах, где отсутствуют профсоюзы, не обращают внимания на установленный порядок предъявления требований и разрешения споров, предусмотренный законодательством страны. Вместо этого они предпочитают стихийные протесты и акции, что считается более эффективным способом донести свои требования до работодателя. Таким образом, сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что действующее законодательство неэффективно для разрешения трудовых споров и нуждается в пересмотре и упрощении.

Казахстан изучал западные модели социального партнерства, но прямое их заимствование оказалось невозможным из-за особенностей национальной экономики и политической системы. Вместо этого страна выделила отдельные элементы, которые были адаптированы к местным условиям. Это позволило создать уникальную модель партнерства, сочетающую западные практики с национальными традициями.

Также важно отметить, что работодатели, как правило, не проявляют инициативу в предотвращении конфликтов на ранних стадиях и зачастую намеренно усугубляют

ситуации, не желая признавать свои недостатки и улучшать условия труда своих сотрудников.

Одной из проблем остается недостаточная активность профсоюзов, особенно в частном секторе и малом бизнесе. В условиях роста индивидуальных трудовых контрактов коллективные договоры теряют свою силу. Это может привести к снижению социальных гарантий для работников, что вызывает опасения по поводу повышения социальной напряженности. Профсоюзы играют важную роль в развитии социального партнерства, особенно в отраслях с высокими рисками, таких как нефтегазовая. Они активно участвуют в коллективных переговорах и защите интересов работников, однако их влияние остается ограниченным из-за недостаточного участия в малом бизнесе.

Концепция и лозунги социального партнерства были выдвинуты социал-демократическими партиями в Западной Европе еще в начале XX в. и с тех пор прочно вошли в политическую жизнь развитых стран мира. Социальное партнерство стало одним из средств регулирования трудовых отношений. Проблемы социального партнерства обычно рассматриваются исходя из послевоенного опыта стран Западной Европы, особенно ФРГ. [3 С. 186-193] Однако основные идеи согласования интересов капиталистов или рабочих были сформированы значительно раньше. Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы - рабовладельцы, крепостные - феодалы, рабочие - капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся: восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины нашего века в разных странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя. Для разрешения социальных конфликтов в научной литературе предлагалось два принципиально различных способа:

- 1) Уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями;
- 2) Согласование интересов собственников и наемных работников;

Заключение

Социальное партнерство представляет собой важный механизм регулирования трудовых отношений, способствующий согласованию интересов работодателей, работников и государства. В Казахстане оно реализуется на различных уровнях, обеспечивая правовую основу для взаимодействия всех сторон через такие документы, как Генеральное соглашение. Однако, несмотря на формализованные процедуры, на практике продолжают возникать трудовые конфликты, связанные с задолженностями по зарплатам, неравенством в оплате труда и неудовлетворительными условиями работы. Эти проблемы усугубились в период пандемии COVID-19. Исторически, социальные конфликты между классами решались через антагонистические формы борьбы, такие как восстания и революции. Однако с середины XX века произошел переход к мирному урегулированию социальных противоречий, что привело к развитию моделей социального партнерства. Сегодня важно не только совершенствовать законодательную базу, но и улучшать практическую реализацию принципов социального партнерства, чтобы предотвратить конфликты на ранних стадиях и повысить уровень социальной справедливости в трудовых отношениях.

Аннотация. В данной статье рассматривается значение социального партнерства как ключевого элемента в эффективном управлении трудовыми отношениями в Казахстане. Анализируются основные аспекты взаимодействия между работодателями,

работниками и государственными органами, а также влияние этого взаимодействия на защиту прав работников и создание благоприятных условий труда. Особое внимание уделяется примерам успешного социального партнерства, включая коллективные договоры и механизмы разрешения трудовых споров. Статья также освещает актуальные вызовы, с которыми сталкивается социальное партнерство в условиях быстро меняющегося рынка труда, таких как появление новых форм занятости и необходимость защиты прав работников в нестандартных условиях. В заключение подчеркивается, что активное социальное партнерство не только способствует стабильности на трудовом рынке, но и является важным инструментом для достижения социального прогресса и экономического развития в стране.

Ключевые слова: Социальное партнерство, трудовые отношения, трудовые споры, права и обязанности сторон, Казахстан.

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан с изменениями и дополнениями от 08.07.2024г. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
2. Муратова, М., & Иссаева, М. Социальное партнерство в Казахстане: механизмы взаимодействия государства с неправительственными организациями при решении социальных вопросов // Казахстан-Спектр. 2021. Т. 100, № 4. URL: <https://doi.org/10.52536/2415-8216.2021-4.04> (дата обращения: 23.10.2024).
3. Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность как институты регулирования трудовых отношений // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-i-korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-instituty-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 23.10.2024).
4. Социальное партнерство в сфере труда // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda> (дата обращения: 23.10.2024).
5. Социальное партнерство: проблемы и перспективы развития. ҚазМунайГазПроф. URL: <https://kmgprof.kz> (дата обращения: 23.10.2024).
6. Социальное партнерство как основа развития трудовых отношений // StudBooks. URL: https://studbooks.net/1421592/sotsiologiya/sotsialnoe_partnerstvo_osnova_razvitiya_trudovyh_otnosheniy (дата обращения: 23.10.2024).
7. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-i-znachenie-sotsialnogo-partnerstva-v-regulirovanii-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 23.10.2024).
8. Жакупов Р. Е., Хасенов М. Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА: НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА И БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ // Трибуна молодого ученого – 2014 - №4(36) – С. 138-147.
9. Ж.И. Ердешова. Значение социального партнерства в трудовом праве // Вестник КазНУ – 2010 - №3(55) – С. 186-193.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Кунева Г.М.
*магистратура 1 курс Юриспруденция
Казахский национальный
университет имени аль-Фараби
Научный руководитель:
PhD доктор Мырзатаев Н.Д.
г.Алматы, Республика Казахстан*

Дисциплинарная ответственность играет важную роль в регулировании трудовых отношений в Республике Казахстан. Она служит механизмом обеспечения трудовой дисциплины и эффективного выполнения работниками своих обязанностей. В условиях правовой системы Казахстана дисциплинарная ответственность регламентируется Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК РК) и включает ряд мер воздействия на работника, нарушившего свои обязательства.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору (п.43 ч.1 ст. 1 ТК РК).

Работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя (п.1 ч. 2 ст.22 ТК РК)

Однако, процедура наложения дисциплинарного взыскания требует соблюдения строгих законодательных норм, что помогает избегать злоупотреблений со стороны работодателей и защищает права работников.

Работодатель - юридическое или физическое лицо, предоставляющее работу и управляемое работниками, обладающее правом принимать, увольнять сотрудников, а также применять к ним меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения трудовых обязательств. (п.39 ч.1 ст. 1, ст.23 ТК РК).

Работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить работникам безопасные условия труда, оплату труда, а также соблюдать порядок наложения дисциплинарных взысканий (ст.23 ТК РК).

Дисциплинарная ответственность определяется как форма юридической ответственности, налагаемой на работника за нарушение трудовой дисциплины или иных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами работодателя.

В соответствии со статьей 64 ТК РК, дисциплинарная ответственность может быть наложена на работника в случае совершения дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок – это противоправное виновное деяние, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей.

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель или первый руководитель национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, вправе применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РК и иными законами Республики Казахстан, не допускается (ст.64 ТК РК).

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.3 ст.65 ТК РК)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника (ч.2 ст. 65 ТК РК).

Объяснительная от работника нужна для того, чтобы выяснить все обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, а также степень вины работника, совершившего проступок.

Такая процедура дает возможность работнику выразить позицию по возникшей ситуации и разъяснить работодателю причины его действия или бездействия в конкретной ситуации, а работодателю – реально оценить ситуацию, и сделать вывод - применять либо не применять соответствующую меру дисциплинарного взыскания.

В случае, когда работник уклоняется или отказывается от получения требования работодателя, то работодателем составляется соответствующий акт.

Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

В то же время, работодателю следует учитывать сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных п.4 ст.65 ТК РК и другими законами Республики Казахстан.

Вместе с тем, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя – позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка.

В случаях, предусмотренных ст.176 ТК РК, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя – приказа или распоряжения. В приказе или распоряжении должны быть указаны мотивы его применения, то есть конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Акт работодателя о наложении взыскания является важным документом, так как он фиксирует факт нарушения трудовой дисциплины и применяется в качестве доказательства в случае обжалования работником наложенного взыскания.

Акт должен содержать:

1. описание факта нарушения трудовой дисциплины.
2. обоснование применения той или иной меры взыскания.
3. дату нарушения и дату принятия решения, подпись работодателя и ознакомление работника с приказом под роспись.

Работник, подвергшийся взысканию, должен быть ознакомлен с актом под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом, делается соответствующая запись в самом акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику заказным письмом с уведомлением.

Если акт работодателя о наложении дисциплинарного взыскания издан после истечения срока привлечения к дисциплинарной ответственности, работник имеет возможность оспорить законность наложения взыскания.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

Тем не менее, работодатель вправе по своей инициативе снять с работника дисциплинарное взыскание путем издания акта.

Если работодатель нарушил порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, работник вправе обратиться с жалобой в местный орган по инспекции труда.

Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период (п.4 ст.65 ТК РК):

1. временной нетрудоспособности работника;
2. освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
3. нахождения работника в отпуске;
4. нахождения работника в командировке.

Законодательство не запрещает работодателю за один и тот же проступок привлечь работника и к дисциплинарной, и к материальной ответственности.

Это положение закреплено в Нормативном Постановлении Верховного суда РК от 19.12.2003 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», согласно которому, за совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен не только к дисциплинарной ответственности, но и к иным видам правового воздействия, которые не являются дисциплинарным взысканием (привлечение к материальной ответственности, отстранение от работы, лишение премии и т.п.).

Если целью дисциплинарного взыскания является пресечение проступка, то целью материального - возмещение ущерба, причиненного работодателю, в том числе, и вследствие совершения проступка.

Материальная ответственность работников является отдельной формой ответственности, связанной с причинением материального ущерба работодателю.

В отличие от дисциплинарной ответственности, которая наказывается за нарушение трудовой дисциплины, материальная ответственность наступает за ущерб, нанесенный работодателю, и регулируется главой 10 ТК РК.

Основное различие между этими видами ответственности заключается в их цели.

Дисциплинарная ответственность направлена на поддержание трудовой дисциплины, а материальная ответственность – на возмещение ущерба.

Однако они могут пересекаться: за дисциплинарный проступок, повлекший ущерб, работник может быть привлечен одновременно к обоим видам ответственности.

Работник имеет право обжаловать наложенное дисциплинарное взыскание как в досудебном порядке, так и в судебных инстанциях. Комиссия по трудовым спорам - это первый шаг в досудебном порядке обжалования.

Работник может обратиться в комиссию в течение одного месяца со дня наложения взыскания. Комиссия рассматривает дело в течение 10 рабочих дней. В случае несогласия с решением комиссии работник может обратиться в суд.

Работник может обратиться в суд в течение одного года со дня, когда ему стало известно о нарушении его прав. Судебная практика показывает, что многие дела по дисциплинарным взысканиям разрешаются в пользу работников, если работодатели нарушают процедуру наложения взысканий или не предоставляют достаточных доказательств.

Заключение:

Дисциплинарная ответственность в Республике Казахстан является одним из ключевых механизмов поддержания трудовой дисциплины. Однако её применение требует строгого соблюдения всех правовых норм и процедур, иначе работодатель может столкнуться с юридическими последствиями. Защита прав работников при наложении дисциплинарных взысканий — важная составляющая трудового права, что подтверждается судебной практикой, где интересы работников зачастую защищены государственными и судебными органами.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан, № 414-V ЗРК от 23 ноября 2015 года.
2. Назарбаев, М.А. «Трудовые отношения в Республике Казахстан». Издательство: «Юридическая литература» 2018 год.
3. Иванов, И.В. «Судебная практика по трудовым спорам». Издательство: «Казахстанская правовая система», 2020.
4. Сидорова, А.П. «Дисциплинарная ответственность в контексте правовых реформ Казахстана». Научно-правовой журнал, 2022 год.
5. Обзор судебной практики Верховного суда Республики Казахстан по трудовым спорам. 2021 год.

ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

*Мархабаткызы Ш.
Магистрант, 1 курс
КазНУ имени аль-Фараби
Научный руководитель:
PhD доктор Мырзатаев Н.Д.
г.Алматы, Республика Казахстан*

С развитием рыночной экономики и изменением характера трудовой деятельности в последнее время значение трудового договора значительно возросло. Работники и работодатели все чаще сталкиваются с необходимостью детального формирования своих положений, особенно в условиях гибкой формы занятости, удаленной работы, временных и проектных трудовых отношений. В связи с этим роль трудового договора закладывается в рамки простой формальности и становится обязательным правовым значением для защиты интересов обеих сторон.

На международной арене трудовые отношения регулируются рядом конвенций Международной организации труда (МОТ), которые устанавливают минимальные стандарты для защиты работников. Казахстан, будучи членом МОТ, активно внедряет стандарты в свою правовую систему, что отражено в Трудовом кодексе Республики Казахстан. ТК РК устанавливает основные права и обязанности сторон, регулирует вопросы охраны труда, оплаты труда, а также условия возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

Особое внимание следует уделить основаниям возникновения трудовых отношений. В ТК РК предусмотрены различные механизмы их формирования, начиная от заключения трудового договора и заканчивая фактическим допуском к работе. Трудовой договор является важнейшим документом, регулирующим такие отношения, и его содержание должно соответствовать требованиям законодательства. Важно понимать, что от оформления трудового договора зависит защита прав работника, его социальная защита, а также порядок разрешения трудовых споров.

Важным аспектом регулирования трудовых отношений является определение срока трудового договора. Законодательство Республики Казахстан предусматривает как срочные, так и бессрочные трудовые договоры, что позволяет гибко подходить к вопросам занятости в зависимости от специфики работы. Кроме того, существует особая форма трудовых отношений – трудовой контракт, который предоставляет дополнительные возможности для того, чтобы иметь право на сторону, устанавливающую более детальные условия труда и ответственности.

Цель данной статьи – рассмотреть возникновение трудовых отношений, раскрыть содержание трудового договора, а также оценить сроки действия трудового договора и контракта в Республике Казахстан.

Основания возникновения трудовых отношений — это ситуации или обстоятельства, при которых между работодателем и работником предусмотрены юридически значимые трудовые отношения. В Республике Казахстан такие основания закреплены в Трудовом кодексе Республики Казахстан (ТК РК), а также в ряде других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. Основным документом, регулирующим порядок возникновения, изменения и урегулирования

трудовых отношений, является ТК РК, который разрабатывает как договорные, так и недоговорные основания для их формирования [1].

Согласно статье 23 ТК РК, существует несколько признаков, обусловленных возникновением трудовых отношений, которые условно можно разделить на две категории: договорные и недоговорные. Рассмотрим их подробнее.

Заключение трудового договора является основной и наиболее распространенной предпосылкой возникновения трудовых отношений. Трудовой договор оформляется письменно и должен соблюдать ряд обязательных положений, таких как трудовые функции работника, место режима работы, рабочее время и условия оплаты труда. Заключение трудового договора – это волевой акт обеих сторон, который предусматривает их взаимное согласие в отношении выполнения трудовых обязанностей.

Трудовой договор должен содержать следующие обязательные условия, предусмотренные законом, а именно статьей 28 Трудового кодекса Республики Казахстан. К таким обязательным условиям относятся:

- 1) реквизиты сторон;
- 2) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);
- 3) место выполнения работы;
- 4) срок трудового договора;
- 5) дату начала работы;
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 7) размер и иные условия оплаты труда;
- 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;
- 9) права работника (основной перечень указан в пункте 1 статьи 22 Трудового кодекса)
- 10) права работодателя (основной перечень указан в пункте 1 статьи 23 Трудового кодекса)
- 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
- 12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- 13) условия по страхованию;
- 14) ответственность сторон;
- 15) дату заключения и порядковый номер.

Заключение трудового договора подразумевает взаимное согласие сторон, где работодатель обязуется обеспечить условия труда, соответствующие законодательству, а работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности. Это двусторонняя сделка, которая должна отвечать принципам добросовестности и защиты интересов обеих сторон.

Согласно статье 33 ТК РК, отсутствие письменного договора не освобождает работодателя от обязательства обеспечить все условия труда. Это значит, что даже в случаях, когда договор не был оформлен, факт выполнения трудовых обязанностей с ведома работодателя означает возникновение трудовых отношений на тех условиях, которые предполагает трудовой договор.

Пример из практики: в одном из дел, рассматриваемых в суде Казахстана, работник был принят на работу без оформления трудового договора. Однако суд признал, что трудовые отношения имели место, поскольку работник фактически

приступил к выполнению своих обязанностей с согласия работодателя, что дало ему право на компенсацию за все время работы.

Фактическое допущение к работе с уведомлением или поручением работодателю также является препятствием для возникновения трудовых отношений, даже если письменный договор не был заключен. Согласно статье 33 ТК РК, в случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.. Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме сроком на три рабочих дня с момента фактического допущения работника к работе.

Это положение защищает права работников, которые, возможно, оказались в ситуации, когда работодатель не оформил с ними договор по каким-либо причинам. Например, если работник начал работу на предприятии, не подписав трудовой договор, но выполняет свои обязанности, ему должны быть предоставлены все трудовые права, предусмотренные ТК РК, включая заработную плату, социальное страхование и возможность защиты своих прав через суд.

Законодательство устанавливает обязательство для работодателя оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска работника к работе. В противном случае на работодателя могут быть наложены административные санкции за нарушение трудового законодательства.

Пример из практики: если работник был допущен к выполнению своих обязанностей на предприятии, но через месяц обнаружил, что договор так и не был оформлен, он может обратиться в суд с требованием признать наличие трудовых отношений и взыскать недополученную заработную плату [3].

Еще одним препятствием для возникновения трудовых отношений является перевод работника от одного работодателя на второй план. Данный механизм используется, например, при реорганизации компании, слиянии, ликвидации или восстановлении организационно-правовой формы предприятия. В таких установленных трудовых отношениях продолжаются без перерыва, и новый работодатель становится правопреемником по ранее заключенному трудовому договору.

В данном случае данный механизм предусмотрен как на законодательном уровне, так и в компаниях с иностранным участием, где потоки денежных переводов могут происходить между различными филиалами и дочерними предприятиями. Важным условием здесь является соблюдение прав производителей в части оплаты труда, условий труда и соблюдения законодательства, регулирующего перевод [3].

Одним из оснований для возникновения трудовых отношений является назначение на должность или избрание работника на определенную позицию. Этот способ возникновения трудовых отношений применяется для особых категорий работников, таких как государственные служащие, руководители государственных предприятий, депутаты, судьи и другие лица, занимающие выборные или назначаемые должности. Данный механизм возникновения трудовых отношений используется как в государственных органах, так и в негосударственном секторе, в том числе в акционерных обществах, кооперативах и других организациях.

Назначение на должность является формой оформления трудовых отношений, при которой работник получает назначение на выполнение определенных трудовых функций решением компетентного органа или руководителя организации. Такое

назначение характерно для государственных служащих, работников государственных учреждений и предприятий, а также некоторых должностных лиц в частных организациях. При этом трудовые отношения возникают в момент издания приказа о назначении на должность, и дальнейшее заключение трудового договора является лишь формальностью, которая подтверждает уже возникшие обязательства.

Для государственных служащих процедура назначения на должность регулируется Законом Республики Казахстан «О государственной службе», а также другими нормативными актами, регулирующими деятельность государственных органов. В соответствии с законодательством о государственной службе, назначение на должность в государственные органы осуществляется на конкурсной основе. Кандидаты на должности должны соответствовать определенным квалификационным требованиям, а процесс их отбора проходит через несколько этапов, включая тестирование, собеседования и оценку квалификаций.

Пример: работник может быть назначен на должность заместителя акима района на основании указа акима области. Такое назначение происходит по результатам конкурсного отбора, и после издания приказа о назначении работник вступает в должность, что свидетельствует о возникновении трудовых отношений.

Избрание на должность является еще одним основанием для возникновения трудовых отношений. Этот способ применяется в ситуациях, когда работник избирается на должность коллегиальным органом, таким как общее собрание акционеров, совет директоров, профсоюзный комитет или другой выборный орган. Избрание на должность характерно для организаций с коллегиальной формой управления, таких как акционерные общества, кооперативы, товарищества и некоммерческие организации.

Избрание на должность чаще всего происходит на основании устава организации или ее внутренних документов. В процессе избрания участвуют акционеры или члены организации, которые проводят голосование, после чего избранный кандидат формально вступает в должность и приступает к выполнению своих обязанностей. При этом трудовые отношения возникают с момента избрания, и заключение трудового договора также оформляется впоследствии, чтобы формализовать права и обязанности сторон.

Пример: генеральный директор акционерного общества может быть избран на должность решением общего собрания акционеров. После проведения голосования и составления протокола, избранный кандидат формально вступает в должность и подписывает трудовой договор, что закрепляет уже возникшие трудовые отношения.

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения при назначении и избрании, является Трудовой кодекс Республики Казахстан (ТК РК). В соответствии с ТК РК, назначение или избрание на должность должно сопровождаться заключением трудового договора, который будет регулировать права и обязанности сторон, а также определять условия труда, оплату и продолжительность работы.

При этом следует учитывать, что для определенных должностей могут быть установлены дополнительные требования к кандидатам, включая требования к образованию, опыту работы, деловой репутации и другим профессиональным качествам. Эти требования могут быть закреплены как в национальном законодательстве, так и во внутренних актах организации.

Назначение и избрание на должность могут сопровождаться пробным сроком, в течение которого работник должен подтвердить свою квалификацию и соответствие

занимаемой должности. В случае несоответствия, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор или принять иные меры в соответствии с законодательством.

Таким образом, назначение или избрание на должность является важным механизмом возникновения трудовых отношений, который применяется как в государственных структурах, так и в частных компаниях. Эти формы возникновения трудовых отношений обеспечивают прозрачность и законность процесса приема на работу, а также позволяют защитить права работников в ходе их трудовой деятельности.

Трудовые отношения могут также возникать на основании назначения на должность или избрания. Настоящая декларация характерна для государственных служащих, депутатов, руководителей, руководителей государственных предприятий и других должностных лиц, назначение которых осуществляется в порядке, установленном в соответствии с обязательствами. Так, например, руководители предприятий могут назначаться или избираться на свои должности в зависимости от формы собственности организации и внутреннего устава.

Назначение на должность часто осуществляется судебным органом исполнительного органа управления компании или выборного органа. Для государственных служащих соблюдаются нормативные акты, регулирующие порядок применения, которые также влияют на конкурсные процедуры и требуют соблюдения квалификационных требований [4].

Признание трудового договора недействительным также может стать опорой работника для продолжения трудовых отношений, если он действительно выполняет свои обязанности, и работодатель допускает его к работе. В этом случае отношения между сторонами продолжаются, но их правовая опора может быть оспорена в обычном порядке. Важно, что, несмотря на недействительность договора, фактически выполненная работа должна оплачиваться работодателем в соответствии с действующим законодательством [5].

Таким образом, Кодекс Трудовой Республики Казахстана обеспечивает гибкую систему возникновения трудовых отношений, которую можно учитывать как формальные, так и фактические основы для начала работы. Это важно для защиты прав работников, особенно в условиях нестабильной занятости или при нарушении работодателем правил составления трудовых договоров.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК) определяет несколько видов трудовых договоров по срокам их действия: бессрочные, срочные и договоры на выполнение определенной работы. Рассмотрим каждый из этих видов более подробно.

Бессрочный трудовой договор является наиболее распространенной формой заключения трудового договора. В соответствии со статьей 30 ТК РК, трудовой договор, в котором не указан срок его действия, считается заключенным на неопределенный срок [1]. Такой договор предполагает, что трудовые отношения продолжаются до тех пор, пока одна из сторон не изъявит желание расторгнуть договор в соответствии с процедурой, предусмотренной законом.

Основное преимущество бессрочного трудового договора заключается в его стабильности и защите прав работника. Работник, заключивший такой договор, имеет право на долгосрочное трудоустройство, и работодатель не может расторгнуть договор без серьезных оснований, таких как дисциплинарные нарушения или ликвидация предприятия.

Кроме того, в соответствии с ТК РК, если срочный трудовой договор неоднократно продлевается, это может быть основанием для признания его бессрочным.

Если работник и работодатель несколько раз заключают срочные договоры на выполнение одинаковой работы, и между этими договорами нет существенных перерывов, это может быть расценено как нарушение законодательства, и такой договор может быть признан бессрочным через суд.

Например, работник заключил трудовой договор на срок 1 год, затем этот договор был продлен еще на год. Если по истечении второго года договор снова продлевается, работник может потребовать признания договора бессрочным.

Срочный трудовой договор – это договор, заключаемый на определенный период времени или на выполнение конкретной работы. Согласно статье 29 ТК РК, срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет. Срочные договоры используются в ситуациях, когда работа носит временный или проектный характер, либо когда требуется замена временно отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

- для выполнения временных или сезонных работ;
- для выполнения конкретного проекта с четко определенным сроком завершения;
- для замены временно отсутствующего работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, по болезни и т.д.;
- в других ситуациях, предусмотренных законодательством.

Заключение срочного трудового договора ограничивает срок трудовых отношений, и по истечении срока действия договора трудовые отношения автоматически прекращаются, если стороны не заключат новый договор или не продлят существующий. Это часто используется в проектных организациях, где трудовые ресурсы нужны на период выполнения определенного проекта, либо в сельском хозяйстве, где потребность в рабочей силе меняется в зависимости от сезона.

Кроме срочного трудового договора, законодательство Республики Казахстан предусматривает возможность заключения трудового договора на выполнение определенной работы. Такой договор действует до момента завершения работы, указанной в договоре, и автоматически прекращается по окончании выполнения работы.

Этот вид договора может использоваться, например, для заключения договоров с работниками в строительной сфере, когда они принимаются на работу для выполнения конкретного этапа строительства или ремонта. Как только работа завершена, договор расторгается.

В соответствии с законодательством, трудовой договор на выполнение конкретной работы может также быть признан срочным, если работа, для которой был заключен договор, носит временный характер и имеет четко определенные сроки завершения.

Трудовой кодекс Республики Казахстан также регулирует вопросы продления и расторжения срочных трудовых договоров. В соответствии с ТК РК, срочный договор может быть продлен по соглашению сторон, если обстоятельства, при которых был заключен договор, не изменились. Однако важно отметить, что неоднократное продление срочного договора может привести к его признанию бессрочным, если работник выполняет ту же работу в течение длительного времени без существенных изменений в условиях труда.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по истечении срока его действия, если работодатель или работник не желают продолжать трудовые отношения. Если одна из сторон желает прекратить договор до истечения его срока, это может быть

сделано только по основаниям, предусмотренным законодательством, таким как нарушение условий договора или сокращение штата.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. – [Электронный ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (дата обращения: 06.10.2024).
2. Минаева, О. В. Основы трудового законодательства Республики Казахстан. Учебное пособие. – Алматы: Юридическая академия, 2022. – 312 с.
3. Егоров, Н. Д. Трудовые правоотношения: теория и практика // Вестник трудового права. – 2021. – № 4. – С. 12–25.
4. Кабашев, А. Р. Трудовые отношения и их правовое регулирование в РК. – Нур-Султан: Право и государство, 2023. – 224 с.
5. Смагулов, М. С. Контрактная форма трудовых отношений: современное состояние и перспективы // Право и экономика. – 2021. – № 6. – С. 46–58.

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІК

Серікбай А.

ал - Фараби атындағы ҚазҰУ

Заң факультетінің 1 курс магистранты

Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Ғылыми жетекшісі:

Мырзатаев Н.Д. PhD доктор

Кіріспе

Еңбек кемсітушілігі-бұл жұмысшылар мен жалпы қоғам өмірінің көптеген аспектілеріне әсер ететін өткір әлеуметтік мәселелердің бірі. Бұл құбылыс жұмысшылар немесе жұмысқа үміткерлер өздерінің кәсіби дағдыларына немесе қасиеттеріне қатысы жоқ сипаттамаларға негізделген тең емес қарым-қатынаста болған кезде пайда болады. Бұл мақалада кемсітушіліктің себептері, түрлері, салдары, сондай-ақ оның алдын алу және онымен күресу шаралары қарастырылады.

Еңбек кемсітушілігін жұмысшылар немесе жұмысқа үміткерлер үшін жағымсыз салдарға әкелетін айналымдағы кез келген айырмашылық ретінде анықтауға болады. Бұл әртүрлі нысандарда көрінуі мүмкін: жұмысқа орналасудан бас тартудан бастап, тең жұмыс үшін тең емес сыйақыға дейін. Көптеген елдердің, соның ішінде Қазақстанның заңнамасы кемсітушілікке жол берілмейтінін мойындайды, бірақ іс жүзінде ол жалғасуда. Қазақстан Республикасының Конституциясының адам және азамат деп аталатын 2 бөлімінің 14-бабында заң мен сот алдында жұрттың бәрі тең, тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды деп көрсетілген. Сонымен қатар, дәл осы бөлімнің 24-бабында Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар деп бекітілген [1].

Еңбек кодексі де еңбек саласындағы кемсітушілікке аса қатты мән береді. Еңбек заңнамасының қағидаларында, яғни еңбек кодексінің 4-бабында еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салынатындығы жазылған. Ал, еңбек бостандығы деп аталатын 5-бапта былай көрсетілген: әркімнің еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да бір кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар.

Жоғарыда аталған кодекстің 6-бабы толығымен еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салуға бағытталған және ол «Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу» деп аталады. Ол бап бойынша ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты немесе өзге де мән-жайлар бойынша ешқандай кемсітуге болмайды. Және еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы екендігі жазылған[2].

Сонымен қатар Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексі де еңбек саласындағы кемсітушілікке жол бермеу туралы ақпараттарды қамтиды. Дәлірек айтсақ осы заңнаманың жұмыс берушілердің халықты жұмыспен қамтуға қатысуы деп аталатын 103-бабының 2-тармағында жұмыс беруші жұмысқа қабылдау үшін бос орындар туралы ақпаратта еңбек саласындағы кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол бермеуге міндетті деп көрсетілген[3].

Кемсітушіліктің негізгі себептерінің бірі-тұрақты стереотиптер мен біржақтылық. Жұмыс берушілер жұмысшылардың белгілі бір топтары белгілі бір тапсырмаларды орындау үшін біліктілігі төмен немесе онша қолайлы емес деген сенімдерін білмей ұстануы мүмкін. Мысалы, әйелдердің жұмысқа деген адалдығы аз немесе егде жастағы жұмысшылар жаңа технологияларға аз бейімделеді деген пікір бар.

Әйелдердің еңбек саласында кемсітушілікке ұшырауы — қазіргі қоғамдағы өзекті мәселелердің бірі. Әйелдер жиі жалақысы төмен жұмыс орындарында, мансаптық өсуде шектеулерге тап болып, олардың кәсіби қабілеттері мен мүмкіндіктеріне қарамастан, стереотиптермен бетпе-бет келеді. Әйелдерге қатысты мынандай кемсітушілік түрлерін көрсетсек болады: тікелей кемсітушілік-әйелдерге жұмысқа орналасу кезінде немесе мансаптық өсуде жынысқа байланысты бас тарту; жалақы бойынша кемсітушілік-бірдей жұмысты атқарған жағдайда әйелдердің ер адамдармен салыстырғанда төмен жалақы алуы; жұмыс шарттары-әйелдердің еңбек шарттары мен мүмкіндіктерінің шектелуі, әсіресе бала күтімі немесе отбасылық міндеттерге байланысты.

Кемсітушілік әйелдердің кәсіби дамуына, өзін-өзі бағалауға және психологиялық әл-ауқатына теріс әсер етеді. Бұл олардың еңбек өнімділігінің төмендеуіне, мансаптық мүмкіндіктерінің шектелуіне, сонымен қатар ұйымдар үшін жоғары айналым мен өнімділіктің төмендеуіне әкеледі.

Халықтың әртүрлі топтарының әлеуметтік-экономикалық жағдайы кемсітушілік деңгейіне де әсер етеді. Жалақысы төмен немесе білімі төмен жұмысшылар жұмыс берушілердің біржақты көзқарасына жиі ұшырайды.

Әр түрлі жұмыс ортасын құруға ұмтылмайтын компаниялар бұл олардың ұйымдастырушылық мәдениетіне қалай әсер ететінін түсінбеуі мүмкін. Біртекті ұжым кемсітушілік мәселелеріне азырақ бейім және инклюзивтіліктің артықшылықтарын бағалай алмайды.

Тікелей кемсітушілік-бұл қызметкердің сипаттамаларына негізделген құқықтарын нақты шектеу. Мысалдарға жынысына немесе нәсіліне байланысты жалдаудан бас тарту, сондай-ақ бірдей жұмыс үшін тең емес сыйақы жатады.

Жанама кемсітушілік жұмыс беруші белгілеген шарттар белгілі бір топтарды байқаусызда қолайсыз жағдайға қалдырған кезде пайда болуы мүмкін. Мысалы, жоғары білімге деген талап әлеуметтік осал топтардағы жұмысшылардың мүмкіндіктерін жанама түрде шектеуі мүмкін.

Жас бойынша кемсітушілік-бұл егде жастағы жұмысшылар жаңа жұмыс жағдайларына бейімделе алмайтындығы туралы стереотиптерге байланысты біржақты көзқарасқа тап болатын жиі кездесетін құбылыс.

Жасына байланысты кемсітушілік еңбек кодексінде кереғар түрде еңбек қатынастары стандартына енгізілген. Сонымен қатар қызметкерлерге қатысты қоғамда бар стереотиптен басқа, жұмыс берушілердің қарт қызметкерлерді сақтауға және жалдауға ниетін іске асыру мүмкіндіктері заңнамалық түрде бекітілген. ЕК зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлермен еңбек шартын бұзу туралы нормалар болғандықтан,

сондай-ақ жасасу, ұзарту шарт кемсітушілік ескертпелермен қатысты арнайы біліктілігі туралы, сондай-ақ мүмкіндігі себепсіз және ұзақ мерзімді уақытша жұмысқа орналастыруды қамтиды.

Кемсітушілікке ұшыраған жұмысшылар психологиялық күйзеліске, өзін-өзі бағалаудың төмендігіне және демотивацияға ұшырауы мүмкін. Бұл олардың өнімділігі мен денсаулығының нашарлауына әкелуі мүмкін.

Ұйымдар үшін кемсітушіліктің теріс салдары болуы мүмкін, соның ішінде өнімділіктің төмендеуі, айналым және беделдің төмендеуі. Әртүрлілік мәселелерін елемейтін компаниялар нарықтағы бәсекелестік артықшылықтарын жоғалтуы мүмкін.

Қоғам деңгейінде кемсітушілік әлеуметтік теңсіздіктер мен тұрақсыздықтың тереңдеуіне әкеледі. Бұл институттарға деген сенімге нұқсан келтіреді және халықтың әртүрлі топтары арасындағы қақтығыстарға ықпал етеді.

Кемсітушілікпен күресудің ең тиімді әдістерінің бірі-қызметкерлер мен басшылықты оқыту. Әртүрлілік пен инклюзияның маңыздылығы туралы хабардар ету бағдарламалары ұйымдардағы біржақтылық деңгейін айтарлықтай төмендетуі мүмкін.

Кемсітушіліктің алдын алуға бағытталған нақты саясат пен процедураларды құру маңызды қадам болып табылады. Бұған қызметкерлерді жалдау, жоғарылату және бағалау стандарттарын әзірлеу және шағым беру арналарын құру кіреді.

Қызметкерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған заңнаманы қолдау және дамыту да негізгі шаралар болып табылады. Заңнама кемсітушілікті жоюға және барлық жұмысшылар үшін тең мүмкіндіктер жасауға бағытталуы керек.

Google және Microsoft сияқты көптеген ірі компаниялар әртүрлі жұмыс орындарын құруға бағытталған Инклюзивті бағдарламаларды енгізуде. Бұл бағдарламаларға оқыту, тәлімгерлік және барлық қызметкерлер үшін қолайлы жұмыс ортасын құру кіреді.

Әр түрлі елдерде кемсітушілікпен күресуге бағытталған заңнамалық бастамалар қабылдануда. Мысалы, Еуропалық Одақта қатысушы елдерден еңбек қатынастарында теңдікті қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдауды талап ететін директивалар әзірленді.

Қорытынды

Еңбек саласындағы кемсітушілік қоғам, жұмыс берушілер мен заң шығарушылар тарапынан кешенді көзқарас пен назар аударуды талап ететін өзекті мәселе болып қала береді. Инклюзивті жұмыс ортасын құру және біржақтылықпен күресу моральдық климаттың жақсаруына ғана емес, сонымен қатар ұйымдардың жалпы өнімділігінің артуына ықпал етеді. Барлық жұмысшыларға әділ қарауды қамтамасыз ету үшін теңдік пен әртүрлілік мәселелерімен жұмысты жалғастыру қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамыз
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ.
3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК КОДЕКСІ Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ
4. Еңбектер мен кәсіптердегі теңдік туралы Директива. Еуропалық комиссия. Bruxelles: EU Publications. 2019.
5. Walker A. Combating age discrimination at the workplace //Experimental Aging Research. – 1999. – Т. 25. – №. 4. – Р. 367-376; Ghosheh N. Age discrimination and older

workers: Theory and legislation in comparative context //Conditions of work and employment series. – 2008. – №. 20; Foster L., Walker A. Gender and active ageing in Europe //European Journal of Ageing. – 2013. – Т. 10. – №. 1. – Р. 3-10.

6. Правовая защита от дискриминации на рабочем месте. Маслов А. Санкт-Петербург: Юрайт. 2021.

7. Дискриминация на рынке труда: проблемы и решения. Григорьев И. Москва: Ольгу Издательство. 2019.

8. Проблемы равенства в трудовых отношениях. Аксенов Д. Москва: Научный мир. 2021.

Аннотация. Бұл мақала еңбек саласындағы кемсітушілікті, оның себептері, түрлері және салдарларын зерттейді. Кемсітушілік жұмысшылар мен жұмысқа үміткерлердің кәсіби қабілеттеріне емес, олардың жеке сипаттамаларына негізделген теңсіздік түрінде көрінеді. Автор кемсітушіліктің негізгі себептері, атап айтқанда, стереотиптер мен әлеуметтік-экономикалық жағдайларды талдайды. Мақалада тікелей, жанама және жас бойынша кемсітушілік түрлері қарастырылып, олардың жұмысшыларға, ұйымдарға және қоғамға тигізетін теріс әсерлері сипатталады. Сонымен қатар, кемсітушіліктің алдын алу және оны жою үшін қажетті шаралар, оның ішінде оқыту, саясаттарды әзірлеу және заңнамалық қолдау ұсынылады. Инклюзивті жұмыс ортасын құру қажеттілігі мен артықшылықтары туралы қорытындылар жасалады.

ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вильневская К.В., Савинцева А.В.

студенты 2 курса БГЭУ

науч. рук.: Ясинская-Казаченко А.В.,

канд. юр. наук, доц.

г. Минск, Республика Беларусь

Транснационализация трудовых отношений – это процесс, в ходе которого трудовые отношения выходят за рамки национальных границ и становятся частью глобальной экономики. В условиях современной транснационализации трудовых отношений ключевую роль играют транснациональные корпорации (далее – ТНК).

На данный момент среди ученых не содержится единообразного понимания ТНК. При рассмотрении вопроса об определении ТНК необходимо понимать главную ее черту, а именно то, что она представляется многонациональным предприятием, которое обладает экономическим единством при юридической множественности в сочетании с централизованным руководством с определенной степенью самостоятельности входящих в нее и находящихся на территории двух или более государств юридических лиц и структурных подразделений.

По мнению Манфреда Вайса, трудовое право больше не может рассматриваться в качестве национального явления, оно должно также рассматриваться и в международном контексте [1, с. 269].

В связи с этим важно осознать, что трудовое право, как часть правовой системы не может ограничиваться рамками одного государства, что подчеркивает важность транснационализации, особенно для стран с переходной экономикой. Участие в процессе транснационализации дает им возможность выйти на мировую арену и занять выгодную позицию. Именно поэтому развитие экономики Республики Беларусь, ее инвестиционный и экспортный потенциал, конкурентоспособность и повышение уровня жизни населения зависят в том числе от степени сотрудничества с ТНК.

Ключевым элементом прогресса в рамках ТНК на территории ЕАЭС являются, в первую очередь, совместные действия, направленные на создание нормативно-правовой базы, условий для эффективного функционирования крупных корпораций.

В нормативно-правовой базе должны быть расставлены акценты с учетом преобладающих ТНК на территории ЕАЭС, но также должны содержаться и основные нормы, регулирующие в принципе деятельность всех ТНК. Стоит также учитывать специфику данной международной организации и национальное законодательство стран-участниц.

Вхождение предприятий в состав транснациональных корпораций приводит также к значительным изменениям в профсоюзных практиках. Профсоюзы активизируют свою деятельность, модернизируя защитные механизмы и отстаивая коллективные трудовые права работников, включая использование протестных акций. Однако умеренный обмен информацией с рабочими оказывается недостаточным, что требует адаптации профсоюзов к новым условиям. Хотя происходит усиление сотрудничества между профсоюзами в рамках ТНК, локальные интересы и краткосрочные задачи остаются приоритетом. Бюрократизация профсоюзов и их сближение с менеджментом может ставить под сомнение их независимость, создавая риск зависимости от интересов нанимателей.

Сущностный признак транснациональной корпорации выражается в осуществлении деятельности на территориях с множественностью правовых порядков, что неизбежно приводит к осложнению трудовых отношений работников ТНК коллизией законов о труде различных государств. Данные коллизии преодолеваются с помощью коллизионных норм. Согласно определению, принятому в доктрине международного частного права, коллизионная норма – это норма, определяющая право государства, подлежащая применению к данному частноправовому отношению, осложненному иностранным элементом [2, с. 218].

Следует отметить, что в настоящее время нет международных универсальных договоров (конвенций), которые содержали бы общепринятые коллизионные нормы в области труда. Учитывая вышеизложенное, подчеркнем значимость формирования единого подхода к правовому регулированию трудовых отношений с транснациональным элементом. В отсутствие системы международных коллизионных трудовых норм, распространяющих свое действие на Республику Беларусь, особую актуальность приобретает создание внутреннего коллизионного трудового права.

Так, М. В. Мещанова предлагает «дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь разделом VI «Применение законодательства о труде Республики Беларусь к иностранным гражданам и лицам без гражданства. Применение законодательства о труде иностранных государств и международных договоров» с включением в него двух коллизионных норм, регулирующих выбор права сторонами трудового договора, а также определение права, подлежащего применению к трудовому договору при отсутствии соглашения сторон о выборе права» [3, с. 20]. Данное предложение является актуальным, поскольку оно может существенно улучшить систематизацию и дифференциацию норм законодательства о труде, принимая во внимание особенности международных трудовых отношений.

На данный момент в национальных законах стран-участниц ЕАЭС вопросу коллизионного регулирования транснациональных трудовых отношений уделено недостаточно внимания. Например, современное российское законодательство, включая Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), оставило без внимания решение коллизионных вопросов трудовых отношений. Статья 11 ТК РФ распространяет установленные им правила, а также правила законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на трудовые отношения с участием иностранцев, организаций, созданных иностранцами либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц [4].

Исследуя законодательство Республики Беларусь, отметим наличие нескольких коллизионных норм в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК). В соответствии с частью 1 статьи 321 ТК к трудовым отношениям иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, применяется законодательство соответствующего иностранного государства. Согласно части 2 статьи 321 ТК, трудовые отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются ТК. Данная норма создает правовую неопределенность и потенциальные конфликты, поскольку два разных правовых порядка применяются к одной и той же категории работников в зависимости от их гражданства.

Вторая коллизийная норма содержится в статье 322 ТК, в соответствии с которой на работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь [5].

В соответствии с нормами действующего международного права, международные организации не обладают компетенцией, разрешающей им своими решениями обязывать транснациональные корпорации к соблюдению прав человека, в частности, трудовых прав. Международные организации могут действовать только в рамках полномочий, предоставленных им соответствующим учредительным договором. При этом допускается принятие ими в значительной мере исключительно необязательных замечаний, рекомендаций и т.д. (так называемое «мягкое» право). До сих пор ни одной международной организации не предоставлено право устанавливать обязательные для транснациональных корпораций стандарты прав человека.

В контексте попыток установления международно-правовых «обязанностей» для транснациональных корпораций наибольшее значение имеет, в первую очередь, Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г. (далее – Декларация). Данная Декларация не обладает обязательной юридической силой, однако имеет большое практическое значение главным образом из-за своего широкого распространения вследствие большого числа государств-членов Международной организации труда. Кроме того, МОТ отличается своей трехзвенной структурой: наряду с представителями правительств, в ее работе также участвуют представители организаций работников и объединений нанимателей. Декларация регулирует вопросы занятости (трудоустройство, равные возможности и равное обращение, обеспечения занятости), образования и профессиональной подготовки, условий труда и быта (заработная плата, пособия и условия труда, минимальный возраст, здоровье и безопасность), а также вопросы производственных отношений (свобода собраний и свобода ассоциаций, ведение коллективных переговоров) [6, s. 914]

Исходя из вышеизложенных проблем, касающихся транснационализации трудовых отношений, рассмотрим следующие пути их решения.

Первый путь основывается на унификации норм трудового законодательства через международные стандарты. Данное предложение будет способствовать уходу от правовых коллизий и формированию единых рамок для регулирования трудовых отношений, что особенно актуально для ТНК. В связи с этим предлагаем внедрить единые обязательные нормы законодательства о труде для всех государств-участников ЕАЭС, в том числе для ТНК, учитывая все коллизийные нормы в трудовых отношениях.

Изучив положения Договора о евразийском экономическом союзе, смеем предложить для оптимизации трудовых отношений в рамках ЕАЭС разработку единых стандартов и норм в сфере трудовых отношений.

Также отметим, что для развития рынка труда на пространстве ЕАЭС необходимо создание новых цифровых продуктов и условий для облегченного доступа трудящихся, в том числе к системам социальной защиты и медицинскому обеспечению.

Вторым направлением решения является создание универсальных и единых внутренних кодексов поведения для ТНК, которые не являются инструментом «мягкого» права и вместо возложения моральных обязательств устанавливает

юридическую ответственность. Также при этом считаем важным учитывать особенности законодательства государств, на территории которых ТНК ведет свою деятельность, и при этом сохранять корпоративные нормы, являющиеся обязательными для всех ТНК.

Таким образом, транснационализация трудовых отношений требует переосмысленного подхода к трудовому праву, учитывающего международный контекст. Важность ТНК в этом процессе подтверждает необходимость создания единой нормативной правовой базы, которая будет учитывать специфику стран-участниц ЕАЭС и обеспечивать защиту прав работников. Профсоюзы, в свою очередь, сталкиваясь с изменениями в корпоративной структуре, должны адаптироваться к новым условиям, усиливая свою деятельность и модернизируя защитные механизмы. Однако их сближение с нанимателями и недостаточный обмен информацией с работниками могут подорвать независимость профсоюзов.

Список использованных источников:

1. Проблемы и перспективы трудового права в исследованиях немецкого ученого-трудовика Манфреда Вайса / Авт.-сост.: Д. А. Новиков, Ф. К. Ногайлиева // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 263–277.
2. Шуралева, С. В. Транснациональные корпорации и коллизионное трудовое право России // Вестн. Пермского ун-та, юрид. науки. – 2010. – № 1 (7). – С. 218–222.
3. Мещанова, М. В. Система международного частного права Республики Беларусь : автореф. дис. ... д-ра юр. наук : 12.00.03 / БГУ. – Минск, 2022. – 51 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 19.12.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2024.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 03.04.2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
6. Weilert, K. Transnationale Unternehmen im rechtsfreien Raum? Geltung und Reichweite völkerrechtlicher Standards // Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht. – 2009. – Vol 69. – S. 883–916.

ФОРМЫ СОВМЕСТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ИХ ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Бургембаева А.К.

студентка 4-го курса, юридический факультет

Юриспруденция, КазНУ имени аль-Фараби

Научный руководитель:

к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.

г.Алматы, Республика Казахстан

Совместное предпринимательство является важным элементом экономического развития, способствующим повышению производительности и конкурентоспособности как на внутреннем, так и на международном уровне. В Республике Казахстан, как в государстве с развивающейся рыночной экономикой, поддержка и развитие предпринимательства находятся в центре внимания правительственной политики. Одной из наиболее эффективных форм ведения бизнеса в стране является совместное предпринимательство, которое включает партнерства между казахстанскими и иностранными компаниями.

Совместное предпринимательство можно определить как договорное или корпоративное объединение двух или более сторон, направленное на совместное ведение бизнеса или реализацию проекта. В соответствии с пунктом 1 статьи 32 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан: «Совместное предпринимательство осуществляется группой физических лиц (индивидуальных предпринимателей) на базе имущества, принадлежащего им на праве общей собственности, а также в силу иного права, допускающего совместное пользование и (или) распоряжение имуществом». Это имущество может быть как собственностью, так и использоваться на основании иных прав, допускающих совместное распоряжение. Как указано в статье 32 Предпринимательского кодекса, все сделки, связанные с частным предпринимательством в рамках совместного ведения бизнеса, совершаются от имени всех участников. Право на прибыль, а также обязанности по возмещению убытков также распределяются между всеми участниками. Это делает совместное предпринимательство гибкой и адаптивной формой организации бизнеса, которая имеет значительные преимущества в сельском хозяйстве, семейном предпринимательстве и мелком бизнесе.

Основными формами совместного предпринимательства, описанными в пункте 4 статьи 32 Предпринимательского кодекса РК являются:

- 1) предпринимательство супругов, осуществляемое на базе общей совместной собственности супругов;
- 2) семейное предпринимательство, осуществляемое на базе общей совместной собственности крестьянского хозяйства или общей совместной собственности на приватизированное жилище;
- 3) простое товарищество, при котором частное предпринимательство осуществляется на базе общей долевой собственности;
- 4) иные формы в соответствии с законами Республики Казахстан.

Предпринимательство супругов – это одна из самых распространенных форм совместного предпринимательства, когда супруги организуют предпринимательскую деятельность на базе общей совместной собственности. В таких формах

предпринимательства супруги могут владеть бизнесом на паритетных началах, совместно управлять им и делить прибыль. При осуществлении предпринимательства супругов в деловом обороте от имени супругов выступает один из супругов с согласия другого супруга, которое может быть подтверждено при регистрации индивидуального предпринимателя или выражено письменно и нотариально удостоверено в случаях, когда деятельность индивидуального предпринимателя осуществляется без государственной регистрации. При отсутствии согласия одного из супругов на выступление другого супруга в деловом обороте от их имени предполагается, что супруг, выступающий в деловом обороте, осуществляет индивидуальное предпринимательство в виде личного предпринимательства. Данная форма регулируется как Предпринимательским кодексом, так и Семейным кодексом Республики Казахстан, который устанавливает права и обязанности супругов в отношении общего имущества.

Семейное предпринимательство – вид предпринимательства, который осуществляется на базе общей совместной собственности крестьянского хозяйства или общей собственности на приватизированное жилище. В отличие от предпринимательства супругов, семейное предпринимательство охватывает более широкий круг лиц, включая всех членов семьи, которые могут принимать участие в управлении и разделении прибыли хозяйства. Это позволяет обеспечивать устойчивое ведение бизнеса, где активы семьи работают на общее благо.

Согласно исследованиям, семейное предпринимательство также позволяет улучшить экономическое положение семей в сельской местности, сохраняя семейные традиции и поддерживая развитие крестьянских хозяйств. Многие семьи в Казахстане активно используют эту форму для ведения аграрного бизнеса, что способствует поддержанию сельских регионов и созданию новых рабочих мест.

Простое товарищество представляет собой форму предпринимательства, при которой несколько индивидуальных предпринимателей объединяют свои активы и ресурсы для ведения совместного предпринимательства. В отличие от товариществ с ограниченной ответственностью, простое товарищество не требует создания отдельного юридического лица. Каждый участник сохраняет свою юридическую самостоятельность и несет ответственность по обязательствам товарищества пропорционально своему вкладу. Такая форма предпринимательства подходит для временных или ограниченных по сроку проектов, где требуется координация усилий нескольких сторон, но создание отдельной компании экономически или организационно нецелесообразно.

В дополнение к вышеперечисленным формам Предпринимательский кодекс РК предусматривает возможность использования иных форм совместного предпринимательства, которые могут быть установлены законодательством. Эти формы могут включать объединения и другие виды корпоративных союзов, которые создаются для реализации определенных проектов. Такие формы предпринимательства чаще всего используются в крупных инфраструктурных проектах, а также в высокотехнологичных отраслях, где требуется кооперация с зарубежными партнерами или крупными инвесторами.

Одной из наиболее распространенных форм совместного предпринимательства в Казахстане является Товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО). Эта форма предполагает создание юридического лица, где участники не несут ответственности по обязательствам товарищества своими личными активами, а лишь в пределах своих вкладов в уставной капитал. ТОО обеспечивает удобную структуру для ведения бизнеса,

особенно для малого и среднего предпринимательства, благодаря упрощенной процедуре регистрации и минимальному размеру уставного капитала. Однако ограниченная ответственность участников, с одной стороны, защищает личные активы, но, с другой стороны, может привести к тому, что кредиторы не смогут полностью возместить свои претензии в случае финансовых трудностей компании.

Еще одной популярной формой совместного предпринимательства является акционерное общество (АО), которое используется в крупных проектах, требующих значительных инвестиций. Акционерные общества в Казахстане регулируются Законом «Об акционерных обществах», и их капитал разделен на акции, которые могут свободно продаваться и покупаться. Это облегчает привлечение капитала для развития бизнеса, однако требует большей степени регулирования и отчетности по сравнению с ТОО. Одним из ключевых преимуществ акционерного общества является возможность быстрого выхода из состава акционеров через продажу акций, что делает эту форму более привлекательной для крупных инвесторов.

Совместное предпринимательство в Казахстане играет важную роль в экономическом развитии страны и привлечении иностранных инвестиций. Таким образом, правовая система Республики Казахстан предлагает широкий спектр возможностей для ведения совместного предпринимательства, что позволяет участникам выбирать наиболее удобную и эффективную форму для организации бизнеса, которые могут быть адаптированы к различным условиям и потребностям предпринимателей.

Список использованных источников:

1. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК.
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-XIII.
3. Закон Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» от 22 апреля 1998 года № 220-1.
4. Закон Республики Казахстан «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 года № 415-II.
5. Хамитов, С. Б. «Правовое регулирование совместных предприятий в Республике Казахстан». Диссертация на соискание степени кандидата юридических наук. — Алматы, 2020.
6. Жакупов, Б. С. «Правовые аспекты семейного предпринимательства в Республике Казахстан». Вестник юридических наук, 2020.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ЧАСТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Көшербай Ә.Д., Жақсыбаев Р.М.

студенты 4 курса юридического факультета

КазНУ имени Аль-Фараби

Научный руководитель:

к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.

г.Алматы, Республика Казахстан

Предпринимательская деятельность является ключевым фактором развития экономики любой страны. В современных условиях она подразделяется на два основных типа: государственное и частное предпринимательство. Эти формы бизнеса существенно отличаются по своим целям, структуре и методам управления, но обе играют важную роль в обществе и экономике.

Цель данной статьи - проанализировать особенности государственного и частного предпринимательства, выявить их ключевые различия и обсудить влияние каждого из них на экономику.

Государственное предпринимательство.

Государственное предпринимательство - деятельность государственных предприятий на коммерческой или некоммерческой основах по производству товаров и услуг, необходимых для развития национальной экономики.

Цель государственного предпринимательства не исключительно получение прибыли, а решение социально-экономических задач:

- обеспечение необходимых темпов роста;
- сглаживание циклических колебаний;
- поддержание занятости;
- стимулирование научно-технического прогресса.

Предприниматель в экономике выполняет особые функции, отличающиеся от деятельности владельца производства.

В условиях рыночной экономики существуют предприниматели, не имеющие собственного производства, но обладающие уникальными талантами. Они постоянно стремятся понять, что нужно людям и как можно улучшить качество жизни. Эти люди помогают рационально использовать ресурсы, что способствует созданию большего количества товаров и услуг лучшего качества.

Как правило, государственные организации получают финансовую помощь от государства или полностью финансируются из государственного бюджета.

Государственные предприятия можно подразделить на три группы:

- бюджетные предприятия;
- государственные корпорации;
- смешанные акционерные общества.

Бюджетные организации представляют собой предприятия, не обладающие юридической и экономической независимостью. Они являются частью системы государственного управления и входят в состав различных министерств, ведомств или органов местного самоуправления.

Отличительной чертой бюджетных организаций является то, что они не платят налоги на полученную прибыль. Все их доходы и расходы финансируются из государственного бюджета.

Государственные корпорации - это предприятия, которые принадлежат государству и ведут свою деятельность от его имени. У них есть своё имущество и правовой статус, что дает им право на коммерческую деятельность. Но помимо этого, такие корпорации выполняют определённые функции государства, связанные с управлением и регулированием.

Проще говоря, государственные корпорации сочетают в себе черты обычных коммерческих компаний и государственных органов. Они могут быть созданы в виде акционерных обществ, где все акции принадлежат государству.

Основу их предпринимательской деятельности составляют деньги, которые они получают из государственных фондов, а также прибыль, которую они зарабатывают. Их работа обычно идет по планам, утвержденным государственными министерствами или ведомствами, что подчеркивает их особую роль в экономике.

Смешанные компании - это предприятия, созданные в форме акционерных обществ или обществ с ограниченной ответственностью, где часть акций принадлежит государству, а другая часть - частным инвесторам. Они работают по тем же правилам, что и частные фирмы, действуя на рынке на коммерческой основе.

Однако у таких компаний есть преимущества по сравнению с чисто частными предприятиями. Государство может предоставлять им различные льготы, например, субсидии, дотации, упрощенный доступ к импортным лицензиям, гарантированные поставки сырья от других государственных предприятий по фиксированным ценам, а также обеспечивать стабильные рынки для сбыта их продукции и поддержку в экспорте.

Частное предпринимательство - самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Цели предпринимательской деятельности

- рост прибыли и рентабельности;
- поддержание уровня прибыли;
- повышение производительности труда;
- увеличение выпуска конкурентоспособной продукции;
- удовлетворение запросов потребителей;
- повышение качества продукции;

Основная черта частного предпринимательства это его независимость. Предприниматель самостоятельно принимает все решения, связанные с развитием и управлением бизнеса, что позволяет гибко реагировать на изменения рынка и собственные цели.

Важной особенностью является то, что предприниматель ведет бизнес за собственные средства и несет полную личную ответственность за его успехи и неудачи. Это означает, что все риски - как финансовые, так и юридические - лежат на нем. В случае убытков, предприниматель может потерять как вложенные деньги, так и личное имущество.

Полученная прибыль является личным вознаграждением предпринимателя, что мотивирует его постоянно работать на достижение успеха. Однако, такая деятельность

требует высокой активности и ответственности, ведь предприниматель всегда должен быть вовлечен в процесс принятия решений и управление бизнесом.

Наконец, успех частного предпринимательства во многом зависит от личных качеств владельца, таких как настойчивость, креативность и способность к эффективному управлению.

Можно сделать выводы, что государственное и частное предпринимательство являются важными составляющими экономической системы. Государственное предпринимательство направлено на выполнение социально-экономических задач, таких как поддержание занятости, стимулирование научного прогресса и развитие ключевых секторов экономики. Частное предпринимательство, в свою очередь, основано на независимости и личной ответственности предпринимателя, его основной целью является получение прибыли и удовлетворение потребностей рынка.

Каждая форма предпринимательства выполняет свою важную роль: государственные предприятия способствуют стабильности и долгосрочному развитию, а частные компании вносят гибкость и инновации. Взаимодействие этих двух типов предпринимательства позволяет достигать сбалансированного экономического роста.

Список использованных источников:

1. Конституция принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 июля 2015 года. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_
3. Предпринимательский кодекс РК от 29 октября 2015 года. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>
4. Экономическая теория. // https://studwood.net/723800/ekonomika/gosudarstvennoe_predprinimatelstvo_formy#:~:text=Государственное%20предпринимательство%20
5. Государство: собственник и предприниматель в рыночной экономике. // https://studwood.net/1502662/ekonomika/gosudarstvennoe_predprinimatelstvo_ponyatie_tseli_sposoby_realizatsii_kriterii_effektivnosti

БАНКРОТСТВО: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Таңіртаева М.Е.

студентка 4 курса юридического факультета

КазНУ имени аль-Фараби

Научный руководитель:

Оспанова Д.А., к.ю.н, ассоц. профессор

г.Алматы, Республика Казахстан

Банкротство (несостоятельность) - признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей. В Республике Казахстан банкротство регулируется Конституцией РК, Законом от 30 декабря 2022 года «О восстановлении платежеспособности и банкротстве граждан Республики Казахстан» (далее - Закон), а также Гражданским кодексом и другими нормативно-правовыми актами. Данная статья посвящена анализу

Есть две разновидности процедуры банкротства: внесудебная и судебная.

Согласно п. 11 ст. 1 Закона процедура внесудебного банкротства – процедура, осуществляемая в отношении должника во внесудебном порядке с целью прекращения обязательств перед банками второго уровня, филиалами банка – нерезидента Республики Казахстан, организациями, осуществляющими отдельные виды банковских операций, организациями, осуществляющими микрофинансовую деятельность, или коллекторскими агентствами (Внесудебная возможна, если задолженность небольшая или у должника нет имущества в собственности).

Рассчитывать на внесудебное банкротство могут люди, чей долг не превышает 1600 минимальных расчетных показателей (МРП), в 2024 году это 5 млн 907 тыс. тенге.

Есть еще ряд условий:

- ☐ у человека отсутствует имущество (включая совместное имущество);
- ☐ 12 месяцев подряд нет погашений по долгам. А если должник получает адресную социальную помощь, то 6 месяцев подряд;
- ☐ должник обращался в банк или микрокредитную организацию (МКО), пытаясь решить проблему. Процедуры по урегулированию необходимо провести в сроки, не превышающие 18 месяцев с даты появления просроченной задолженности;
- ☐ должник не проходил через процедуру судебного или внесудебного банкротства в течение последних семи лет.

Также должник вправе подать заявление, если срок неисполнения обязательств составляет свыше 5 лет.

Должник подает заявление о применении процедуры внесудебного банкротства через Государственную корпорацию «Правительство для граждан» и ряд документов:

- ☐ список кредиторов, где указаны также суммы задолженности и адреса кредиторов;
- ☐ копия документа, который подтверждает — должник пытался договориться с банком (МКО) об урегулировании ситуации с проблемной задолженностью.

Таковыми документами могут быть ответы банка (МКО) об отказе в изменении условий договора. Если банк (МКО) не предоставил документ, который может подтвердить, что должник проводил процедуры по урегулированию неисполненных обязательств, то таким документом становится копия заявления должника в банк (МКО) или подтверждение о направлении заявления в электронном формате.

Если с документами все в порядке, в течение 15 рабочих дней на портале «электронного правительства» размещаются сведения о должнике. После чего, кредиторы прекращают требование задолженностей.

Согласно п. 10 ст. 1 Закона процедура судебного банкротства – процедура, осуществляемая в отношении должника в судебном порядке с целью удовлетворения требований кредиторов за счет имущественной массы должника (При крупных долгах и наличии имущества процедуру проводят через суд. Имущество продают на торгах, а вырученные деньги перечисляют кредиторам).

Если долги превышают 1600 МРП (в 2024 году это свыше 5 млн 907 тыс. тенге), то нужно подавать в суд одно из двух заявлений — о применении процедуры восстановления платежеспособности или судебного банкротства.

При этом должник:

- ☐ не погашал долги в течение 12 месяцев;
- ☐ пытался урегулировать проблему с банком или МКО и сделал это в сроки, не превышающие 18 месяцев с момента возникновения просроченной задолженности;
- ☐ не проходил через процедуру судебного или внесудебного банкротства в течение последних семи лет.

Если у человека долги не больше, чем стоимость всего его имущества, то он вправе обратиться в суд только с заявлением о применении процедуры восстановления платежеспособности.

Заявление о применении процедуры восстановления платежеспособности или судебного банкротства должник подает в суд по месту жительства в письменной или электронной форме. К заявлению должны быть приложены документы:

- ☐ перечень всех кредиторов и дебиторов (с указанием сумм задолженности и даты их образования, адреса места жительства или места нахождения, и если есть — электронных адресов и контактных номеров телефонов);
- ☐ опись имущества должника, к которому приложен отчета об оценке (составленный не позднее чем за полгода до момента подачи заявки);
- ☐ перечень гражданско-правовых и/или иных обязательств, в том числе тех, требования которых обеспечены залогом имущества должника, за последние три года до подачи заявления о применении процедуры восстановления платежеспособности или судебного банкротства;
- ☐ копия документа, подтверждающего принятие должником мер по проведению урегулирования задолженности по договору банковского займа и (или) договору о предоставлении микрокредита.

Суд в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления выносит определение о возбуждении дела. После этого должнику назначается финансовый управляющий. Должник обязан разрешить сделать список своего имущества финансовому управляющему.

С того дня, как суд возбудил дело, считаются истекшими сроки долговых обязательств, указанных в заявлении. Кредиторы не могут требовать с должника долги, начислять пени, штрафы и вознаграждения, взыскивать деньги с его банковских счетов,

забирать имущество должника, также приостанавливается исполнение ранее принятых решений судов в отношении имущества должника. Кроме того, приостанавливается исполнение решений госорганов, иных органов и организаций, по которым должник обязан погасить долги.

Финансовый управляющий - это лицо, для которого ведение процедуры банкротства физического лица является профессиональной деятельностью.

Финансовый управляющий должен предоставить план, как именно нужно восстановить платежеспособность должника. План может включать в себя, например, продажу части имущества должника; сдачу имущества в аренду, обмен жилья (автотранспорта) на жилье (автотранспорт) меньшей стоимости; трудоустройство должника. Проект плана согласовывается с кредиторами, затем план утверждается судом.

После того как план выполнен, должник обращается в суд с ходатайством о завершении процедуры. Суд в течение 10 рабочих дней выносит решение, которое содержит указания, что процедура завершена и что должник восстановил свою платежеспособность.

Если суд решил, что нужно проводить судебное банкротство, то финансовый управляющий продает имущество должника и рассчитывается с кредиторами. На это отводится шесть месяцев (срок может быть продлен еще на полгода). Имущество должно быть продано по стоимости не ниже 75% от оценочной.

После расчетов с кредиторами финансовый управляющий направляет в суд заключительный отчет. У суда есть месяц, чтобы утвердить отчет и принять решение о завершении процедуры судебного банкротства.

Заключение:

Процедура банкротства — это не способ обмануть кредиторов, а крайняя мера при невозможности выплатить долг.

Статус банкрота законно освобождает от необходимости платить кредиты, включая проценты и неустойку, за исключением:

- а) уплата алиментов;
- б) возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью человека;
- в) требования, возникающие в соответствии с законом «О Национальном банке»;
- г) возмещение ущерба по уголовным правонарушениям, а также платежи в бюджет, взыскиваемые по решению суда.

Банкротом можно стать по суду и без суда. Всё зависит от размера долга и наличия имущества.

У процедуры банкротства есть последствия: 5 лет нельзя брать кредиты (кроме микрокредитов ломбардов), давать гарантии и поручительства, 7 лет — повторно подавать на признание неплатежеспособности. 3 года банкрот будет находиться под присмотром уполномоченного органа.

Если долг больше 1600 МРП, но меньше стоимости имущества, можно восстановить платежеспособность через суд. Статус банкрота при этом не присваивают.

Банкрота не будут лишать единственного жилища, если оно не является обеспечением исполнения обязательств, то есть не является залогом, задатком и т.д.

Список использованных источников:

1. Конституция принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 июля 2015 года.
https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_

3. Предпринимательский кодекс РК от 29 октября 2015 года.
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>

4. Закон «О восстановлении платежеспособности и банкротстве граждан Республики Казахстан» от 30 декабря 2022 года
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2200000178>

5. Банкротство физических лиц в Казахстане: что это за процедура, как объявить себя банкротом и куда обратиться <https://home.kz/blog/bankrotstvo-fizicheskikh-lits-v-kazahstane-chto-eto-za-protsedura-kak-obyavit-sebya-bankrotom-i-kuda-obratitsya>.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Батыршаева Д., Канбатырова Ж., Теляева А.
студенты 4 курса юридического факультета
КазНУ имени Аль-Фараби
Научный руководитель:
к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.
г.Алматы, Республика Казахстан

Предпринимательская деятельность является неотъемлемой частью экономической системы любого государства, поскольку она способствует созданию рабочих мест, развитию инноваций и обеспечению экономического роста. В Республике Казахстан предпринимательская деятельность играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития и модернизации экономики. Однако для эффективного функционирования предпринимательства необходимо наличие четкой правовой базы и государственной поддержки, что достигается посредством государственного регулирования.

Законодательные основы предпринимательской деятельности.

Основы государственного регулирования предпринимательства в Казахстане заложены в Конституции Республики Казахстан, которая гарантирует свободу предпринимательской деятельности, ограниченную лишь требованиями законодательства (статья 26 Конституции). Главным нормативным актом, регулирующим предпринимательскую деятельность, является Гражданский кодекс РК, который устанавливает базовые положения о правах и обязанностях субъектов предпринимательства.

Специальное внимание уделяется Закону РК «О частном предпринимательстве», который содержит детальное регулирование вопросов организации, функционирования и прекращения предпринимательской деятельности. Важным элементом правовой базы также являются подзаконные акты, регулирующие вопросы лицензирования, налогообложения, антимонопольного контроля и защиты прав потребителей.

Принципы государственного регулирования.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности в Казахстане строится на следующих принципах:

- Свобода предпринимательской деятельности – предприниматели имеют право самостоятельно выбирать направления и виды деятельности, основываясь на рыночных механизмах спроса и предложения.
- Защита прав предпринимателей – государство обязано обеспечивать защиту законных прав и интересов предпринимателей, предотвращая чрезмерные вмешательства со стороны контролирующих органов.
- Государственная поддержка предпринимательства – предусмотрена целевая поддержка малого и среднего бизнеса (МСБ), что является важным фактором для обеспечения устойчивого развития экономики.
- Обеспечение конкуренции – государство принимает меры по предотвращению монополизации рынков и созданию условий для добросовестной конкуренции.

- Правовая определенность – законодательство должно быть ясным, стабильным и предсказуемым для предпринимателей.

Механизмы и инструменты государственного регулирования.

Казахстан использует широкий спектр механизмов и инструментов для регулирования и поддержки предпринимательства. Основными из них являются:

- Лицензирование и разрешительная система– предприниматели обязаны получать лицензии и разрешения для осуществления определенных видов деятельности, что обеспечивает контроль за соблюдением стандартов безопасности и качества.

- Налоговое регулирование– государство стимулирует развитие предпринимательства через налоговые льготы для малого и среднего бизнеса, а также внедрение упрощенной системы налогообложения. Например, налоговые каникулы предоставляются для стартапов и новых субъектов бизнеса, что снижает их финансовую нагрузку в первые годы деятельности.

- Контроль за соблюдением антимонопольного законодательства – Агентство по защите и развитию конкуренции РК контролирует действия крупных компаний для предотвращения злоупотребления доминирующим положением на рынке.

- Государственные программы поддержки предпринимательства– такие программы, как «Дорожная карта бизнеса 2025» и «Еңбек», направлены на создание благоприятных условий для развития МСБ через льготное кредитование, субсидирование и обучение предпринимателей.

- Государственные закупки – предприниматели получают возможность участвовать в государственных тендерах и конкурсах, что создает для бизнеса дополнительные возможности сбыта продукции и услуг.

Роль государственного контроля.

Контроль за предпринимательской деятельностью в Казахстане осуществляется через систему проверок и контроля. Одним из приоритетных направлений является сокращение административных барьеров, в том числе через внедрение системы риск-ориентированного контроля. Данная система позволяет проводить проверки на основании степени риска нарушения законодательства, что снижает нагрузку на добросовестных предпринимателей и предотвращает коррупционные проявления.

Кроме того, в рамках цифровизации государственных услуг была создана платформа «электронного правительства» (eGov), которая позволяет предпринимателям получать необходимые документы и разрешения в режиме онлайн, что упрощает взаимодействие бизнеса с государственными органами.

Влияние международных обязательств.

Казахстан активно участвует в международной интеграции, что оказывает значительное влияние на внутреннюю правовую систему. Вступление в такие организации, как Всемирная торговая организация (ВТО) и Евразийский экономический союз (ЕАЭС), требует адаптации национального законодательства к международным стандартам. Это влияет на процессы регулирования торговли, лицензирования и защиты прав интеллектуальной собственности, что расширяет возможности для казахстанских предпринимателей на внешних рынках.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности в Республике Казахстан основывается на комплексной системе мер, направленных на создание благоприятных условий для развития предпринимательства, защиту интересов предпринимателей и обеспечение экономической стабильности. Основными направлениями государственного регулирования являются поддержка малого и

среднего бизнеса, упрощение административных процедур и развитие конкуренции. В условиях цифровизации и интеграции в мировую экономику государство продолжает адаптировать механизмы регулирования для обеспечения устойчивого роста предпринимательства.

Для дальнейшего развития предпринимательства в Казахстане важным будет продолжение политики сокращения административных барьеров и стимулирование инновационной активности бизнеса, что может стать ключевым фактором экономического роста страны.

Список использованных источников:

1. Конституция РК 1995 года.// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
2. Предпринимательский кодекс РК от 29 октября 2015 года.// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38259854
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 июля 2015 года.// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061
4. Закон Республики Казахстан «О регулировании торговой деятельности» от 12 апреля 2004 года.// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1047488
5. Рузакова О. А. Предпринимательское право. – Москва.- 2011. – 231 с.

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Бекмагамбетов А., Нурмыш М.

студенты 4 курса юридического факультета

КазНУ имени Аль-Фараби

Научный руководитель:

к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.

г.Алматы, Республика Казахстан

Индивидуальные предприниматели (ИП) играют значимую роль в экономике, особенно в развивающихся странах, таких как Казахстан. Их правовое положение определяет специфику предпринимательской деятельности, устанавливает права и обязанности, а также регулирует ответственность перед государством, партнёрами и потребителями. Настоящая статья посвящена анализу правового статуса ИП, его особенностям, а также правовым рамкам, в которых осуществляется данная форма предпринимательства.

Определение и правовая природа ИП

Согласно законодательству Казахстана, индивидуальный предприниматель — это физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. В отличие от юридических лиц, ИП несёт полную имущественную ответственность по своим обязательствам, что подразумевает возможность обращения взыскания на его личное имущество в случае возникновения долгов.

Основное отличие ИП от других форм хозяйствующих субъектов заключается в простоте регистрации и прекращения деятельности. Законодательство предусматривает упрощённую процедуру регистрации, которая не требует составления уставного капитала и прохождения ряда бюрократических этапов, присущих юридическим лицам.

Регистрация и прекращение деятельности ИП

Регистрация ИП в Казахстане осуществляется через органы налоговой службы. Это предполагает подачу заявления, а также уплаты государственной пошлины, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Регистрация ИП занимает минимальное время, что делает данную форму деятельности привлекательной для физических лиц, стремящихся быстро начать бизнес.

Процесс прекращения деятельности также упрощён. ИП вправе добровольно прекратить предпринимательскую деятельность, уведомив об этом налоговый орган. При этом, если у предпринимателя имеются неурегулированные обязательства, процедура ликвидации может затянуться до их полного урегулирования.

В последних Посланиях Президента Касым-Жомарт Токаева акцентировалось внимание на необходимости создания благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, в том числе через упрощение налоговых режимов и уменьшение административных барьеров.

В Послании Президента Казахстана Касым-Жомарта Токаева от 1 сентября 2023 года были озвучены важные меры по поддержке предпринимательства и улучшению условий для малого и среднего бизнеса. Основные программы и инициативы включают:

1. Субсидирование и льготное кредитование для малых и средних предприятий (МСП). Это делается для расширения возможностей финансирования бизнеса, что особенно актуально в условиях мировой экономической нестабильности.

2. Снижение налоговой нагрузки для индивидуальных предпринимателей и других субъектов малого бизнеса. Президент подчеркнул необходимость оптимизации налоговых режимов, чтобы упростить ведение бизнеса и стимулировать его рост.

3. Упрощение процедур регистрации и сокращение бюрократических барьеров. Это позволит сделать бизнес-среду более доступной, что облегчит регистрацию новых ИП и позволит предпринимателям сосредоточиться на развитии своего дела, а не на административных процедурах.

4. Поддержка через государственные программы — такие как льготные кредиты и субсидии. Одной из ключевых мер стала программа «Национальный проект развития предпринимательства», которая предполагает поддержку бизнесов на всех стадиях их жизненного цикла.

Эти меры нацелены на дальнейшее развитие предпринимательства, улучшение делового климата и создание более устойчивых условий для ИП в Казахстан

Правовые обязанности и ответственность ИП

ИП обязаны соблюдать законодательство в сферах налогообложения, трудовых отношений, санитарно-эпидемиологической безопасности и других сферах, регулирующих хозяйственную деятельность. Особое внимание уделяется уплате налогов и обязательных платежей в бюджет. Индивидуальные предприниматели могут выбирать между общим и упрощённым налоговым режимами, что позволяет адаптировать налоговую нагрузку к масштабам и особенностям бизнеса.

ИП несут ответственность за соблюдение трудового законодательства, если привлекают наёмных работников. Это включает в себя обеспечение условий труда, соблюдение режима работы и отдыха, уплату страховых взносов и соблюдение других социальных обязательств.

Отдельного внимания заслуживает имущественная ответственность ИП. В отличие от юридических лиц, индивидуальный предприниматель отвечает по своим обязательствам всем своим имуществом, включая личное. Это является одной из причин, почему многие ИП предпочитают переходить на другие формы ведения бизнеса, такие как общества с ограниченной ответственностью, которые позволяют ограничить имущественную ответственность только размером уставного капитала.

Преимущества и недостатки статуса ИП

Преимущества ИП включают в себя простоту регистрации, минимальные расходы на содержание и возможность работать без уставного капитала. Кроме того, ИП вправе использовать упрощённые налоговые режимы и вести бухгалтерский учёт в упрощённой форме.

Однако данный статус также имеет свои недостатки. Наиболее значимый из них - это неограниченная имущественная ответственность, которая может привести к потере всего имущества предпринимателя в случае финансовых трудностей. Другим минусом является ограниченность возможностей по привлечению инвестиций и расширению бизнеса. В отличие от юридических лиц, ИП не могут выпускать акции или привлекать дополнительные инвестиции от внешних участников.

Заключение

Индивидуальные предприниматели играют важную роль в экономике, способствуя созданию рабочих мест, развитию малого и среднего бизнеса и улучшению

делового климата в стране. Правовой статус ИП в Казахстане обеспечивает гибкость и простоту в ведении бизнеса, но также накладывает значительные риски на предпринимателя из-за неограниченной имущественной ответственности. В результате, многие ИП со временем выбирают переход на другие формы предпринимательской деятельности, такие как общества с ограниченной ответственностью, которые обеспечивают большую защиту активов. Таким образом, государству следует уделять внимание развитию нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность ИП, для создания более благоприятных условий для предпринимательства.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан. Принят в двух частях: Общая часть — 1994 год, Особенная часть — 1999 год. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_
3. Налоговый кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года № 120-VI ЗРК. // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36148637
4. Послание Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 1 сентября 2023 года "Экономический курс Справедливого Казахстана". — Официальный сайт Президента РК Akorda.kz. // <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>
5. Мороз С. "Предпринимательское право." Учебник. — М.: Юридическая литература, 2020.
6. Морщин А. "Правовые основы предпринимательской деятельности." Учебник. — Алматы: КазГЮУ, 2021.

КВАЗИГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЕКТОР: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Колесников И.С., Нугметулла М.

студенты 4 курса юридического факультета

КазНУ имени Аль-Фараби

Научный руководитель:

к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.

г.Алматы, Республика Казахстан

Аннотация: Квазигосударственный сектор играет значительную роль в экономике Республики Казахстан, объединяя в себе черты как государственного, так и частного секторов. Данная статья посвящена анализу правовых аспектов функционирования квазигосударственных организаций в Казахстане, а также сравнительному анализу с зарубежными практиками. Рассматриваются особенности правового регулирования, проблемы и перспективы развития данного сектора.

Введение

Квазигосударственный сектор представляет собой совокупность организаций, которые находятся под контролем государства, но функционируют на принципах рыночной экономики. Это могут быть государственные предприятия, национальные компании, акционерные общества с государственным участием и другие формы организаций. Их деятельность имеет существенное влияние на экономическое развитие страны, поэтому важно понимать правовые основы и особенности регулирования данного сектора.

Правовые основы квазигосударственного сектора в Республике Казахстан

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан (ГК РК) – устанавливает принципы деятельности юридических лиц, в том числе с государственным участием.

2. Закон Республики Казахстан "О государственном имуществе" – определяет порядок управления и распоряжения государственным имуществом, включая участие в уставном капитале организаций.

3. Закон "О национальном управляющем холдинге" – регулирует деятельность национальных холдингов и компаний, созданных для управления государственными активами.

Формы квазигосударственных организаций

В Казахстане квазигосударственные организации могут существовать в различных формах:

Национальные компании и холдинги – крупные организации, управляющие стратегическими отраслями экономики (например, АО "Самрук-Казына").

Акционерные общества с государственным участием – государство владеет контрольным пакетом акций (50% и более) и активно участвует в управлении компаний.

Государственные предприятия – организации, полностью принадлежащие государству и выполняющие определенные социальные или стратегические функции.

Особенности правового регулирования

- **Участие государства в управлении:** Государство осуществляет контроль через органы управления, назначение руководителей, участие в совете директоров и других механизмах.

- **Отчетность и прозрачность:** Квазигосударственные организации обязаны предоставлять отчетность о своей деятельности, соблюдать принципы прозрачности и корпоративного управления.

Правовой статус и ответственность

- **Юридический статус:** Такие организации являются юридическими лицами и действуют на основании устава и законодательства Республики Казахстан.

- **Ответственность:** Они несут ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим им имуществом, государство не отвечает по обязательствам организации, если иное не предусмотрено законом.

Особенности деятельности

- **Социальная роль:** Помимо коммерческой деятельности, квазигосударственные организации часто выполняют социальные функции, поддерживают государственные программы и инициативы.

- **Преференции и ограничения:** Могут получать определенные льготы или, наоборот, подлежать дополнительным требованиям и ограничениям со стороны государства.

Сравнительный анализ с зарубежными странами

Российская Федерация

- **Государственные корпорации:** В России существуют госкорпорации (например, "Ростех"), которые обладают особым правовым статусом, объединяя государственное управление и рыночные механизмы.

- **Правовое регулирование:** Законодательство подробно регламентирует их деятельность, акцентируя внимание на стратегической значимости и государственной поддержке.

Европейский Союз

- **Государственные предприятия:** В странах ЕС государственные предприятия действуют на равных условиях с частными, соблюдая принципы конкуренции и антимонопольного законодательства.

- **Контроль со стороны ЕС:** Европейская комиссия следит за тем, чтобы государственная поддержка не нарушала правила честной конкуренции.

Китайская Народная Республика

- **Государственные компании:** В Китае государственные предприятия играют ключевую роль в экономике, получая значительную поддержку и направляясь государством.

- **Особенности регулирования:** Законодательство предусматривает сильный контроль со стороны коммунистической партии и государства, с акцентом на выполнение государственных планов.

Проблемы и перспективы развития квазигосударственного сектора в Казахстане

- **Эффективность управления:** Часто отмечается недостаточная эффективность и конкурентоспособность квазигосударственных организаций.

- **Прозрачность:** Не всегда обеспечивается должный уровень прозрачности и подотчетности, что может приводить к коррупционным рискам.

- **Конкуренция с частным сектором:** Возможны ситуации, когда квазигосударственные организации получают необоснованные преимущества перед частными компаниями.

Перспективы

- **Реформирование и приватизация:** Планируется проведение реформ, направленных на повышение эффективности, в том числе через частичную или полную приватизацию некоторых организаций.

- **Усиление корпоративного управления:** Внедрение международных стандартов корпоративного управления для повышения прозрачности и ответственности.

- **Развитие партнерства с частным сектором:** Стимулирование государственно-частного партнерства для реализации крупных проектов и развития инфраструктуры.

Заключение

Квазигосударственный сектор является важным элементом экономики Казахстана, оказывая существенное влияние на различные отрасли. Правовое регулирование данного сектора требует постоянного совершенствования с учетом международного опыта и национальных особенностей. Основными направлениями развития должны стать повышение эффективности, прозрачности и конкурентоспособности квазигосударственных организаций.

Рекомендации

1. **Усовершенствование законодательства:** Проведение анализа действующих нормативных актов с целью устранения пробелов и противоречий.

2. **Повышение прозрачности:** Внедрение современных систем отчетности и контроля, обеспечение доступа общественности к информации о деятельности квазигосударственных организаций.

3. **Развитие корпоративного управления:** Обучение руководящего состава, привлечение независимых директоров, применение лучших международных практик.

4. **Стимулирование конкуренции:** Обеспечение равных условий для всех участников рынка, предотвращение необоснованных преимуществ квазигосударственных организаций.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года// https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_

2. Закон Республики Казахстан "О государственном имуществе" от 1 марта 2011 года// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000413>

3. Закон Республики Казахстан "О национальном управляющем холдинге" от 13 февраля 2009 года// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010663>

4. Государственная программа приватизации в Республике Казахстан на 2021-2025 годы// <https://primeminister.kz/ru/news/kompleksnyy-plan-privatizacii-na-2021-2025-gody-vklyuchaet-675-obektov-gossobstvennosti-i-kvazigosudarstvennogo-sektora-611746>

5. OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises, 2015. (Руководящие принципы ОЭСР по корпоративному управлению государственными предприятиями, издание 2015 г.)// https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2015_9789264244160-en.html

6. Всемирный банк: Отчеты по развитию государственного сектора в странах Центральной Азии// <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/region/eca/publication/europe-and-central-asia-economic-update>

ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Кушалиев Ә.Е.

студент 4 курса юридического факультета

КазНУ имени Аль-Фараби

Научный руководитель:

к.ю.н, ассоц. профессор Оспанова Д.А.

г.Алматы, Республика Казахстан

Регистрация юридического лица является необходимым этапом для организации предпринимательской деятельности в любой стране, и Республика Казахстан не является исключением. Правовые аспекты, регулирующие процесс создания юридических лиц, включают ряд законодательных актов, направленных на обеспечение прозрачности и законности бизнеса. Процедура регистрации в Казахстане состоит из нескольких этапов, включающих выбор организационно-правовой формы, подготовку учредительных документов, получение свидетельства о государственной регистрации и постановку на налоговый учет.

Юридическое лицо в Казахстане, в соответствии с пунктом 1 статьи 33 Гражданского кодекса Республики Казахстан, представляет собой организация, которая имеет на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления обособленное имущество и отвечает этим имуществом по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Оно может быть как коммерческим, преследующим цель извлечения прибыли, так и некоммерческим, деятельность которого направлена на достижение социальных, культурных, благотворительных и иных общественно полезных целей. Коммерческие юридические лица включают товарищества с ограниченной и дополнительной ответственностью, акционерные общества и другие формы. Неправительственные организации, фонды, общественные объединения – это примеры некоммерческих организаций.

В соответствии со статьей 1 Закона Республики Казахстан «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств» от 17 апреля 1995 года, государственная регистрация юридических лиц включает в себя проверку соответствия документов, представленных на государственную регистрацию, законодательству Республики Казахстан, выдачу им справки о государственной регистрации с присвоением бизнес-идентификационного номера, занесение сведений о юридических лицах в Национальный реестр бизнес-идентификационных номеров.

Процедура регистрации юридического лица в Казахстане начинается с выбора организационно-правовой формы. Наиболее распространенной формой для малого и среднего бизнеса является товарищество с ограниченной ответственностью, что объясняется ограниченной ответственностью учредителей, которые несут риски только в пределах своего вклада. Альтернативными формами являются акционерные общества, полные товарищества и коммандитные товарищества, каждое из которых имеет свои особенности и сферы применения.

Выбор организационно-правовой формы напрямую влияет на требования к уставному капиталу. Например, для создания ТОО минимальный уставный капитал составляет 100 месячных расчетных показателей. Для акционерных обществ требования

значительно выше – уставный капитал должен составлять не менее 50 000 МРП, что отражает более сложную организационную структуру и повышенные риски, характерные для акционерных обществ.

После выбора организационно-правовой формы необходимо подготовить учредительные документы. Они включают устав, протокол общего собрания участников (если учредителей несколько) и учредительный договор для товариществ. Важным аспектом является регистрация уникального названия юридического лица, которое проверяется на уникальность через государственные системы, такие как портал "Электронное правительство". Название не должно совпадать с уже зарегистрированными юридическими лицами, чтобы избежать правовых споров и путаницы в бизнесе.

Заявление о государственной регистрации подается в органы юстиции. Этот этап можно выполнить как через систему "Е-лицензирование", так и через Центры обслуживания населения. В случае успешной подачи всех необходимых документов заявителю выдается свидетельство о государственной регистрации. В Казахстане внедрены электронные государственные услуги, что существенно упрощает процедуру регистрации юридического лица, однако некоторые проблемы с задержками все еще остаются. Тем не менее, правительство стремится совершенствовать электронные сервисы, с целью ускорить процесс и сократить бюрократические издержки.

После получения свидетельства о регистрации компания должна быть поставлена на налоговый учет. Это обязательный этап, поскольку без него юридическое лицо не сможет легально функционировать. Регистрация в органах государственных доходов позволяет компании уплачивать налоги в соответствии с налоговым законодательством Казахстана, что в дальнейшем защищает её от возможных штрафов и правовых санкций.

Не менее важным шагом является открытие расчетного счета в банке. Юридическое лицо не может эффективно функционировать без банковского счета, так как он необходим для осуществления финансовых операций, в том числе расчетов с контрагентами и уплаты налогов. Для открытия счета потребуются учредительные документы, свидетельство о государственной регистрации и заявление на открытие счета. После этого компания готова к началу своей деятельности, но её необходимо уведомить государственные органы о фактическом начале работы.

Для улучшения деловой среды в Казахстане Министерство юстиции в последние годы внедрило ряд реформ, направленных на упрощение процесса регистрации юридических лиц. Например, были сокращены сроки регистрации, уменьшены требования к предоставляемым документам и введены цифровые сервисы для подачи заявлений. Несмотря на эти усилия, некоторые предприниматели сталкиваются с задержками и бюрократическими сложностями, особенно в регионах. Тем не менее, Казахстан продолжает развиваться в этом направлении, стремясь к созданию более благоприятного инвестиционного климата.

Регистрация юридического лица в Казахстане также сталкивается с возможностями для улучшения. Одним из направлений развития является цифровизация процесса и сокращение сроков обработки заявок. Внедрение таких платформ, как "Электронное правительство" и система "Е-лицензирование", значительно упростили подачу документов и взаимодействие с государственными органами. Сокращение административных барьеров и упрощение доступа к регистрации является одной из ключевых задач правительства Казахстана. В будущем планируется дальнейшее

улучшение правовой и административной среды, что создаст более комфортные условия для ведения бизнеса и привлечения иностранных инвестиций.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года N 268-XIII // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_
3. Закон Республики Казахстан "О государственных регистрациях юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств" от 17 апреля 1995 года N 2198 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198_
4. Закон Республики Казахстан "О государственных услугах" от 15 апреля 2013 года N 88-V // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088>
5. Подопригора А. А., Басин Ю. Г. Гражданское право Республики Казахстан.- Алматы: Издательский дом.-2016.-416 с.
6. Климкин С. Г. Государственная регистрация юридических лиц в Республике Казахстан: Правовые и организационные аспекты. -Алматы: Юридическая литература.-2021.-128 с.

CRIMINAL OFFENSES COMMITTED IN CORRECTIONAL INSTITUTIONS AND ISSUES OF THEIR PREVENTION

Turysbek R.B.

Master of Law,

Lecturer of the Department of Criminal Law,

Criminal Procedure and Criminalistics,

Al-Farabi Kazakh National University

Destructive human behavior is caused by various reasons. But almost everything ends according to the same scenario: the crime is the punishment. Different branches of science have their own conclusions to understand the nature of crime. Among them, the concept of crime is important in jurisprudence, because it takes the leading place. The classic definition says: a crime is the commission of an act prohibited by the Criminal Code of any country. The punishment for committing a crime can range from a fine to the death penalty, including imprisonment.

The fight against crime is an important task for every state. The state conducts a certain policy in the field of fighting crime. Since the fight against crime goes in various directions, the policy is divided into several types: criminal-legal policy; criminal procedure policy; criminal enforcement policy; post-penitentiary policy. The state draws up criminal law based on its criminal law policy and reflects it, creates a system of state institutions and bodies that carry out criminal punishment.

Where there is a crime, there must be a punishment. Otherwise, the world would have already fallen apart. As a rule, the defendant is sent to correctional institutions to serve his sentence by taking responsibility for the crime committed by his own hands. It is known that the head of state Kassym-Jomart Tokayev has been paying special attention to the issue of reforming the internal affairs of the country. This reform did not bypass the problem of the condition of correctional institutions and the condition of convicts. For example, in the message of the President of the country to the people of Kazakhstan entitled "Kazakhstan in a new situation: the period of action", it was stated that "the development of the video surveillance system has been started, and I will instruct correctional institutions and police service buildings to install mass video surveillance". But despite this, law enforcement agencies often meet in large numbers in their buildings without devices [1].

If we look at the historical and legal foundations of prisons in Kazakhstan: in the punishment system of nomads, that is, Kazakhs, imprisonment or death penalty was not usually used. Among the nomads, the main punishment was to pay a fine, for example, a criminal paid a price for murder, and a fine for other crimes. In this regard, there was no need to build prisons and similar institutions in Kazakh society. Construction of prisons on the territory of Kazakhstan began during the colonial policy of Tsarist Russia. At the beginning of the 20th century, there were about 20 prisons on the territory of Kazakhstan. Due to overcrowding in these prisons, hunger, cold, disease, and death among the convicts were high.

Another significant drawback of the prison service is that a criminal environment with its own traditions and rules of behavior is formed among the convicts in the prisons, and they put pressure on other convicts. According to archival data, it was determined that there were 13 places of detention, 9 penal institutions and 3 specially designated isolation facilities in Kazakhstan from 1924 to 1929 [2].

The criminal-executive activity of the state is determined by the criminal-executive policy, which is based on the achievements of the science of criminal execution, as well as the conditions worked out by the international community in the field of correction of convicts and warning of crime. The ongoing democratization and humanization processes in the Republic of Kazakhstan require further improvement of the policy of the state service in the field of criminal execution in question and alignment of the execution of criminal punishments with the standards and principles of the world community.

Criminal punishment is a special measure of criminal state coercion imposed by a court verdict on a guilty person who has committed a crime. When imposing a criminal punishment, the court considers ways to achieve the goal of the criminal punishment specified in the law. The purpose of criminal punishment is defined in Article 38 of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan as the purpose of criminal punishment of the Criminal Code:

- restoration of social justice;
- correction of convicts;
- prevention of convicts committing new crimes (special prevention);
- preventing other people from committing new crimes (general prevention)[3].

When the criminal punishment imposed by the court is executed, various social relations arise. Criminal law regulates those social relations.

According to the latest statistical data, Kazakhstan ranks 98th in the world ranking of the number of prisoners. Today, there are 82 institutions in the penitentiary system of the country. About thirty thousand people are serving their sentences there. That is, about 25 thousand convicts were arrested in 66 colonies of different regimes. There are also more than 5,000 people who are being investigated in 16 detention centers.

Article 6 of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan states the following principles:

- legality;
- equality of all before the law;
- humanism (virtue);
- democracy and public;
- differentiation and individuality of execution of punishments;
- ensuring integration of punishment with correctional influence[4].

In our opinion, the meaning of the principle of legality includes the following: the procedure and conditions of execution of criminal punishments should be established only by law; convicts must perform only the duties established by law and possess only the rights specified by law while serving the remaining sentence; the activities of the entities executing the criminal punishment should be carried out only on the basis of the law; it is necessary to adopt the criminal law and its norms only in a legal way.

The principle of equality of all before the law requires that the legal status of convicted persons does not depend on their nationality, mother tongue, gender, religion, social and other status. People and citizens have equal rights before the law. This principle is established in Clause 1 of Article 14 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan[5].

However, it is known that criminals themselves do not welcome criminals in correctional institutions. That is why those who step on their feet and violate the order, first of all, look for a way to avoid going to prison. He knows very well who will put pressure on them and make a mess. At one time, U. Churchill himself said: "To tell what kind of country you are, first show your prisons." According to the statement of the Criminal Executive Committee, the number of criminal offenses committed in correctional institutions is increasing day by day.

As one of the most common criminal offenses, the number of criminals who break out of prison has increased. The main reason for this is that no new institutions for prisoners have been built since independence. As a result, the number of crimes committed in prison has increased. Incidents of escape from prison are recorded from time to time in our country. According to official data, 4 criminals escaped from the colonies since the beginning of the year. But all traces were cut and rebuilt.

At one of the meetings, Majilis deputy Abzal Kuspan spoke about the conditions of the arrested and convicted, that is, institutions for special contingents, detention centers, and prisons. Kazakhstan has about 1,500 buildings under the control of civil engineering, 60% of which are in an unsatisfactory condition, and 20% are in a state of emergency. Since independence, not a single new penal institution has been built in the country, as for the detention center, only one building was commissioned in 2012 in the city of Almaty. Penitentiary institutions are mostly of the bardak type, where hundreds of convicts are housed together, which in turn creates conditions for the widespread spread of prison subculture and negative religious trends. Proof of this is that in 2021, a strict regime colony in the Mangistau region collapsed, three people died under the rubble, and a video of men breaking through the wall to the women's side in the detention center in Urals was spread throughout social networks, because the buildings are very old. There is a large number of buildings that were built by the order of Catherine II and put into use in the 19th century, and since then, they have been serving as prisons without interruption. Currently in a state of emergency, the detention center in the city of Ust-Kamenogorsk, which has been in use since the 18th century. In the city of Urals, 11 years ago, funds were allocated from the state, and the construction of a new pre-trial detention center on an area of 23 hectares began. However, in the middle, the local prosecutor's office found a loss of 1.5 billion from the unfinished object and convicted the executive director of the company, as a result of which the construction was canceled.

The next criminal offense facing a correctional facility is sending drug paraphernalia to those serving time in a correctional facility through the mail. In the same situation, in Kyzylorda city, 3 cases of sending narcotic substances to prisoners serving their sentences in the penitentiary institution were found. As a result of the urgent investigation of this criminal case by the police officers, according to the mentioned three facts, a 24-year-old resident of Kyzylorda city was charged with Article 297 of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan (Illegal preparation, processing, possession, storage, transportation, shipment or distribution of narcotics and related substances for the purpose of sale) was caught[6, p.78].

The press agency reports that a man who tried to smuggle narcotics into a correctional facility in Shymkent was sentenced to 7 years in prison. The Enbekshi district court of Shymkent city issued a verdict against a citizen who transported drugs. A 29-year-old man hired a car to deliver drugs to his friend who is serving a sentence in a correctional institution in Shymkent, approached the fortress of the institution, threw three pieces of drugs wrapped in a round label (scotch tape) over the fence of the institution and ran away. Observers of the correctional institution, who noticed it in time, called the police's emergency investigation team to the scene of the incident.

According to the results of the examination, the items confiscated by the police were "dried marijuana" with a total weight of 122.6057 grams and "hashish" with a total weight of 66.7945 grams. As a result of urgent search activities, it was established that the perpetrator of this crime is a resident of Turkestan region. During the trial, he fully admitted his guilt and expressed his sincere regret for his actions. According to the verdict of Enbekshi district court of Shymkent city, he committed the criminal offense provided for in part 2 of Article 297 of

the Criminal Code (illegal preparation, processing, possession, storage, transportation, shipment or sale of large quantities of narcotics, psychotropic substances, similar substances for the purpose of sale) found guilty and sentenced to seven years in prison.

In addition, in Zhambyl, a citizen who tried to bring drugs into the institution of strict regime ZD-158/4 was arrested. The driver of the car belonging to "Enbek Taraz" RMC, citizen named E, tried to carry 2 packages of dried marijuana with a total weight of 46.95 grams into the back frame of the car. The employees of the institution found drugs among the 3 donors during the inspection of the items brought to the convict. As a result of a special forensic examination, it was proved that the confiscated substance is "dried marijuana". There are many citizens who commit criminal offenses related to the transportation of drugs using various tricks to such correctional institutions.

In the correctional institution, there are cases where there is a dispute between the prisoners, and they die from various brain injuries. Among the prisoners in the penitentiary, those who do not tolerate the poor conditions even commit suicide. However, what I mean by a correctional institution is not an insult to human rights and freedoms, causing them serious harm to health or insulting human conscience. Because the law does not allow it.

Clause 1 of Article 7 of the Criminal Code explains the purpose of correction of convicts. Correction of convicts means forming in him a law-abiding behavior, a positive attitude towards an individual, society, work, norms, rules and traditions of human society. Chapter 2 of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan specifies the general rules of the legal conditions of convicts, their subjective rights and legal obligations. In addition, the constitutional rights and freedom of a person and a citizen related to convicts have been clarified, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and other provisions of the standards of dealing with convicts have been specified.

When discussing the topic of rights and legal interests of convicts, it is necessary to determine the legal obligations of the state first, because if the state does not have certain obligations, it should not have any rights. Therefore, the following duties of the state are specified in Article 8, Clause 1 of the Civil Code:

- the rights, freedom and law of convicts respect and protection of interests;
- creating necessary conditions for the correction of convicts;
- to be a guarantee of social justice;
- ensuring social, legal and other personal protection of convicted persons while serving sentences. To fulfill these tasks, the state should take comprehensive measures and use all possibilities. Therefore, the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan, in Chapter 2 of the Criminal Procedure Code, regulated the general rules of the legal conditions of convicts, their subjective rights and legal obligations. Restrictions on the freedom of convicts are established by the Constitution of the Republic of Kazakhstan.

For example, paragraph 3 of Article 33 of the Constitution stipulates the deprivation of several rights of convicts in prisons. In this regard, convicted persons are deprived of the right to vote and be elected to state institutions, local self-government bodies, as well as to participate in the republican referendum.

is lost. Deprivation of rights and freedoms of convicts is determined by the Criminal Code. Restrictions on the rights and freedoms of convicts are also established by the Criminal Code.

If the rights and legal interests of the defendants are violated, they have the right to file an application and complaint to restore their violated rights.

The Criminal Code and other legal acts provide for the procedure and forms of submission of proposals, applications, and applications of convicts. Statements of convicts are submitted orally or in writing (paragraph 2 of Article 10). Persons deprived of their liberty have the right to submit proposals, requests or applications only on their own behalf in accordance with Chapter 16 of the internal procedure of the correctional institution. A convicted person is not allowed to submit proposals, requests or applications on behalf of a group or on behalf of other persons. Convicts must sign proposals, petitions, statements.

Those who have been punished with a fine, those who have lost the right to be appointed to relevant positions, those who have been sentenced to the limit of engaging in relevant activities, those who have been deprived of their special, military and titles, diplomats, those who have lost their qualifications have the right to submit their proposals, requests and applications in the same manner to all citizens. If they are sent to the administration of the institution, they will be registered and a decision will be made accordingly. The decision taken based on the results of the reviewed applications will be notified to the convict. In accordance with paragraph 2 of Article 10 of the Code of Criminal Procedure, convicts shall be referred to the administration of the institution or body that executes the sentence, to the administrative bodies superior to the institutions and bodies that execute the sentence, to the court, to the prosecutor's office, to the state government.

Have the right to make proposals, requests and appeals to public bodies, public associations, as well as international organizations for the protection of human rights and freedoms. Proposals, requests, applications of the convicted person sent to these designated bodies are sent through the administration of the institution or body.

In order to exercise these rights of the convicts, in accordance with the rules of the internal procedure, proposals, requests and statements of the convicts are accepted daily orally and in writing. Oral proposals, requests and applications are recorded in a special journal and reported to the official responsible for making a decision on them. Proposals, requests and applications presented in writing and to the administration are registered in special journals and submitted to the head of the institution. The head of the institution takes measures to solve this problem. Proposals, petitions and applications and other letters received from convicts deprived of their liberty are subject to inspection (see Article 91 of the Code of Criminal Procedure). But exceptional cases may also occur. For example, proposals, requests and applications sent to the bodies that supervise and monitor the services of correctional institutions and bodies are sent without verification within one day (except for weekends and holidays). For this reason, proposals, requests and statements sent from convicts are received in closed form and should not be opened. Another thing to note is that proposals, applications and applications sent to the state government, public associations, as well as legal entities and individuals, which do not have the right of supervision and control, will be checked and sent only after that. If the issues mentioned in the proposals, applications and applications are to be solved there, with the consent of the convicted person, his proposals, applications and applications will not be sent anywhere in accordance with the internal rules of the mentioned ones. In this case, the administration of the institution, body takes certain measures to resolve the proposals, requests and applications of the convicts. If the administration, the official cannot solve these issues or at the request of the convict, they are sent to the proposed body.

Another point to be noted is that if the proposals, petitions and applications contain information aimed at the commission of a crime in code or as a secret, they will be registered

in the personal file of the convict without being sent anywhere. The actions of the administration and their decisions are not suspended in the proposals, applications and applications of the convicts. However, the illegal decisions of the administration sent to the prosecutor will be reviewed, and the illegal order or resolution or the decision of the order will be suspended. In such cases, officials shall suspend the operation of the protested act. In accordance with Chapter 5 of Article 10 of the Civil Code, bodies and officials are obliged to consider the proposals, requests and applications of convicts in the manner and within the time limit established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, and to notify the convicts of the decisions made.

Thus, convicts have the opportunity to send their suggestions, requests and complaints about the violation of their rights and legal interests to certain institutions and bodies. Convicted persons shall send their suggestions, applications and complaints about the violation of their subjective rights and legal interests to any state and local authorities, and a certain decision will be made on the basis of the law, and that decision will be notified to the convicted person. Proposals, petitions and applications of convicts that are not related to the issue of serving the sentence are sent to the relevant body. Such proposals are reviewed within one month from the date of receipt, and proposals that do not require verification are reviewed without delay, that is, within 15 days.

To sum up, prevention of new crimes by convicts means not to commit new crimes, blocking, voluntary refusal of the convicted person while serving the sentence by taking the necessary measures. Measures to prevent the commission of new crimes are established in the norms of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan. For example, paragraph 1 of Article 78, Articles 109, 111 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan.

Given that crime tends to develop in integration with other social phenomena, it can be said that it cannot be completely eliminated. However, there are countries with low crime rates. At the same time, they are helped by the severity of punishment, the absence of corruption in the state system, and the high level of consciousness of citizens. In the fight against crime, it is necessary to pay attention to the experience of countries such as Hong Kong, Singapore, Japan, Austria, Norway, and Switzerland. These areas are considered the safest to live in due to the low crime rate. The highest level of crime is in the countries of Central and South America and East Africa. Sociologists associate this with low living standards and major economic problems[7, p.148].

The concept of crime is widely considered by social sciences. For example, from the point of view of psychology, four types of crime can be distinguished:

An act that violates the laws of the country and is punishable by the state. Violation of public moral standards, religious values, which are subject to punishment by higher authorities. Actions that cause serious psychological stress and emotional tension to other people are psychological crimes.

Violation of norms accepted in society, traditions of any country. Such actions create a negative background in society.

From this point of view, the concept and types of crime correspond to the legal point of view. The fight against crime means not only responsibility, but also preventive measures.

List of sources used:

1. "Kazakhstan in a New Reality: Time for Action" Address by the Head of State to the People of Kazakhstan on September 1, 2020 // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000002020>.

2. Kuzmina O.S. Formation and Development of the Correctional Institution Education System in the Soviet State: (1920s, 1950s-1970s): Author's Abstract of a Candidate's Dissertation in Pedagogical Sciences – Moscow, 1994.
3. Criminal Code of the Republic of Kazakhstan, dated July 3, 2014, // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>.
4. Penal Enforcement Code of the Republic of Kazakhstan, dated July 5, 2014, // <https://zakon.uchet.kz/kaz/docs/K1400000234>.
5. Constitution of the Republic of Kazakhstan, dated August 30, 1995 (with amendments and additions as of September 19, 2022). Electronic resource: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029.
6. Ruchkin F.V. Negative Consequences of Imprisonment // Crime Prevention. 2002. No. 2(4). – p.78.
7. Pischelko A.V. Psychological Foundations of Convicts – Moscow, 1995. - p.148.

МНИМЫЕ И ПРИТВОРНЫЕ СДЕЛКИ

Абыхан Д.Н.

*Магистрант 1 года обучения
(научно-педагогического направления)*

юридического факультета

КазНУ им. аль-Фараби

*Научный руководитель: к.ю.н.,
ассоциированный профессор Нурахметова Г.Г.*

Сделки являются неотъемлемой частью гражданских правоотношений. От того, насколько законно и правильно оформлена сделка, зависит её эффективность и результативность. В настоящее время гражданские процессы по признанию сделок недействительными становятся всё более популярными, что доказывает актуальность данной темы. Среди множества видов недействительных сделок, в данной статье речь пойдёт именно о мнимых и притворных сделках.

Вопрос о месте мнимых и притворных сделок среди недействительных вызывает ряд споров и дискуссий. О С. Иоффе считал, что данные виды сделок следует относить к противозаконным [1, с. 291]. Ф.С. Хейфец пишет, что недействительность мнимых и притворных сделок "вызывается расхождением воли и волеизъявления, а не противозаконным содержанием" [2, с. 84]. Большинство ученых склоняется именно к этому варианту и рассматривают мнимые и притворные сделки как недействительные сделки с пороками воли. В случае заключения данных сделок нет никакого давления на волю сторон. Здесь имеет место подмена реальной воли на сделанное волеизъявление. Рассмотрим каждый вид по отдельности.

Согласно пункту 1 статьи 160 ГК, «недействительна мнимая сделка, совершенная лишь для вида, без намерения вызвать юридические последствия» [3].

Использование этого основания для анализируемой ситуации возможно как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Так, в комментарии к ГК сказано, что мнимая сделка совершается лишь для того, чтобы ввести в заблуждение окружающих. Сами же стороны осознают, что никакой сделки нет, и никаких обязанностей она не налагает. При этом мнимая сделка не должна исполняться по требованию стороны, которая хотела бы извлечь из нее выгоду. Обязанность доказывания фиктивности сделки возлагается на того, кто выдвигает подобное утверждение. Доказательством мнимого характера сделки будет несовершение сторонами тех действий, которые входят в ее содержание [4].

В судебной практике применение правила пункта 1 статьи 160 ГК увязывается с вопросом доказанности или недоказанности имеющих значение для дела определенных обстоятельств.

Так, в одном из решений было указано, что доводы ответчика о том, что истица добровольно подарила ему свою квартиру без каких-либо условий, не нашли в суде своего подтверждения и противоречат обстоятельствам дела, т.к. после заключения договора дарения квартира оставалась во владении истицы, которая до сих пор владеет, пользуется и несет все расходы по её содержанию. Данное обстоятельство не отрицается ответчиком. Доказательств обратного ответчиком суду не представлено. Судебная коллегия квалифицировала данные отношения в качестве мнимой сделки [5].

В другом случае обстоятельства совершения мнимой сделки были установлены первоначально в уголовном процессе, уже потом в гражданском. Но судом это было расценено только как дополнительный (неосновной) аргумент.

Заключение мнимых и притворных сделок приводит к большому количеству исков, большинство из которых судом не удовлетворяется. Из-за сложности доказывания, лица, совершившие подобные сделки чаще всего достигают поставленных целей, главная из которых -экономическая выгода [6, с. 4]. Одной из проблем в области недействительных сделок является наличие коллизий в ГК РК, которые могут по-разному толковать положения о недействительных сделках, что приводит к противоречащим решениям в судебной практике. К примеру, объект подобного рода сделки является не главной вещью, а принадлежностью. В ст. 157-1 ГК РК закреплено, что при недействительности сделки каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке. В то время как ст. 121 ГК РК говорит о том, что вещь, предназначенная для обслуживания другой, главной, вещи и связанная с ней общим назначением (принадлежность), следует судьбе главной вещи, т.е. может отчуждаться и принадлежать только собственнику этой главной вещи. Сама природа мнимых и притворных сделок до сих пор не изучена до конца. Для решения проблем заключения подобного рода сделок, необходимо эти проблемы тщательно анализировать, устранять пробелы в толковании, а также учитывать применение данных норм на практике.

При совершении мнимой сделки процесс формирования воли участников происходит нормальным путем и не образуется под влиянием ошибочных представлений, стороны осознают фиктивность своих намерений и желают, чтобы последствия, свойственные данным видам сделки, не наступили. Волеизъявление сторон формируется свободно и полностью соответствует их внутренней воле. И именно в этом заключается порок воли в мнимых сделках. Мнимая сделка также характеризуется пороком содержания. Как правильно указывает И.Ю. Павлова «именно отсутствие намерений приобрести соответствующие права и обязанности и инсценировка их приобретения сторонами, осуществленная для третьих лиц, позволяет говорить в данном случае о пороке содержания данных гражданско-правовых действий, поскольку они не соответствуют природе и юридическому смыслу сделки, действия контрагентов должны быть направлены на приобретение гражданских прав и обязанностей» [7, с. 75]. Главной чертой мнимой сделки является то, что при совершении действий в виде мнимой сделки отсутствует главный признак сделки - ее направленность на создание, изменение или прекращение предусмотренных условиями данной сделки гражданских прав и обязанностей.

Притворная сделка, то есть сделка, которая совершена с целью прикрыть другую сделку, в том числе сделку на иных условиях, ничтожна. Ранее в законодательстве отсутствовал признак притворной сделки - сделка, совершенная на иных условиях.

Рассмотрение сделки как волевого действия предопределяет возможность определения состава сделки, то есть условий действительности совершения сделки. Исходя из содержания в состав сделки включаются внутренняя воля, волеизъявление (форма сделки), существо и содержание сделки. Существо сделки - это правовой результат, который определяется конкретной видовой гражданско-правовой конструкцией (договор купли-продажи, аренды и т. д.).

Так как сделка является основанием возникновения правоотношения, а не самим правоотношением, то содержание сделки нельзя отождествлять с содержанием правоотношения. Содержание сделки - это не только определенный набор прав и

обязанностей сторон, возникших в результате действий граждан и (или) юридических лиц, но и все ее элементы, включая условия о ее сторонах, цене и т. д.

Исходя из вышеизложенного, в настоящий момент конструкция притворной сделки включает в себя сделку, которая совершается для создания ложных представлений у третьих лиц (собственно притворная сделка), и «прикрываемую» сделку.

Собственно притворная сделка может по своей сущности (правовому результату) не отличаться от «прикрываемой сделки». Ложные представления могут быть созданы для третьих лиц в отношении какого-либо элемента сделки. На наш взгляд, признаками притворности также может обладать сделка, совершенная фактически одним лицом, а юридически другим лицом. Речь идет о случаях, когда приобретенные вещи оформляются на подставных лиц, с целью сокрытия имущества (имущество, приобретенное в браке, оформляется на родственников (друзей) мужа или жены). При этом все настоящие и будущие контрагенты «юридического» собственника вещи могут быть добросовестными.

Также на практике встречаются ситуации, когда ради прикрытия той сделки, которую стороны действительно хотят совершить, ими совершается для вида цепочка взаимосвязанных сделок, в том числе и с участием третьих лиц. Притворной (прикрывающей) может оказаться целая цепочка взаимосвязанных сделок при условии совпадения начальной и конечной сторон сделок. Например, гражданин А., выступающий в качестве генерального директора одного акционерного общества, совершает сделку по отчуждению имущества другому хозяйственному товариществу по заниженной цене, а это общество -третьей компании, единственным участником которой является гражданка Б., жена гражданина А. Если бы такая сделка совершалась напрямую, то нарушение норм акционерного законодательства о сделках с заинтересованностью было бы очевидным. В судебной практике квалификация данных сделок вызывает затруднения в связи с догматическим утверждением, что «прикрываемая» сделка может иметь место между теми же сторонами, что и «прикрывающая» сделка.

При совершении притворной сделки, так же как и мнимой, порочность воли и волеизъявления проявляется в том, что они направлены на то, чтобы не достигнуть правового результата, свойственного данного рода сделкам. Но все же, в отличие от мнимой, притворная сделка направлена на возникновение, изменение, прекращение гражданских прав и обязанностей, но не тех, которые возникают из собственно притворной сделки. Именно собственно притворная сделка является мнимой и признается недействительной, так как стороны не собираются либо вообще исполнять совершенную сделку, либо фактически исполняют ее на иных условиях.

Как указывалось выше, вторым элементом притворной сделки является сделка, которую стороны (сторона) «прикрыли» и правовой результат которой желателен для одной или обеих сторон. В соответствии с п. 2 ст. 160 ГК РК к сделке, которую стороны действительно имели в виду, с учетом существа и содержания сделки применяются относящиеся к ней правила. При этом прикрываемая сделка может оказаться законной (дарение совершено под видом купли-продажи с целью избежать огласки сведений, относящихся к личной тайне, купля-продажа) либо недействительной (купля-продажа совершена под видом дарения, чтобы обойти правила о преимущественном праве покупки доли другими участниками общей собственности, учредителями (участниками) хозяйственного товарищества).

Таким образом, для квалификации сделки в качестве мнимой необходимо установить намерение сторон ее исполнять или требовать исполнения. При этом стороны могут все же совершать некоторые фактические действия, создающие видимость ее исполнения: передача имущества, составление необходимых документов и т. п. Поэтому, в частности, при рассмотрении вопроса о мнимости договора поставки и документов, подтверждающих передачу товара, суд не должен ограничиваться проверкой соответствия копий документов установленным законом формальным требованиям. При оспаривании товарных накладных необходимо принимать во внимание и иные документы первичного учета, а также иные доказательства.

В заключении стоит отметить, что количество совершения подобных сделок зависит от моральных и нравственных качеств лиц. Участникам сделки стоит помнить не только о законе, но и о моральных ценностях, которые не должны позволить совершение сделок, которые совершаются путём обмана.

Список использованной литературы:

1. Иоффе О.С. Советское гражданское право. М., 1967. – 500 с.
2. Хейфец Ф.С. Недействительность сделок по российскому гражданскому праву. М., 2000.
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ.
4. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть). Комментарий (постатейный). С. 536-537.
5. Обзор практики разрешения споров об оспаривании права собственности и сделок по отчуждению жилых помещений, подготовленный коллегией по гражданским делам ВС, 2007.
6. Постановление Надзорной судебной коллегии по гражданским и административным делам ВС от 14 января 2015 года №3гп-32-15.
7. Павлова И.Ю. Недействительность сделок в российском гражданском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004.

EXPERIENCE OF IMPLEMENTING MANDATORY SOCIAL HEALTH INSURANCE

Wang Hongshen

*1st year Master's student of the Faculty of Law
Al-Farabi Kazakh National University*

Ospanova D.A.

*PhD in Law, Associate Professor of the Department
of Civil Law and Civil Procedure, Labor Law
of Al-Farabi Kazakh National University*

The experience of over 50 countries was reviewed and taken into account when choosing a model of compulsory health insurance in Kazakhstan.

There are three main models of health care financing in the world today - budget, insurance and mixed. The budget model exists in countries such as Great Britain, Spain, Italy, Sweden.

Social public insurance operates in Germany, France, Belgium, Korea, Japan, Slovakia, a number of Eastern European countries, in a total of 30 countries, and private insurance in the USA. But most countries combine the budget and insurance models, as they have proven their effectiveness.

Most countries combine them rather than focus on one. The general trend is the convergence of the budget and insurance models: budget models adopt insurance principles of distributing funds. Insurance models adopt budget principles of collecting and accumulating funds.

There is also a tendency to increase the role of the state in insurance systems.

There is a clear tendency to centralize and consolidate compulsory medical insurance funds in order to increase efficiency, simplify management, and reduce uneven distribution of funds.

Different income levels do not provide citizens with equal access to medical care. The rich will not voluntarily pay contributions for poor citizens. In this regard, most OECD countries have chosen the compulsory medical insurance system, which allows for the redistribution of funds from those in less need to those in greater need.

The single-payer model is absolutely dominant in the countries of Central and Eastern Europe and is recommended by the WHO.

Advantages of the single-payer model:

- ensuring solidarity in the redistribution of resources from those in less need to those in greater need;
- a single package of medical care and equal access to it for every resident of the country;
- accumulation of all insurance risks in one fund;
- uniform rules for the distribution of funds by region and the purchase of medical care from suppliers;
- negotiating power during strategic purchases and the ability to influence the improvement of the efficiency of the healthcare system;
- maintaining the state monopoly as an effective tool for implementing national healthcare policy;
- higher efficiency (low administrative costs).

Let's look at the experience in Germany as an example. The first priority when arriving in Germany should be health insurance. Medicines, doctors and hospitals are extremely expensive, so you should make sure that you are insured against illnesses and emergencies.

In addition, you will usually not receive a residence permit without proof of having the appropriate insurance. Health insurance is also compulsory for all employees and students in Germany, so you won't be able to start working or studying without it.

Since 1 January 2009, anyone living in Germany must have health insurance from a provider licensed in Germany.

However, if you want to take up long-term residence in Germany, you must exchange the card for a local health insurance scheme.

Holders of the European Health Insurance Card are entitled to treatment under the same conditions as German citizens. However, if they plan to stay in the country for more than a year (or take up a job in Germany), they must sign up for insurance with a local health insurance provider.

Health insurance contributions are split roughly equally between employers and employees. Germans are also required to have long-term care insurance, which is levied at 2.2% of their gross income. Special student insurance schemes with favourable rates are available for students. Please note that health insurance in Germany is part of the social security system.

More information about this system can be found in our chapter on social security.

Compulsory and private health insurance.

There are two parallel health insurance systems in Germany:

- Compulsory health insurance is run by the German government. Most foreigners (and Germans too) are required to take out statutory health insurance.

- Private health insurance can be chosen in some specific cases. It generally offers more extensive coverage, but is not automatically an advantage for everyone.

Almost everyone can join the statutory insurance system, but only a few people can leave the system for private insurance. About 85% of the population actually has statutory health insurance.

Compulsory statutory health insurance.

Statutory health insurance (Gesetzliche Krankenversicherung) is mandatory for the following groups:

- Employees whose regular gross income exceeds €400 per month and remains below a set annual limit. All employees in Germany with a salary of up to €59,400 or €4,950 per month (the upper income limit for 2019) must be insured by a statutory health insurance company;

- Students at state and state-approved universities. The current supplement for health and care starts at €80.41 per month for a domestic student over 23 years of age without children. International students can get insurance from €26/month;

- Old-age pensioners who have been in statutory health insurance or insured as a family member for most of the second half of their working life.

- Unemployed people receiving benefits from the Federal Employment Service.

EU citizens who have a European Health Insurance Card can remain in the health care system of their home country. However, they must still bring their card to a statutory health insurance office and request an exemption.

Non-EU short-term residents who do not want to change their health insurance company during their stay in Germany must provide proof from their insurance company in English and German that their insurance covers all possible medical costs. This document must be submitted to the German statutory health insurance for approval. If the document is approved, an exemption from Germany's compulsory health insurance will be issued. Long-term residents who are not EU members must sign a contract with a local health insurance provider depending on their situation (freelancers and self-employed people must apply for private health insurance).

Private health insurance. Around 11% of Germans choose private health insurance (Private Krankenversicherung, PKV). By choosing private health insurance, you can count on a wider range of health services.

Theoretically, anyone who does not belong to the above categories can choose private insurance, including German civil servants and part-time workers earning less than 450 euros per month. A return to public insurance is possible under the following circumstances: when someone has lost their job; salary below 54,900 euros per year, were self-employed but now have a permanent position with the same salary.

Contributions. To understand the main differences between the two systems, you must keep in mind that public and private insurance operate on completely different contribution models:

Public health insurance contributions are based on your gross income (around 15.5% with an income cap, 7.3% of which is covered by the insurer). If your income is high, it may be cheaper to choose a private insurance policy. Students can use a special insurance scheme that offers competitive rates.

Private health insurance premiums are based on your risk profile, i.e. your age, rather than your income. For example, women and older people usually pay higher premiums than younger men.

This is due to the calculation of the average cost of treatment for different groups. The older you are, the less attractive it becomes to choose private insurance.

Note that premiums are always split equally between employer and employee, regardless of what insurance you have.

Paying for medicines and treatment. If you are insured under the public system, you only pay a nominal fee for treatment and medicines, as these are paid directly by your insurance company. If you are insured with a private insurance company, you pay the doctor's fees and medicines and send cheques to the insurance company for reimbursement.

Private health insurance schemes provide wider coverage, including a choice of private/semi-private hospitals, alternative treatments such as acupuncture and herbal treatments, glasses and contact lenses, and other treatments that may not be available under the public scheme. In recent years, some statutory insurers have also expanded their coverage of alternative treatments, but it is still not as extensive as private insurance coverage.

A doctor will often treat you preferentially over publicly insured patients, who are generally more profitable. Some doctors even limit their practice to private patients.

Some private insurance policies offer a (Selbstbehalt) option, which means that for each illness, part of the costs is paid by you up to a certain amount per year. On the other hand, the insurance company will reduce your premiums if you choose this option.

List of references:

1) Law of the Republic of Kazakhstan dated November 16, 2015 No. 405-V "On Compulsory Social Health Insurance" (with amendments and additions as of 01/02/2021. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000405>

2) Code of the Republic of Kazakhstan dated July 7, 2020 No. 360-VI ZRK "On Public Health and the Healthcare System" // <https://adilet.zan.kz>

3) Shalapsha M.A. Insurance Law. Lecture Notes. - M.: Forum, 2009. - 158 p.

4) Shiripov D.V. Insurance Law. Tutorial. - M.: Dashkov i Ko, 2009. - 248 p.

5) Shcherbakov V.A., Kostyaeva E.V. Insurance: textbook. - M.: Knorus, 2007. - 312 p.

6) Yakovleva T.A., Shevchenko O.Yu. Insurance: textbook. - M.: Economist, 2004. - 217 p.

7) Ler O.E. Insurance market of Kazakhstan. – Almaty: Karzhy – Karazhat, 1996. – 44s.

THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF SOLID DOMESTIC WASTE MANAGEMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Karina Tokhtiyeva

1st year master's student

Al-Farabi Kazakh National University

Almaty, Republic of Kazakhstan

scientific supervisor: PhD Dr. Myrzataev N.D.

One of the most pressing challenges facing the modern world is the effective management of municipal solid waste (MSW) [1; 150]. As population growth, urbanization, and industrialization accelerate, the volume of waste generated continues to rise, leading to significant environmental and social issues. Inefficient waste management systems contribute to soil, water, and air pollution, worsening the overall environmental crisis and posing serious health risks to the public. Globally, the annual generation of MSW exceeds two billion tons. If all this waste were packed into standard shipping containers and lined up, it would stretch around the equator of the Earth 25 times [2]. Projections indicate that MSW volumes will increase from 2.3 billion tons in 2023 to 3.8 billion tons by 2050, further exacerbating environmental challenges. In 2020, global waste management costs reached approximately US\$252 billion. When accounting for additional expenses related to environmental and health impacts, as well as climate change stemming from ineffective waste management, the total rises to US\$361 billion. If no immediate actions are taken, these annual global costs could nearly double by 2050, reaching about US\$640.3 billion [3].

According to a consolidated global report, without urgent interventions, waste volumes could increase by 70% by 2050 due to rapid urbanization and population growth, resulting in an annual global waste generation of 3.4 billion tons over the next three decades, compared to 2.02 billion tons in 2016 [4]. In Kazakhstan, approximately 4.5–5 million tons of municipal waste are generated annually, averaging about 0.6 kg per person per day, with only 15% being recycled. This means that over 45 billion tons of MSW have accumulated in the country. Satellite monitoring has revealed 5,552 unauthorized landfills, 688 authorized landfills, and 393 instances of landfill boundary violations [6]. Despite this, only 25% of the generated waste undergoes sorting and recycling [7].

Experts from the Ministry of Ecology and Natural Resources of the Republic of Kazakhstan identify several factors hindering effective MSW processing and disposal. Key issues include non-compliance of most existing landfills with environmental standards, a lack of waste processing and disposal programs in various regions, and an increasing number of unauthorized landfills. Additionally, there is a low level of environmental awareness among the population, insufficient incentives for recycling, and an underdeveloped waste collection and sorting system [5]. The weak integration of circular economy principles and limited support for innovations in waste management further complicate these challenges, necessitating a comprehensive approach to address them.

Current policies regarding MSW recycling and disposal are closely linked to the concept of a circular economy. Prior to adopting this concept, a linear economic model—characterized by the "take–produce–consume–dispose" cycle—was prevalent. In contrast, the circular economy aims to maximize resource utilization and minimize waste by creating closed

loops in production and consumption. This approach supports economic growth without depleting natural resources and reduces environmental impact.

Kazakhstan actively endorses international initiatives to combat climate change, recognizing the importance of global collaboration. President Kassym-Jomart Tokayev has emphasized the need to incorporate circular economy principles into national policies to optimize resource use and minimize waste. He stated, “Our goal is to gradually expand opportunities to attract ‘green investments’ and implement environmentally focused projects. I am confident that we should seriously consider the prospects of applying closed-loop economic principles” [8]. These statements reflect Kazakhstan's commitment to promoting sustainable development and utilizing international standards and best practices to enhance its waste management system. The integration of circular economy concepts in Kazakhstan not only supports global climate objectives but also fosters opportunities for innovation and economic growth.

The European Union is actively pursuing the European Green Deal strategy, which aims to protect, preserve, and enhance natural resources while safeguarding public health from environmental risks and impacts by reducing greenhouse gas emissions and improving air and water quality [6]. International cooperation is essential for developing and implementing effective waste management methods, and the EU's successful experience in this area can provide valuable insights for Kazakhstan.

This article employs political-legal analysis and comparative legal research methods to thoroughly examine the current state and future prospects of legislation in Kazakhstan regarding MSW recycling and disposal. Previous works by the author, such as “Legal Aspects of Household Waste Management in Kazakhstan and Foreign Countries: Comparative Legal Analysis” [1] and “Regulatory Obstacles in Municipal Solid Waste Management in Kazakhstan in Comparison with the EU” [9], serve as foundational references for evaluating and contrasting Kazakhstani legislation with European regulatory frameworks.

The study highlights the lack of a systematic and unified approach to addressing legal challenges as a key issue. It employs a systematic methodology alongside empirical methods to tackle these challenges effectively.

The primary goal is to foster effective collaboration among government agencies, citizens of Kazakhstan, NGOs, and businesses to develop a normative and regulatory framework for the recycling and disposal of municipal solid waste (MSW) in the country. Furthermore, the research examines promising trends in international policy and legal regulation related to MSW management.

The pollution caused by municipal solid waste (MSW) in Kazakhstan poses significant threats to both the environment and public health. The accumulation of waste contaminates soil, groundwater, and plant life, adversely affecting wildlife and human populations. Emissions from organic waste in landfills contribute to climate change, with plastics releasing greenhouse gases like methane and ethylene when exposed to sunlight. Projections suggest that by 2050, emissions from plastic waste could reach 56 billion tons, accounting for nearly 14% of the remaining carbon budget on Earth [1; 151].

In Kazakhstan, approximately 43 billion tons of production and consumption waste have accumulated, with only 5% of solid household waste being recycled or incinerated; the remaining 95% is buried in landfills. Air pollution levels in the country's largest cities exceed acceptable limits, and a significant portion of greenhouse gas emissions originates from the energy sector, which heavily relies on coal. This reliance results in high carbon dioxide (CO₂)

emissions, with climate change in Kazakhstan accelerating faster than the global average [5; 15].

Prime Minister Olzhas Bektenov has highlighted that while advanced countries have successfully implemented closed-loop economic principles, Kazakhstan continues to depend on landfilling, which deteriorates sanitary and environmental conditions. This situation violates citizens' constitutional rights, as Article 31 mandates the state to protect the environment for a favorable quality of life, and Article 38 requires respect for nature. Current environmental conditions and waste management practices hinder the fulfillment of these constitutional duties [1; 151].

The Environmental Code of Kazakhstan, particularly Article 13, grants every individual the right to a favorable environment, while Articles 4 and 41 promote waste minimization and reuse, supporting sustainable development and environmental protection [1; 151]. The waste management hierarchy prioritizes waste prevention, followed by reuse and recycling, with disposal as a last resort [9].

Kazakhstan adopted the “Green Economy” transition concept in 2013, emphasizing resource productivity and accountability in resource use. This concept aims to modernize the economy through advanced technologies and enhance public and business environmental awareness [5; 54]. In 2021, the national project “Zhasyl (Green) Kazakhstan” was launched to improve environmental quality and living standards, focusing on air quality, waste management efficiency, and ecosystem conservation. However, due to limited effectiveness, the project was officially discontinued on January 1, 2024 [10].

The National Development Plan adopted in February 2018 outlines specific goals for implementing best available technologies in line with OECD standards at existing enterprises [5; 58]. A key focus in Kazakhstan is the development of “green” technologies and promoting energy recovery from waste to improve environmental conditions and support sustainable economic growth [11]. In November 2022, Kazakhstan ratified the Concept for the Development of Housing and Communal Infrastructure for 2023–2029, which aims to enhance waste collection and recycling infrastructure, essential for effective municipal waste management and improving citizens' quality of life [12].

Kazakhstan's commitment to international sustainability goals is evident in its ratification of the Strategy for Achieving Carbon Neutrality by 2060, which outlines actions for decarbonizing the waste management sector, including reducing waste generation and improving MSW collection and sorting.

Based on these insights and international practices in solid waste recycling and disposal, the author proposes a series of recommendations for Kazakhstan. These include:

1. Enhance and expand infrastructure for solid household waste processing and disposal.
2. Continuously refine environmental laws and ensure compliance with standards.
3. Establish an economic incentive system for reducing waste production and improving public environmental awareness.
4. Sustain international collaborations and adopt effective advanced methods and technologies.

Implementing these recommendations will significantly improve Kazakhstan's household waste management system, reduce its environmental impact, and support sustainable development. Achieving these goals will require a comprehensive strategy, coordinated efforts from government, the business sector, and the community, along with the integration of international best practices and innovative technologies.

The evaluation indicates that Kazakhstan's regulatory framework for municipal solid waste (MSW) processing and disposal is still developing, with the current management system showing limited effectiveness. The Ecological Code has introduced progressive waste management principles, such as a waste hierarchy and extended producer responsibility, inspired by European models. Accelerating the adoption of the “On Waste” Law is essential to effectively tackle waste management challenges and establish a solid legislative foundation for implementing circular economy principles.

Enhancing the legislative framework for household waste management also involves fostering the growth of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the waste processing sector. Our analysis of European practices highlights the need for an environment conducive to zero-waste production, along with effective sorting and disposal of solid waste, supported by business incentives.

Continuous and transparent public communication about environmental issues, particularly regarding landfills and disposal options, is crucial. Partnerships with media and community organizations can facilitate this. Additionally, providing Kazakhstani citizens with various disposal methods and purchasing options, such as biodegradable packaging, is important. These approaches will raise public awareness, encourage environmentally responsible choices, and promote environmental education within the community.

List of used literature:

1. Nukusheva, A.A., & Aitimov, B.J. (2022). Pravovye aspekty upravleniia bytovymi otkhodami v Kazakhstane i zarubezhnykh stranakh: sravnitel'no-pravovoi analiz [Legal aspects of household waste management in Kazakhstan and foreign countries: comparative legal analysis]. Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoi informatsii Respubliki Kazakhstan—Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan, 3 (70), 148–160. Retrieved from [https://vestnik.zqai.kz/30-16-PB\(4\).pdf](https://vestnik.zqai.kz/30-16-PB(4).pdf) [in Russian]
2. United Nations Environment Programme (2024). Global Waste Management Outlook 2024: Beyond an age of waste—Turning rubbish into a resource. Nairobi. [wedocs.unep.org](https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/44939/global_waste_management_outlook_2024.pdf?sequence=3). Retrieved from https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/44939/global_waste_management_outlook_2024.pdf?sequence=3
3. Globalnye perspektivy upravleniia otkhodami na 2024 god [Global waste Management prospects for 2024]. [unep.org](https://www.unep.org/ru/resources/globalnye-perspektivy-upravleniya-otkhodami-na-2024-god). Retrieved from <https://www.unep.org/ru/resources/globalnye-perspektivy-upravleniya-otkhodami-na-2024-god> [in Russian]
4. Ot upravleniia otkhodami k bolee bezotkhodnoi ekonomike [From waste management to a more waste-free economy]. [unep.org](https://unece.org/sites/default/files/2022-02/WASTE_RU.pdf). Retrieved from https://unece.org/sites/default/files/2022-02/WASTE_RU.pdf (unece.org) [in Russian]
5. Rezultaty 2-go etapa nauchno-issledovatel'skoi raboty po teme «Issledovanie mezhdunarodnogo zakonodatel'stva i pravoprimeritelnoi praktiki po vnedreniiu modelei tsirkuliarnoi ekonomiki (ekonomiki zamknutogo tsikla) v sfere tekhnicheskogo regulirovaniia i standartizatsii, v tom chisle v chasti ustanovleniia sootvetstvuiushchikh trebovaniu k produktsii i svyazannym s nei protsessam utilizatsii» [Results of the 2nd stage of research work on the topic “Research of international legislation and law enforcement practice on the introduction of circular economy (closed-loop economy) models in the field of technical regulation and standardization, including in terms of establishing

appropriate requirements for products and related recycling processes”]. eec.eaeunion.org. Retrieved from https://eec.eaeunion.org/comission/nir_results/124946/ [in Russian]

6. 5552 stikhiinykh svalok obnaruzheno v 2023 godu posredstvom kosmomonitoringa [5552 natural landfills were discovered in 2023 through space monitoring]. www.gov.kz. Retrieved from <https://www.gov.kz/memleket/entities/mdai/press/news/details/652376?lang=ru> [in Russian]

7. Pochemu Kazakhstan prevrashchaetsia v odnu bolshuiu musornuiu svalku? [Why is Kazakhstan turning into one big garbage dump?]. baytaq.kz. Retrieved from <https://baytaq.kz/> [in Russian]

8. Nam stoit serezno rassmotret perspektivy vnedreniia printsipov «ekonomiki zamknutogo tsikla» [We should seriously consider the prospects of implementing the principles of the “closed-loop economy”]. inbusiness.kz. Retrieved from <https://www.inbusiness.kz/ru/last/nam-stoit-serezno-rassmotret-perspektivy-vnedreniya-principov-ekonomiki-zamknutogo-tsikla-tokaev> [in Russian]

9. Nukusheva, A., Rustembekova, D., Abdizhami, A., Au, T., & Kozhantayeva, Z. (2023). Regulatory Obstacles in Municipal Solid Waste Management in Kazakhstan in Comparison with the EU. Sustainability, 15(2), 1034. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/2/1034>

10. Novikov, V. Kakie ekologicheskie problemy reshil natsproekt «Zelenyi Kazakhstan», a kakie-net [Which environmental problems were solved by the national project “Green Kazakhstan”, and which ones were not]. kz.kursiv.media. Retrieved from <https://kz.kursiv.media/opinions/print1009-vdmn-jasy1/> [in Russian]

11. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan ot 15 fevralia 2018 goda No.636 «Ob utverzhdenii Natsionalnogo plana razvitiia Respubliki Kazakhstan do 2025 goda i priznanii utrativshimi silu nekotorykh Ukazov Prezidenta Respubliki Kazakhstan» [Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 15, 2018 No.636 “On Approval of the National Development Plan of the Republic of Kazakhstan until 2025 and Invalidation of Certain decrees of the President of the Republic of Kazakhstan”]. (n.d.). adilet.zan.kz. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636> [in Russian]

12. Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazakhstan «Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiia zhilishchno-kommunalnoi infrastruktury na 2023–2029 gody» [Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan “On approval of the Concept of development of housing and communal infrastructure for 2023–2029”]. (n.d.). adilet.zan.kz. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000736> [in Russian]

Annotation. The Republic of Kazakhstan, rich in natural resources and with a rapidly growing economy, is facing increasing municipal solid waste (MSW). This situation requires effective waste processing and disposal strategies. This study aims to examine the legal framework for solid waste management in Kazakhstan, assess the alignment of national laws with international standards, and explore the incorporation of circular economy principles. The research analyzes current legal regulations on household waste and identifies key challenges. Using political and legal analysis, comparative legal approaches, and systematic analysis, the study evaluates how initiatives can improve solid waste management while maintaining environmental balance. The findings highlight the urgent need to strengthen Kazakhstan's legislative framework for solid waste. Implementing a new Ecological Code aligned with European principles and promoting extended producer responsibility is crucial. Additionally,

establishing a “Law on Waste” and fostering conditions for small and medium-sized enterprises in the recycling sector is essential for enhancing public environmental awareness.

Keywords: municipal solid waste, recycling and disposal of municipal solid waste, the principle of manufacturer's responsibility, the principle of the waste management hierarchy, circular economics, European waste management standards

Аннотация. Қазақстан Республикасы, табиғи ресурстарға бай және жылдам дамып келе жатқан экономикасы бар, қатты тұрмыстық қалдықтардың (ҚТҚ) көлемінің артуымен бетпе-бет келуде. Бұл жағдай қалдықтарды өңдеу және жою үшін тиімді стратегияларды талап етеді. Бұл зерттеудің мақсаты – Қазақстандағы қатты қалдықтарды басқарудың құқықтық негізін зерттеу, ұлттық заңдардың халықаралық стандарттарға сәйкестігін бағалау және айналым экономикасының принциптерін енгізу мүмкіндігін зерттеу. Зерттеуде тұрмыстық қалдықтарға қатысты қазіргі құқықтық нормалар талданып, негізгі мәселелер анықталады. Саяси және құқықтық талдау, салыстырмалы құқықтық тәсілдер мен жүйелі талдау әдістерін пайдалана отырып, зерттеу бастамалардың қатты қалдықтарды басқаруды қалай жақсартуға болатынын, экологиялық теңгерімді сақтай отырып, бағалайды. Нәтижелер Қазақстанның қатты қалдықтарды басқару саласындағы заңнамалық негізін нығайтудың шұғыл қажеттілігін көрсетеді. Еуропалық принциптерге сәйкес келетін жаңа Экологиялық кодексті енгізу және өндірушілердің кеңейтілген жауапкершілігін қамтамасыз ету маңызды. Сонымен қатар, «Қалдықтар туралы заң» қабылдау және қайта өңдеу саласындағы шағын және орта бизнеске жағдай жасау қоғамдық экологиялық білімді арттыру үшін маңызды.

Түйін сөздер: қатты тұрмыстық қалдықтар, қатты тұрмыстық қалдықтарды қайта өңдеу және кәдеге жарату, өндірушінің жауапкершілік принципі, қалдықтарды басқару иерархиясы принципі, айналым экономика, қалдықтарды басқарудың еуропалық стандарттары.

Аннотация. Республика Казахстан, богатая природными ресурсами и с быстро растущей экономикой, сталкивается с увеличением объемов твердых бытовых отходов (ТБО). Эта ситуация требует эффективных стратегий по переработке и утилизации отходов. Целью данного исследования является изучение правовой базы управления твердыми отходами в Казахстане, оценка соответствия национальных законов международным стандартам и исследование возможности внедрения принципов экономики замкнутого цикла. В исследовании анализируются текущие правовые нормы, касающиеся бытовых отходов, и выявляются ключевые проблемы. Используя политический и правовой анализ, сравнительный правовой подход и системный анализ, работа оценивает, как инициативы могут улучшить управление твердыми отходами, сохраняя при этом экологический баланс. Результаты подчеркивают настоятельную необходимость укрепления законодательной базы Казахстана в сфере управления твердыми отходами. Внедрение нового Экологического кодекса, соответствующего европейским принципам и способствующего расширенной ответственности производителей, имеет решающее значение. Кроме того, необходимо создать «Закон об отходах» и создать условия для малого и среднего бизнеса в сфере переработки, что важно для повышения общественной экологической осведомленности.

Ключевые слова: твердые бытовые отходы, переработка и утилизация твердых бытовых отходов, принцип ответственности производителя, принцип иерархии управления отходами, экономика замкнутого цикла, европейские стандарты управления отходами/

PROBLEMS OF THE THEORY OF SPECIAL PRODUCTION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Liu Peiyang

1st year master's student

Al-Farabi Kazakh National University

Almaty, Republic of Kazakhstan

Scientific supervisor:

candidate of Law, professor Atakhanova S.K.

To form a complete picture of the institution of special proceedings as an independent procedural form, it is necessary to offer its own composition of the category of cases of special proceedings. The conclusions drawn in this paragraph are assumed, superficial.

Some scholars propose to exclude cases on the status of persons from the category of cases of special proceedings (V. V. Blazheyev, M. G. Avdyukov). In addition, exclude the cases provided for in paragraphs 13, 14, Article 302 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan "On the establishment of irregularities in acts of civil status, on complaints about notarial actions or refusal to commit them". It seems that by excluding these cases, the category of special proceedings cases will remain undisputed claims.

We will consider the possibility of transferring cases on the status of persons to the claim proceedings. Such categories of cases as: emancipation, restriction of legal capacity, deprivation of the possibility of a minor to dispose of his earnings, may well be considered in the order of claim proceedings. In these cases, the defendant, who understands the meaning of his actions, may well defend his rights. Here we are talking about the legal status of the plaintiff or defendant, on which the presence or absence of authority to dispose of property depends. In the global sense, according to these categories of cases, we are talking about the constitutional right to independently exercise their rights and obligations.

A person is able to protect his legal status from restrictions on his own (in cases of emancipation, it is quite possible to adopt rules establishing the full legal capacity of the plaintiffs in this category of cases). The resolution of this issue requires additional research, but this does not exclude the possibility of considering these cases in an adversarial process.

There are some doubts about the cases on the recognition of a person as legally incompetent. It is clear that before the court decision on the incapacity of a person enters into legal force, the person is recognized as legally capable. However, when a person does not understand the meaning of his actions, can he compete with the plaintiff in the claim proceedings. With the mandatory participation of a representative, this problem is also not solved. It turns out that the further disposal of a person's property will depend on the actions of a representative who is appointed by the state.

In addition, the consideration of cases of deprivation of legal capacity in an adversarial process may become an obstacle to the provision of assistance to a truly ill person, if the plaintiff is unable to provide exhaustive evidence in favor of the defendant's incapacity.

It seems quite possible to leave these categories of cases in special proceedings, however, in the event of a dispute, it is possible to consider the case in a lawsuit.

It should be noted that the purpose of applying to the court in some cases on the status of persons is to establish guardianship and guardianship. Some cases on the status of persons have one common problem: in this category of cases, the ultimate goal of applying to the court – the establishment of guardianship-is not fixed. The purpose of applying to the court in these categories of cases should be the purpose of establishing guardianship and guardianship. And although the legal consequences of recognizing a person as incapacitated or with limited legal capacity are broader than the appointment of a guardian or trustee, achieving them should not

be the purpose of the applicant's appeal to the court. It is the appointment of guardianship and guardianship that determines the purpose of the consideration of such cases in Europe. According to our legislation, guardianship and guardianship is appointed by the guardianship and guardianship authorities at the place of residence of the person in need of guardianship. Therefore, such a procedure is not subject to judicial control, such a state of affairs can lead to negative consequences. If in the Kazakh law the purpose of consideration of these cases is precisely to resolve the issue of the status of persons and the simultaneous appointment of guardianship or guardianship with the determination of specific guardians and trustees, then their consideration in the order of special proceedings is justified.

If in the Kazakh legislation the purpose of consideration of these cases will be to resolve the issue of the status of the person and the appointment of guardianship and guardianship, with the simultaneous appointment of guardians and trustees, then the consideration of these cases in the order of special proceedings will be fully justified.

There are doubts about the cases of complaints about notarial actions and about the refusal to commit them. Doubts are caused by the legal nature of the notary. If the notary is considered an administrative body, and the relationship between the notary and the applicant is administrative and legal, then cases related to the refusal of the notary should be considered in the order of proceedings in cases arising from public legal relations [1]. If the notary is considered an independent body, and the relationship between the notary and the applicant is civil procedural, then cases related to the refusal of the notary to perform a certain action must be considered by the court in the order of verification proceedings. The court in this case will be the second instance.

Given the above, the exclusion of these cases from the category of special proceedings in the field seems likely.

Some scientists also suggest that certain categories of cases should be assigned to an independent institution of special production-call production (V. V. Argunov). The Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan of the case on the restoration of rights on lost bearer securities and order securities is designated as "call proceedings". With a slight change in the rules, cases of special proceedings on the recognition of a movable thing as ownerless, recognition of the right of communal ownership of immovable property, on the recognition of a citizen as deceased, on the recognition of a citizen as missing, cases on the establishment of the fact of possession and use of immovable property and cases on the establishment of the fact of bona fide, open and continuous ownership of immovable property can be considered in the order of summons proceedings.

These categories of cases, when modifying the rules governing their consideration, can be considered in the order of summons.

From the above, it follows that cases of emancipation and cases related to the implementation of notarial activities should be excluded from the list of cases to be considered in the order of special proceedings.

Also, taking into account that cases of special proceedings should be considered according to the investigative type of process, within the framework of this model, cases on the status of persons (on recognition of limited legal capacity, incapacitated) are not subject to consideration. Since the legislator is not yet considering the application of the investigative type of process in relation to cases of special proceedings, it is assumed that it is reasonable to leave these categories of cases within the framework of special proceedings, but with some changes to the procedure for considering disputes in such cases.

In addition, modifications require cases in the field of establishing legal facts that turn this production into production for the protection of undisputed rights. This category of cases may be referred to as proceedings for the recognition of undisputed rights [2].

Cases of divorce of spouses by mutual consent if they have minor children, provided

that there is no dispute about them, are also subject to consideration in the order of special proceedings.

In the course of writing my dissertation, I pointed out that a number of principles that are currently recognized as industry-specific are actually institutional in nature. First of all, this provision concerns the principles of the adversarial nature of the parties, the transparency of the judicial process. I believe that these principles contradict the institution of special production.

As for the other principles, they can be applied in both industries.

It seems necessary to consider in detail the operation of the principles in special production, about which there are doubts.

The principle of competition. This principle is enshrined in Article 15 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan. According to this principle, the parties in civil proceedings are given equal opportunities to defend their positions. Since there are no opposing interests of the parties in cases of special proceedings, this principle does not manifest itself.

It should be noted that in some categories of cases, the powers of the court and the parties in proving the circumstances of the case are exercised differently. Thus, a judge may, on his own initiative, collect evidence (on the recognition of a citizen as dead, missing, or incapacitated).

Since the Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan does not contain a special rule that allows courts to collect evidence on their own initiative in cases of special proceedings, the obligation to prove the circumstances of the case is assigned to the applicant.

It is necessary to raise the question of the passivity of the court in the evidentiary sphere when considering cases of special proceedings. This circumstance may prevent the court from making an informed decision, due to the lack of the court's authority to independently collect evidence in the case. In special proceedings, the court must take into account only the evidence provided by the applicant or refuse to recognize the claims, without having additional information on the case. Thus, if the applicant provides incomplete or false information, the court may make an unfair decision.

Of course, interested persons may be involved in the consideration of a special case. However, the interests of third parties are incomparable with the interests of the defendant. Due to the fact that the judge does not have the authority to collect evidence, it is common practice to involve persons who have at least some relations to the case in special proceedings. Thus, it is necessary to recognize such cases as a judicial error, since the judge, without having additional information, may not make an objective decision on the case.

Given the above, it follows that the operation of the principle of competition in special proceedings is currently relevant.

It should be noted that this problem was raised in pre-revolutionary science in favor of the investigative type of process for the consideration of cases of protective proceedings. It is noteworthy that the modern civil process has followed the same path. Pre-revolutionary scientists recognized the limitation of the principle of adversarial parties in special proceedings.

In order to prevent the issuance of illegal decisions, it was proposed to give the courts autonomy when considering cases on the protection of the law. Thus, the Statute establishes a provision according to which the court checked the grounds for the applicant's appeal to the court, as well as the compliance of the evidence provided by him. Thus, at the stage of preparing the case for trial, the court indicates to the applicant exactly what evidence should be provided before a certain time limit.

In favor of building a special production on an investigative basis, Soviet scientists also spoke out. J. Pauli noted that the duty to collect evidence in cases of special proceedings lies mainly with the court.

It should be concluded that it is necessary to give the court additional powers to collect

and examine evidence when considering cases of special proceedings. In order to build Kazakhstan's civil legislation on a unified basis, it is necessary to unify the principles of civil procedure law for all types of proceedings, for example: to adopt an investigative type of process for resolving cases of claim proceedings. However, if this goal is impossible for the legislator, it is necessary to identify some proceedings that do not correspond to the civil procedural form as an independent form of production.

It seems that the idea of types of civil proceedings should be criticized, since it generates contradictions. The failure of this theory leads to the failure of the entire structure of the Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan, which leads to criticism of the entire Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan. Thus, it can be concluded that there are systemic contradictions in the structure of civil procedure legislation.

It is necessary to build a new model of special proceedings, according to which special proceedings are a single procedural form of consideration of undisputed cases. A distinctive feature of special proceedings is the absence of a dispute about the right. If there are disagreements between the interested parties, the dispute is considered in the order of claim proceedings or in the framework of adversarial proceedings within the special proceedings. The means of implementing the court's decision may be the recognition of a right, the realization of a legitimate interest, in the absence of a dispute about the legality of the state's activities. bodies – exercise control

In addition to the modification of the procedural form of consideration of disputes of special proceedings, the current principle of publicity of judicial proceedings should be replaced by the principle of secrecy and confidentiality.

It is noteworthy that in French civil law, cases of special proceedings can be considered without a court session. The judge, on the basis of the plaintiff's application, collects evidence, independently takes measures to ensure evidence and can make decisions without inviting the applicant. However, if the court finds inconsistencies in the case, the judge may organize a closed, confidential court session with the presence of the applicant and interested persons.

So, after analyzing the formation of the institution of special production, we can come to the conclusion that special production should be built on an investigative basis, which is fundamentally different from the existing civil procedure form. In addition, it is necessary to simplify the process of considering cases of special proceedings like France. It is quite legitimate to apply the principle of confidentiality, instead of the principle of publicity in the consideration of cases of special proceedings.

References

1. Bonner A. T. Proceedings on cases arising from administrative and legal relations // Selected works on civil procedure. - St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University, 2005. - p. 870.
2. Bonner A. T. On the nature of special production cases // Selected works on civil procedure. - St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University, 2005. - p. 576.

МЕДИАЦИЯ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ: НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

Таукелова А.К.

*магистрант кафедры «Уголовно-правовых дисциплин»
Факультета экономики и права
НАО Атырауский университет имени Х.Досмухамедова
г.Атырау, Республика Казахстан*

В последние годы медиативные практики в банковской сфере Республики Казахстан становятся все более актуальными. Они направлены на разрешение конфликтов между клиентами и финансовыми учреждениями, что в свою очередь позволяет повысить уровень доверия и удовлетворенности клиентов.

Медиация - процедура урегулирования спора (конфликта) между сторонами при содействии медиатора (медиаторов) в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, реализуемая по добровольному согласию сторон [1]

Закон «О медиации» вступил в силу 5 августа 2011 года и регулирует общественные отношения в сфере организации медиации в Республике Казахстан

Основополагающие принципы медиации включают добровольность, конфиденциальность, взаимоуважение, равноправие сторон, нейтральность и беспристрастность медиатора, а также прозрачность процедуры [1]

Медиация представляет собой альтернативный способ разрешения споров, в рамках которого независимый медиатор помогает сторонам достичь взаимоприемлемого соглашения. В банковской сфере медиаторы выступают посредниками в спорах в основном касающихся не выполнением договорных обязательств, качества оказания банковских услуг, взыскания просроченной задолженности по договорам банковского займа и обращения взыскания на имущества, предоставленного в залог.

Преимущества медиации и отличия от судебного процесса:

1. Экономия времени: Процессы медиации зачастую занимают меньше времени, чем судебные разбирательства. Суд же предполагает длительное решение вопроса, которое может затянуться на месяцы. Неоднократно назначаются судебные заседания, на которые, кстати, представители одной из сторон могут и не явиться, тем самым усугубляя положение.

2. Снижение затрат: Участие медиатора может быть менее затратным для участников по сравнению с судебными издержками.

3. Сохранение отношений: Медиативный процесс позволяет избежать эскалации конфликта и сохранить деловые отношения между банком и клиентом. В суде же стороны действуют друг против друга

4. Судья назначается, а медиатора выбирают стороны

5. Суд - это публичный процесс, а медиация обеспечивает конфиденциальность, что не позволяет медиатору разглашать информацию, ставшую известной в ходе процесса без соглашения стороны, предоставившей ее.

6. Судья принимает решение в строгом соответствии с законом, а медиатор – с учетом интересов сторон, но в рамках закона.

Несмотря на преимущества, медиация сталкивается с определенными вызовами:

- Недостаточная осведомленность: Многие клиенты не знают о возможности медиации как способа разрешения спора.

- Скептицизм: Некоторые клиенты могут не доверять процессу и предпочтут обращаться в суд.

Медиация в банках Республики Казахстан представляет собой перспективное направление, способствующее эффективному разрешению конфликтов. Важно продолжать работу по его популяризации и обучению специалистов в области медиативных процессов.

В Казахстане зарегистрировано 371 профессиональных и 4465 общественных медиаторов. Однако, несмотря на это, только 15,9 % респондентов уже пользовались услугами медиатора, и в дальнейшем при возникновении гражданского спора или столкновения с уголовными преступлениями выберут именно эту форму разрешения конфликта

Почти половина всех опрошенных (45,3 %) ничего не знают о таком способе урегулирования споров, как медиация [5]

Кроме того, в результате процедуры медиации решение может охватывать множество аспектов, обговорить и иные вопросы, которые не предусмотрены договором банковского займа, что не всегда встречается при судебном разбирательстве.

Медиация эффективна в случаях, когда в жизни клиентов банка возникают сложности, быстро не решаемые. В этих случаях работа с эмоциональным аспектом спора сторон, конфиденциальность которой гарантируется законом, может качественно улучшить ситуацию. [2]

К примеру, в настоящее время медиация стала обязательным досудебным способом урегулирования споров по взысканию задолженности перед финансовыми организациями.

Примирительные процедуры получили законодательное закрепление в Казахстане. В Гражданско-процессуальный кодекс РК включена глава 17 «Примирительные процедуры». В соответствии со ст. 174 ГПК: «Стороны могут урегулировать спор в полном объеме взаимных требований либо в части, заключив мировое соглашение, соглашение об урегулировании спора (конфликта) в порядке медиации или соглашение об урегулировании спора в порядке партисипативной процедуры либо используя иные способы в порядке, установленном настоящим Кодексом.».

В ГПК выделяются три вида примирительных процедур:

- 1) процедуры, в результате которых заключается мировое соглашение;
- 2) медиация;
- 3) партисипативные процедуры.

Все три вида примирительных процедур представляют собой переговоры. Только в первом случае это непосредственные переговоры сторон, во втором случае – переговоры с участием медиатора, в третьем случае – переговоры с участием адвокатов[3]

Примирительные процедуры, осуществляемые судьей-примирителем, в этой классификации попадают в раздел медиация. Медиация – это посредничество, и не важно, кем оно осуществляется: независимым медиатором или судьей-примирителем.

Немаловажной причиной внедрения судебного примирения является низкая эффективность традиционной медиации. Несмотря на значительные усилия по внедрению медиации, количество дел, рассмотренных с ее использованием, ничтожно

мало в процентном соотношении с общим количеством рассмотренных судами дел. Тот факт, что Закон о медиации оказался не эффективным и не работающим, подчеркивалось и в казахстанской [3] и в российской литературе [4].

Для того, чтобы Закон о медиации в банковской сфере РК заработал в полной мере, существует разные варианты применения внесудебного рассмотрения споров – медиации.

Практика их применения имеется в европейских странах и США. Зарубежный опыт показывает, что в Казахстане также возможно создание специальных организаций, внутрибанковских подразделений или отделов/служб медиации, занимающихся урегулированием споров, возникающих как внутри компании, с ее клиентами, так и с другими контрагентами до того, как спор будет передан в суд.

В таких службах обязательно должен быть профессионально обученный медиатор. При этом нет необходимости вводить новые штатные единицы, так как медиации могут обучиться как юристы банка, так и менеджеры по работе с клиентами.

Создание специализированных внутрибанковских отделов по работе с жалобами клиентов позволит, согласно опыту зарубежных стран, разрешать до 60% разногласий на уровне самого банка, а в ряде случаев даже на уровне его подразделения или отделения. Чем доступнее подобные отделы для клиента, тем меньше обращений в суд и тем выше репутация банка.

Если же разногласия все-таки не удастся разрешить на этом уровне, у клиента всегда есть возможность обратиться на более высокую ступень - в правовой департамент банка.

Использование банком медиаторов будет более эффективно за счет экономии ресурсов на традиционных судебных разбирательствах.

Но в этом случае возникает противоречие одному из важнейших принципов медиации - независимости медиатора, а также необходимости сохранения равноправия сторон. В этой схеме выдержать это достаточно сложно, так как медиатор работает фактически при банке и для клиента его нейтральность не является очевидной.

Во избежании таких ситуаций наряду с банковскими медиаторами можно создать отдел медиации при Агенстве РК по регулированию и развитию финансового рынка, С одной стороны, сами банки являются членами этой организации, но при этом создается нейтральный орган, к которому клиент может апеллировать в поиске справедливого решения. При этом реестр медиаторов должен обеспечивать сторонам свободу выбора независимого медиатора.

В такие отделы следует направлять споры только особой сложности после того, как задействованы все возможности конкретного банка для их урегулирования.

В силу того что медиация и медиативный подход являются гибкими инструментами урегулирования споров, они могут настраиваться под конкретную организацию и даже конкретную ситуацию при соблюдении основополагающих и закрепленных в Законе принципов.

Возможны гибридные формы урегулирования споров, сочетающие, к примеру, и медиацию, и арбитраж (третейский суд).

Такие формы могут использоваться и внутрибанковскими отделами по урегулированию споров.

Системное использование медиации и медиативного подхода в работе казахстанских банков послужит повышению их конкурентоспособности, стабильности и придаст уверенность в завтрашнем дне не только самим банкам, но и их клиентам.

Разрешение споров и разногласий с помощью медиации - это не только разрешение сиюминутных конфликтов, это еще и воспитание культуры уважительного взаимодействия

В заключение, медиация в банковской сфере Республики Казахстан имеет значительный потенциал для развития. Продолжение исследований и практического применения медиации может способствовать улучшению качества обслуживания клиентов и повышению эффективности разрешения споров в финансовом секторе.

Литература

1. Закон РК "О медиации" от 28.01.2011.
2. "Медиация: теория и практика" – журнал "Право и экономика" (2022).
3. См.: Сулейменов М.К. Указ.соч. С. 406-410.
4. Шафоростова К.И. Медиация и судебное примирение: общие черты, различия, перспективы. – Научно-методический электронный журнал «Концент». 2018. №5 (май). С. 123-129.
5. (<https://mediator.kz/o-nas/news/statistika-provedeniya-mediacij-v-kazahstane?>)

Аннотация. В данной статье рассматриваются основы и практика медиации в банковской сфере Республики Казахстан как эффективный механизм разрешения конфликтов между клиентами и финансовыми учреждениями. Введение медиативных процессов рассматривается как способ повышения уровня доверия клиентов и удовлетворенности предоставляемыми услугами.

Статья анализирует законодательную базу, регулирующую медиацию в стране, а также практические примеры внедрения медиации в ведущих банках. Приводятся преимущества медиации, такие как экономия времени и ресурсов, а также сохранение деловых отношений.

Тем не менее, статья также выделяет ключевые вызовы, с которыми сталкивается данное направление, включая недостаточную осведомленность клиентов и скептицизм относительно эффективности процесса. В заключение, подчеркивается важность продвижения медиации как альтернативного метода разрешения споров в финансовом секторе, а также необходимость дальнейшего исследования и развития этой практики в Казахстане.

Ключевые слова: медиация, банковская сфера, Республика Казахстан, разрешение конфликтов, клиенты, финансовые учреждения.

ИНСТИТУТ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Айтказина Ш.Т.

магистрант кафедры «Уголовно-правовые дисциплины»

Атырауского университета им. Х. Досмухамбетова,

Член Палаты юридических консультантов «AZP»

Магистр бизнес-администрирования

Сертифицированный специалист по корпоративному управлению

г.Атырау, Республика Казахстан

Введение.

Медиация – является одним из альтернативных способов урегулирования конфликтов, с участием третьей независимой, беспристрастной, профессионально подготовленной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора. Важно отметить, что медиация – это особая форма посредничества, не предполагающая вынесения третьей стороной решения по спору. Главной миссией медиатора является содействие сторонам привести спор к взаимовыгодному и что немало важно - жизнеспособному решению по выходу из конфликтной ситуации.

Принятие и внедрение в 2011 году Закона РК «О медиации» способствовало прогрессивному развитию института медиации. На первых этапах своего становления медиация получила широкое применение в основном в судебной системе. Продуктивность медиации способствовало ее применению на различных площадках, не составили исключения трудовые споры.

Результаты.

Одним из факторов, который определяет перспективность медиации в трудовых спорах является особенности законодательного регулирования труда в Казахстане.

Так, для того чтобы расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя, последнему необходимо строго соблюсти ряд процедур и сроков. Например, если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для прекращения или расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно сделана ссылка не на то основание Трудового кодекса или иного закона, суд отказывает в удовлетворении иска. Одновременно в мотивировочной части решения суд должен указать конкретное основание Трудового кодекса или иного закона, по которому подлежал прекращению или расторжению трудовой договор [1]. То есть ошибка в акте работодателя, даже при наличии законных оснований трактуется не в пользу работодателя.

В то же время не исключается также возможность работников использовать отдельные нормы Трудового кодекса РК, например, как временная нетрудоспособность, для того, чтоб уклоняться от разрешения назревшего спора.

Так, например, Трудовой кодекс ограничивает право работодателя прекращать или расторгать трудовой договор в период временной нетрудоспособности работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 52, за небольшими исключениями [2].

Таким образом, трудовой конфликт может эскалироваться на разным этапах любой стороной, приводя в еще больший тупик. Обращение участников трудового конфликта за судебной защитой как правило удовлетворит только одну сторону, и соответственно может породить череду непродуктивных судебных споров.

Процедура медиации как способ урегулирования трудовых споров кажется очень перспективной, особенно в ситуациях, не урегулированных законодательством [3]. Такими, например, являются споры по поводу изменения условий труда, а также конфликты неправового характера, которые могут возникнуть среди работников, в том числе и без участия работодателя. Споры на работе неприятны, но неизбежны: только 8% сотрудников ни разу не сталкивались с конфликтами в коллективе. Четверть опрошенных конфликтует ежемесячно, а 16% – ежедневно. Все это ухудшает работу организации, снижает ее эффективность, может привести к потере прибыли или текучке кадров [4].

Как отмечалось выше, одним из флагманов успешного внедрения медиации в Казахстане является судебная система.

ТОО приняло на работу молодого специалиста Айгуль Н. За время работы данный работник периодически отпрашивалась по личным вопросам, но с трудовыми функциями справлялась. В один из рабочих дней данный работник не вышла на работу, оповестив через мессенджер отдел кадров о том, что берет отпуск без содержания, якобы в связи плохим самочувствием и необходимостью пройти обследование здоровья. Через третье лицо направила заявление с просьбой предоставить отпуск без содержания на 10 рабочих дней. Работодатель, оценив объемы работ, удовлетворил предоставление отпуска только на три рабочих дня, мотивировав это тем, что если у работника имеется временная нетрудоспособность, то необходимо оформить больничный лист. Одновременно с этим, на рабочем компьютере работник, который временно стал исполнять функции Айгуль Н. обнаружил билеты для отдыха за границей на имя Айгуль Н., о чем сообщил отделу кадров. ТОО расторгает трудовой договор в связи с неявкой работников на работу. Стороны вступают в трудовой спор, Айгуль Н. оспаривает свой увольнение, работодатель не согласен с ее позицией и доказывает в суде правильность своих действий. В итоге, судебный процесс продлился почти шесть месяцев, в итоге окончившись примирением сторон, так как в ходе судебного заседания возникло обстоятельство беременности работника [5].

Таскалинский районный суд прекратил гражданское дело о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, причинение морального вреда и обязанности перечислить обязательные пенсионные отчисления в порядке судебной медиации. Так, истец Л. обратилась в суд с иском к ТОО «ТН» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, причинение морального вреда и обязанности перечислить обязательные пенсионные отчисления, мотивируя свои требования тем, что работала в ТОО в качестве заведующей производством. Общая задолженность составляет сумму 160.000 тенге. Просила взыскать сумму задолженности, а также компенсацию за причиненный моральный вред в размере 90.000 тенге. В ходе судебного разбирательства стороны пришли к соглашению о разрешении спора по результатам проведения процедуры судебной медиации, по условиям которого истец отказывается от исковых требований в связи с заключением медиативного соглашения, а ответчик ТОО «ТН», в лице директора К. обязуется погасить перед истцом сумму задолженности за неиспользованный трудовой отпуск в размере 58.743 тенге до 01.08.2019 года. Просили представленное соглашение утвердить и производство по делу прекратить. Определением Таскалинского районного суда производство по делу в результате проведения судьей-медиатором процедуры медиации, прекращено [6].

Приведенные выше примеры, демонстрируют перспективность медиации в трудовых спорах. Между тем, с точки зрения затратности эмоциональных, временных и финансовых ресурсов для всех участников спора, выгоднее прийти как можно быстрее к взаимовыгодному решению, до обращения в судебные органы [7].

Согласно международной статистике 30-40 % всех споров проходят через процедуру медиации, в 85 % из них были достигнуты положительные результаты. По информации Федерации профсоюзов Республики Казахстан в территориальных объединениях профсоюзов созданы 17 Центров примирения «Татуласу орталығы», в которых в 2019 году проведено более 15 000 медиативных процедур, из них более 4000 трудовых споров, включая 2800 подписанных медиативных соглашений и 380 споров разрешены путем переговоров [8].

Приведенная статистика говорит сама за себя и подтверждает тезисы медиации в трудовых спорах.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность обращения сторон трудового спора в согласительную комиссию. Основной задачей согласительных комиссий является урегулирование трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем [9]. Как и процедура медиации, согласительные процедуры направлены на достижение согласия между конфликтующими сторонами, и на первый взгляд может вызвать мнение об их тождественности.

Однако, деятельность согласительной комиссии и медиаторов имеют принципиальную разницу.

Согласно Трудовому кодексу, согласительная комиссия формируется из представителей как работников, так и работодателя [10]. Таким образом, трудовой спор между работодателем и работником фактически рассматривается лицами, зависящими от работодателя. Медиатор же является независимым от сторон спора и незаинтересованным в сути конфликта лицом.

Согласительная комиссия формируется из работников организации, которые с большой вероятностью не обладают необходимыми навыками и знаниями. В то время как медиатор, должен быть обученным и сертифицированным именно процедуре медиации, то есть выработке взаимных решений.

Возможность разрешить конфликт с работником без придания огласки работникам предприятия при согласительной комиссии минимальна, в то время как медиатор придерживается принципа тотальной конфиденциальности, кроме сторон конфликта.

Как правило, решения согласительной комиссии не являются исчерпывающими, в свою очередь медиативное соглашение составлено сторонами добровольно и обеспечивает исполнение всеми сторонами.

Заключение.

Очевидно, что институт медиации занимает свое уверенное место при разрешении трудовых споров. Медиация в трудовых правоотношениях позволяет снижать конфликтность и позволяет сторонам вырабатывать взаимоприемлемые решения, и продолжать свою жизнедеятельность. Полагаем, что необходимо стремиться к повышению осведомленности участников трудовых правоотношений о возможности разрешения споров посредством медиации на любой стадии споров, а также при любом возникающем недопонимании между работником и работодателем [11].

Справедливо предложение, предусматривать в тексте трудовых договоров оговорки о возможности проведения процедур медиации при любых спорах и разногласиях, возникающих в результате исполнения трудового договора.

Список источников:

1. Пункт 3 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»;
2. Пункт 11 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»;
3. Рашидова А. И., Рачкова А. О. Медиация в трудовых спорах. Актуальные проблемы российского права. 2017 № 12 (85) декабрь;
4. Михаил Михайлов. Как решить конфликт между сотрудниками руководителю. ПланФакт, 2019 год;
5. Пример из частной практики автора.
6. Пресс- служба Западно-Казахстанского областного суда, публикации на Сайте суда за 2019 год.
7. Ботагоз Оспанова. Медиация: трудовой вопрос. Казахстанская правда. Выпуск от 29 ноября 2018 г.
8. Пулатов Шерзод. Медиация – эффективный инструмент для разрешения трудовых споров. Сайт Федерации профсоюзов РК, 2020 год;
9. Чумаченко Александр. Согласительная комиссия: пережиток прошлого или эффективный инструмент для разрешения трудовых споров? Журнал «Эксперт Казахстан». - 2016. - № 15. - с. 20-21;
10. Сороколетова М. А. Согласительные процедуры и процедура медиации: анализ и соотношение понятий. Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) # 1 (22), 2016 | ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ;
11. Пулатов Шерзод. Медиация – эффективный инструмент для разрешения трудовых споров. Сайт Федерации профсоюзов РК, 2020 год;

Аннотация. В статье разбираются перспективы применения медиации в трудовых правоотношениях, раскрываются перспективы и положительные аспекты данного способа урегулирования конфликтов в трудовой сфере, раскрываются проблемные вопросы.

В своем исследовании автор раскрывает трансформацию базовых принципов медиации в очевидные преимущества для участников трудовых споров, в частности конфиденциальность, добровольность, оптимальные сроки решения споров, решение, удовлетворяющее интересам всех сторон. Поднимается вопрос о развитии культуры медиации при рассмотрении трудовых споров. Автор представил свой взгляд на сравнение согласительной комиссии и медиации.

В качестве выводов, в результате проведенного исследования автором предлагается рассмотреть медиацию как обязательную стадию на пути к урегулированию трудовых споров, с целью формирования конструктивного и цивилизованного диалога между работниками и работодателями.

Ключевые слова: альтернативные способы урегулирования споров, медиация, трудовые правоотношения, трудовые конфликты, трудовые споры.



Влияние технологий искусственного интеллекта на трудовое право в контексте международных стандартов

Хасенов Муслим Ханатович
PhD по юриспруденции,
Associate Professor Maqsut Narikbayev University

31 октября 2024 года

Постановка проблемы

1. Делегирование вопросов принятия кадровых и управленческих решений ИИ становится все более распространенным в современном мире. Эта тенденция таит в себе риски, связанные с повышением уязвимости в положении работников, которые могут стать объектом **чрезмерного цифрового контроля** со стороны работодателя и даже дискриминационного обращения.
2. **Отсутствие достаточной информации** о принципах и особенностях работы алгоритмов препятствует возможности **оценить правомерность принятых кадровых решений**, что значительно снижает защищенность работников и затрудняет реализацию их прав.
3. **Алгоритмический менеджмент** трансформирует работодательскую власть во **всеобъемлющую и всемогущую силу**, которой работнику как традиционно «слабой» стороне противостоять все сложнее, что **нарушает баланс интересов в трудовых отношениях**. Обоснованно сегодня говорить о таком явлении, как **цифровая власть работодателя**.

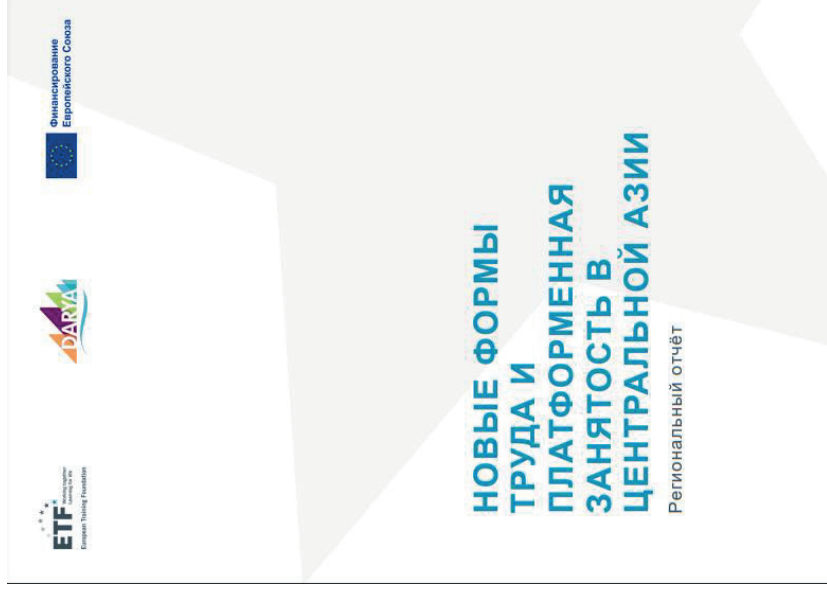
Постановка проблемы

1. Развитие цифровых трудовых платформ обладает значительным потенциалом для обеспечения возможностей заработка работников, в том числе женщин, людей с инвалидностью, молодежи и мигрантов. В развивающихся странах такие платформы рассматриваются как **многообещающий источник возможностей для занятости**. Предприятия также выигрывают, так как они могут использовать эти платформы, получив **доступ к глобальной и местной рабочей силе** и повысить производительность, а также более широкий охват рынка.
2. **Отсутствие достаточных правовых мер** регулирования работы платформ приводит к **уязвимости прав работников**.
3. В связи с этим перед государствами стоит задача обеспечить как **социальную защиту**, так и **экономический рост, баланс между интересами** «слабой» стороны (работники платформы) и бизнес-моделью гиг-компаний.
4. Административный совет МОТ принял решение включить в повестку дня **113 конференции труда в 2025 году** вопрос о **достойном труде в платформенной экономике**.

Вызовы и угрозы

1. **Алгоритмическое управление и контроль.** Отсутствие / снижение роли человеческого фактора в управлении, решения принимает искусственный интеллект / программа.
2. **Информационная асимметрия.** Отсутствие или недостаток в информации о механизме работы платформы и используемых алгоритмах.
3. **Отсутствие переговорной силы** в установлении условий труда (условие «принимай или уходи» - take-it-or-leave).
4. Платформы «обслуживают рассказы» о **расширении прав и возможностей**, автономии и гибкости, чтобы побудить работников стать их собственными боссами, микропредпринимателями и курьерскими партнерами.
5. **Отсутствие социальной защищенности** платформенных работников.
6. Уязвимость в вопросах **безопасности и охраны труда** в случае с Location-based платформами.

Актуальные исследования



Отчёт «**Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии**», в рамках финансируемого Европейским фондом образования (ЕФО) проекта DARYA (Диалог и действия для находчивой молодёжи в Центральной Азии). В отчёте представлены результаты исследования **онлайн-фриланса и платформенной занятости** в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане.

Анализ включал в себя кабинетные исследования, интервью и фокус-группы, а также автоматизированный сбор данных с определённых цифровых трудовых платформ.

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20RU_0.pdf

Актуальные исследования



Отчёт по Казахстану в рамках проекта «**Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии**»

рассмотрена распространённость новых видов труда, их привлекательность для работников, профиль работников, условия труда, текущий нормативно-правовой ландшафт, а также рекомендации в разработке политики.

Количественные данные о работниках цифровых платформ получены с помощью веб-скрейпинга данных с наиболее популярных цифровых трудовых платформ в регионе, а также с помощью существующей базы данных Online Labour Index.

<https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624633/>

Международные стандарты в области ИИ и платформенной занятости



Рамочная конвенция Совета Европы об ИИ, правах человека, демократии и верховенстве права (17 марта 2024 года)

**Глобальные
юридические
инициативы
(2024 год)**

**Регламент ЕС о
регулировании
ИИ (13 марта 2024
года)**

**Директива ЕС об
улучшении условий
труда при работе на
платформах (24
апреля 2024 года)**



Международный договор об ИИ



17 мая 2024 г. принята **Рамочная конвенция Совета Европы об искусственном интеллекте, правах человека, демократии и верховенстве права**. 5 сентября открыта для подписания.

Согласно Конвенции государства должны стремиться обеспечить, чтобы решение важных вопросов, связанных с ИИ, происходило с **участием широкой общественности**.

Совет Европы принял **первый в истории международный договор**, направленный на обеспечение уважения прав человека, верховенства права и правовых стандартов демократии в использовании систем искусственного интеллекта (ИИ). Договор, который также открыт для неевропейских стран, устанавливает правовую основу, которая охватывает **весь жизненный цикл систем ИИ** и устраняет риски, которые они могут представлять, одновременно продвигая ответственные инновации. Конвенция принимает основанный на оценке рисков подход к проектированию, разработке, использованию и выводу из эксплуатации систем ИИ, что требует тщательного рассмотрения любых потенциальных негативных последствий использования систем ИИ.

Международный договор об ИИ

Конвенция предусматривает легальную дефиницию:

Система ИИ — это машинная система, которая для достижения явно или неявно поставленных целей на основе полученных входных данных определяет, каким образом генерировать выходные данные, такие как прогнозы, контент, рекомендации или решения, способные влиять на физическую или виртуальную среду. Системы ИИ различаются по уровню автономности и способности к адаптации после развертывания.

Конвенция требует, чтобы каждая сторона создала **независимый надзорный механизм для контроля** за применением конвенции, а также повышала осведомленность, стимулировала информированные общественные обсуждения и проводила консультации с участием различных заинтересованных сторон по вопросу о том, как следует использовать технологию искусственного интеллекта.

Законодательные инициативы (ЕС)



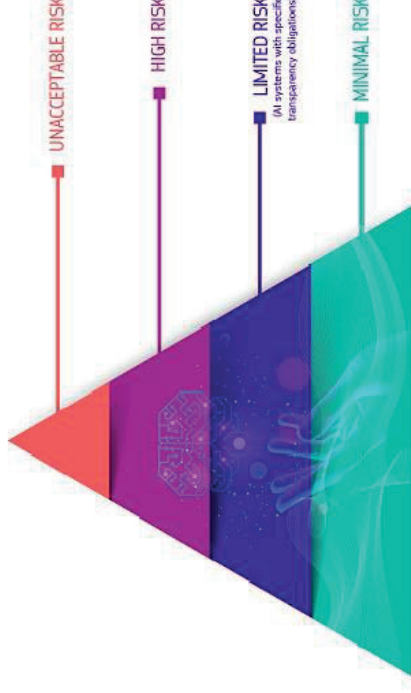
13 марта 2024 г. Европейским парламентом был принят **Регламент о регулировании ИИ**, выдвинутый 21 апреля 2021 года (вступил в силу с 1 августа 2024 года).

Вводится **маркировка контента**, созданного ИИ, Установлен запрет на использование ИИ для **распознавания эмоций** на рабочих местах и в учебных заведениях.

Нормативное регулирование ЕС в области ИИ направлено на создание **механизмов упрощенного внедрения продуктов ИИ**, совершенствование режима охраны результатов машинного творчества (вопросы интеллектуальной собственности), ограничение влияния ИИ на мышление человека, в частности, право человека по желанию отключать рекомендательные сервисы, развитие единого рынка законных, безопасных и заслуживающих доверия приложений ИИ и др. Особенностью европейского регулирования является **выделение разных категорий риска ИИ**, в зависимости от которых применяются строгие или более мягкие механизмы регулирования.

Законодательные инициативы (ЕС)

1. Классификация на основе рисков: Регламент классифицирует системы ИИ по различным уровням риска, каждый из которых имеет определенные нормативные требования для управления их потенциальным воздействием.



2. Требования прозрачности. Системы ИИ с высоким уровнем риска должны соответствовать строгим требованиям прозрачности и ведения учета, чтобы обеспечить подотчетность и отслеживаемость. Обязанность сопровождать системы ИИ инструментами, которые включают ключевую информацию о системе, в том числе ее характеристики и назначение.

3. Человеческий надзор. Некоторые системы ИИ требуют человеческого контроля для снижения рисков и соблюдения этических стандартов.

Законодательные инициативы (ЕС)

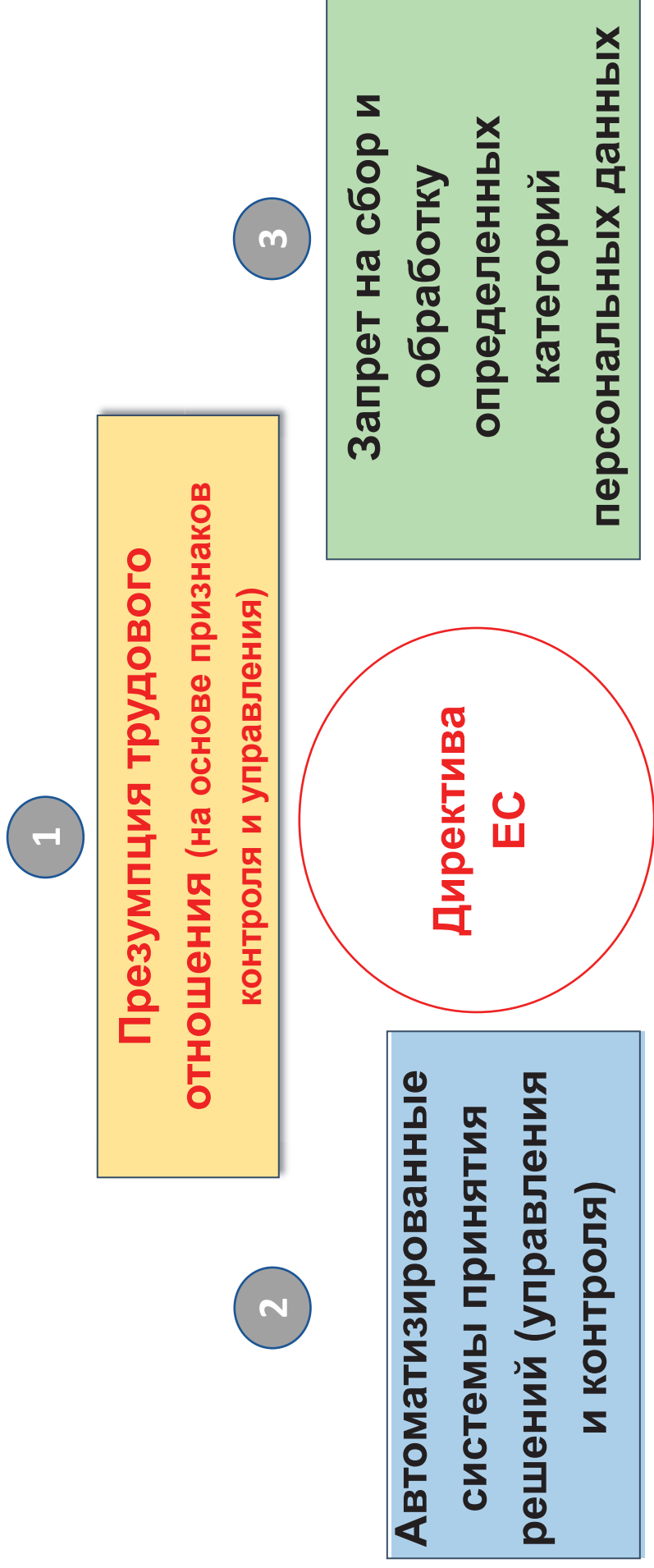


24 апреля 2024 г. Европейским парламентом была одобрена **Директива об улучшении условий труда при работе на платформах**, выдвинутая 9 декабря 2021 года.

Директива дает следующее определение «цифровой трудовой платформы»: **любое физическое или юридическое лицо, предоставляющее услугу, отвечающую всем следующим требованиям:**

- (а) она предоставляется, по крайней мере частично, на расстоянии с помощью электронных средств, таких как веб-сайт или мобильное приложение;
- (б) она предоставляется по запросу получателя услуги;
- (с) она включает в себя в качестве необходимого и существенного компонента организацию работы, выполняемой отдельными лицами за плату, независимо от того, выполняется ли эта работа онлайн или в определенном месте;
- (d) она предполагает использование автоматизированных систем мониторинга или принятия решений.

Законодательные инициативы (ЕС)



В Директиве изложены **минимальные права**, применимые к **любому лицу**, выполняющему работу на платформе, которое **на основании оценки фактов** может считаться имеющим трудовой договор или трудовые отношения.

Законодательные инициативы (ЕС)

Цель Директивы – содействие правильному определению статуса занятости людей, выполняющих работу на платформе; способствовать прозрачности, справедливости, человеческому надзору, безопасности и подотчетности в алгоритмическом управлении; и улучшить отслеживаемость человеческого труда на цифровых платформах, в том числе в трансграничных ситуациях.

Директива закрепляет опровержимую **правовую презумпцию трудовых отношений с платформенными занятыми**. Суть ее состоит в том, что договорные отношения между цифровой трудовой платформой и лицом, выполняющим работу через эту платформу, по закону считаются трудовыми отношениями, когда факты указывают на контроль и руководство в соответствии с национальным законодательством, коллективными договорами или практикой, действующей в государстве и с учетом прецедентного права Суда ЕС.

По своей сути она **перекладывает бремя доказывания с работника на работодателя**. Это означает, что платформа должна считаться работодателем, если цифровая платформа труда не сможет доказать обратное.

Законодательные инициативы (ЕС)

Предлагаемая Директива направлена на обеспечение того, чтобы людям, работающим через цифровые трудовые платформы, был предоставлен **легальный статус занятости**, соответствующий их фактическим условиям работы.

В тексте говорится об «**автоматизированных системах принятия решений**», что означает «системы, которые используются для принятия или поддержки с помощью электронных средств решений, которые **существенно влияют на лиц, выполняющих работу на платформе**, включая условия труда работников платформ, в частности решения, влияющие на их найм, доступ их организация и выполнение рабочих заданий, их доходы, включая цены на отдельные задания, их безопасность и здоровье, их рабочее время, их доступ к обучению, продвижению по службе или его эквиваленту, их контрактный статус, включая ограничение, приостановку или прекращение действия их учетной записи.

Законодательные инициативы (ЕС)

Статья 7 **запрещает обработку определенных категорий персональных данных**, преследование конкретных целей и обработку в определенные периоды времени. **Запрещена обработка персональных данных:**

1) «об **эмоциональном или психологическом состоянии**» и «в отношении частных бесед, в том числе обменов с другими лицами, выполняющими платформенную работу, и их представителями»;

2) запрещается обработка **любых биометрических данных** для установления личности этого лица путем сравнения этих данных с биометрическими данными физических лиц, хранящимися в базе данных.

3) запрещено обрабатывать персональные данные «**для прогнозирования осуществления основных прав**, включая право на объединение, право на коллективные переговоры и действия или право на информацию и консультации», «с целью сделать вывод о расовом или этническом происхождении, миграционном статусе, политических взглядах, религиозных или философских убеждениях, инвалидности, состоянии здоровья, в том числе хроническом заболевании или ВИЧ-статусе, членстве в профсоюзе, сексуальной жизни или сексуальной ориентации лица».

4) запрещается обработка персональных данных «пока лицо, выполняющее работу на платформе, **не предлагает и не выполняет работу на платформе**».

Законодательные инициативы (ЕС)

В соответствии со статьей 9 Директивы, государства-члены должны требовать от цифровых платформ труда **информировать работников платформ**, их представителей и, по запросу, компетентные национальные органы **об использовании автоматизированных систем мониторинга или принятия решений**.

Информация должна предоставляться в **письменной форме**, которая может быть в электронном формате, и должна быть представлена в **прозрачной, понятной и легко доступной форме, используя ясный и простой язык**. Работники платформ должны получать краткую информацию о системах и их особенностях, которые непосредственно на них влияют, включая условия их труда, где это применимо, не позднее первого рабочего дня, до внесения изменений, влияющих на условия труда, организацию труда или мониторинг труда. Исполнения или в любое время по их требованию. По запросу они также получат полную и подробную информацию обо всех соответствующих системах и их особенностях.

Законодательные инициативы (ЕС)

Статья 11 еще больше усиливает защиту при обработке персональных данных, вводя **право на получение объяснений и запрос на пересмотр любого решения**, принятого или поддержанного автоматизированной системой принятия решений. Эти права могут быть реализованы через контактное лицо, назначенное цифровой платформой труда **для обсуждения и разъяснения фактов**. Цифровые трудовые платформы должны гарантировать, что такие контактные лица обладают необходимой компетентностью, подготовкой и полномочиями для выполнения этой функции.

Цифровые трудовые платформы должны предоставить письменное изложение причин: любого решения – поддержанного или, где применимо, принятого автоматизированной системой принятия решений – об ограничении, приостановке или прекращении действия учетной записи лица, выполняющего работу на платформе; любого решения об отказе оплаты работы, выполненной работником платформой; любое решение о договорном статусе работника платформой; любое решение с аналогичными последствиями; любое другое решение, затрагивающее существенные аспекты трудовых или других договорных отношений, без неоправданной задержки и не позднее дня вступления его в силу.

Законодательные инициативы (ЕС)

Работники Платформы и их представители **имеют право запросить пересмотр решений**, поддержанных или принятых автоматизированной системой принятия решений, а также право ожидать ответа в электронном формате без неоправданной задержки и в любом случае в течение 2 недель с момента получения запроса.

Инициативы о международной конвенции

Ученые *University of Oxford* и *University of Western Cape* обосновали необходимость в разработке **Конвенции о регулировании платформенного труда** (Convention for the regulation of platform work).

Авторы предлагают **2 ключевых принципа**: универсальность (применимость ко всем работникам независимо от вида платформы) и признание того, что **платформенный труд** может принимать **различные формы** и в зависимости от этого иметь различные юридические калибровки.

Авторы приводят **5 основных проблем платформенной экономики** – низкая заработная плата, низкие условия труда, недоступные и неразумные условия, несправедливое управление и отсутствие предоставления.

Предлагается **всеобъемлющее определение платформенного труда**: (разработанное Eurofound, которое характеризует работу платформы как) форму работы, «которая использует цифровая платформа, позволяющая организациям или отдельным лицам получать доступ к другим организациям или отдельным лицам для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг в обмен на оплату».

Fredman, S., du Toit, D., Graham, M., Cherupara Vadekkethil, A., Bhatia, G., & Bertolini, A. (2021). International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action. *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 1(1), w1.1.4

Инициативы о международной конвенции

Важной особенностью является то, что услуги разрабатываются, предлагаются, **опосредуются и/или контролируются платформой**, которая получает доход, по крайней мере частично, от выполненной работы рабочим. Следует включить соответствующее определение термина «**работник**», предусматривающее что этот термин включает всех, кто оказывает **личные услуги при посредничестве платформой**, независимо от договорного статуса.

В Конвенции предлагается использовать **конструкции, апробированные Конвенциями** 2019 года об искоренения насилия и домогательств в сфере труда (*инклюзивный охват*), 2006 года о труде в морском судоходстве (*уровень минимальной оплаты труда*), 1970 года об установлении минимальной заработной платы (*порядок оплаты*), 1997 года о частных агентствах занятости (*компенсации при несчастном случае*), 2011 года о достойном труде домашних работников (*условий работы дома*), 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (*определение рабочего места, требования к проверкам, самозащита при небезопасном труде, защитная одежда и информация представителям*) и др.

Всего предлагается **10 статей Конвенции**.

Fredman, S., du Toit, D., Graham, M., Cherupara Vadekkethil, A., Bhatia, G., & Bertolini, A. (2021). International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action. *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 1(1), w1.1.4

Правовая основа деятельности ИИ и платформ в Казахстане (1)

2 января 2021 года – в Законе об информатизации закреплено понятие национальной платформы ИИ и оператора национальной платформы ИИ, а также его компетенция.

28 марта 2023 года – Концепция цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности на 2023 – 2029 годы, предусматривающая создание **национальной системы ИИ** на базе Smart Data Ukimet, а также переход на **платформенную модель цифровой трансформации**.

20 апреля 2023 года (введен в действие с 1 июля 2023 года) – в **Социальном кодексе** закреплены понятия «интернет-платформа», «мобильное приложение платформенной занятости», «платформенная занятость» как вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости. При этом закреплена **цивилистическая (антисоциальная) модель регулирования** труда платформенных работников (которые именуются исполнителями).

Правовая основа деятельности ИИ и платформ в Казахстане (2)

10 июля 2023 года – Закон об онлайн-платформах и онлайн-рекламе, направленный на регулирование социальных сетей и мессенджеров, производства, размещения, распространения и хранения онлайн-рекламы, предотвращения и пресечения противоправного контента.

29 ноября 2023 года – Концепция развития рынка труда РК на 2024 – 2029 годы, предусматривающая формализацию платформенной занятости (введение нового налогового режима для занятых на интернет-платформах). Также предусмотрено, что «работники платформенной занятости будут формировать **новые виды профсоюзов**, которые будут отличаться меньшей иерархией, большим уровнем самоорганизации, мобилизации и автономии».

С **2023 года** исследования в области ИИ были внесены в **перечень приоритетных отраслей науки**.

24 июля 2024 года – Концепция развития искусственного интеллекта на 2024 – 2029 годы, реализация которой «послужит стимулом технологического и экономического рывка страны на предстоящий период и станет **новой национальной идеей – Generative Nation (генеративная нация)**».

Правовая основа деятельности ИИ и платформ в Казахстане (3)

Нет понятия ИИ, принципов его регулирования и этических норм по его применению – в Законе об информатизации лишь закреплено понятие "интеллектуальный робот".

Не закреплены права, обязанности и ответственность субъектов в сфере искусственного интеллекта – имеет место отсутствие правовой определенности в сфере ИИ.

Закон о персональных данных и их защите не адаптирован под широкое использование платформ и ИИ, в нем отсутствуют какие-либо их упоминания, не предусмотрены особенности при автоматизированной обработке персональных данных.

Отсутствуют технические регламенты и национальные стандарты для продуктов и технологий искусственного интеллекта.

Правовая основа деятельности ИИ и платформ в Казахстане (3)

Концепция развития ИИ на 2024 – 2029 годы не предусматривает меры в области трудового права, а лишь указывает на необходимость социальной безопасности и разработки этических норм в сфере ИИ, предусматривающих соблюдение прав и свобод человека, направленных на недопущение всех видов дискриминации вследствие некачественных решений ИИ.

Концепция развития рынка труда на 2024 – 2029 годы не предусматривает меры, учитывающие влияние ИИ на трудовые отношения, а лишь констатирует, что рынок труда Казахстана находится под влиянием, в том числе, цифровизации и автоматизации рабочих мест, внедрения искусственного интеллекта, что приводит, в том числе, к структурным изменениям в целом.

Заключение

Регуляторная политика в отношении платформенной занятости, должна быть сбалансированной, гибкой и человекоцентричной.

Это означает, что **выбор признания работников** изначально должен быть сделан самим работником платформы, а не по умолчанию в пользу гражданско-правовой модели. **Процедура признания трудовых отношений** должна распространяться и на платформенную занятость. В этом случае необходимо соответствие установленным признакам трудовых отношений.

Законодателю не следует избирать только одну модель оформления правоотношений с ними: только цивилистическую (гражданско-правовую) или трудовую, варианты самозанятости или индивидуального предпринимательства. Более перспективно использовать **межотраслевой механизм правового регулирования** общественных отношений в указанной сфере (Томашевский К.Л., Хасенов М.Х.).

Заключение

Перспективно введение правовой категории, занимающей **промежуточное положение** между наемным (зависимым) работником и независимым исполнителем, к примеру, независимый работник, на которого будут распространяться не все трудовые и социальные права как на наемного работника, а только часть из них.

Специальные нормы права, касающиеся платформенных занятых, следовало бы включить в законодательство о **занятости** и об **охране труда**, чтобы минимально гарантировать их право на здоровые и безопасные условия труда, а также на минимальную **продолжительность времени отдыха** и минимальную **оплату труда** (Томашевский К.Л., Хасенов М.Х.).

Обосновано **наделение платформенных работников правом на свободу объединения** и ведение коллективных переговоров.

Заключение

Документы системы государственного планирования (Концепция развития ИИ, Концепция развития рынка труда) должны быть дополнены **разделами по влиянию ИИ на сферу трудовых отношений** и мерами по защите прав работников от **чрезмерной цифровой власти работодателя**.

Необходимо **адаптировать трудовое законодательство и законодательство о защите персональных данных** нормами и механизмами, позволяющими:

- **ограничить вмешательство** в частную жизнь работников (Трудовой кодекс РК, Закон о персональных данных и их защите);
- **защитить от дискриминации** от т.н. алгоритмической предвзятости (Трудовой кодекс РК, Закон о персональных данных и их защите);
- наделить работников **правом на информацию** о причинах кадровых решений, принятых с использованием ИИ (Трудовой кодекс РК);

Заключение

- **запрет на принятие решений**, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы, основанных **исключительно на автоматизированной обработке** персональных данных (Закон о персональных данных и их защите);
- **запрет на автоматизированное принятие кадровых решений**, связанных с прекращением трудовых отношений, изменением условий труда, а также применением дисциплинарных взысканий (Трудовой кодекс РК).

Рекомендуемая литература

1. **Крылов И.В.** Трудоправовые аспекты использования искусственного интеллекта. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2024. 217 с.
2. **Филипова И.А.** Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. 89 с.
3. **Филипова И.А.** Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Н., 2021. 106 с.
4. **Филипова И.А.** Правовое регулирование искусственного интеллекта: учебное пособие / 2-е изд. Н., 2022. 275 с.
5. **Щитова А.А.** Правовое регулирование информационных отношений по использованию систем искусственного интеллекта: дис. ... канд. юр. наук: М., 2022. 225 с.
6. **Borgesius F.Z.** Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making. Published by the Directorate General of Democracy. Council of Europe. 2018. 91 p.



Благодарю за внимание!

Хасенов Муслим Ханатович
PhD по юриспруденции,
Associate Professor Maqsut Narikbayev University

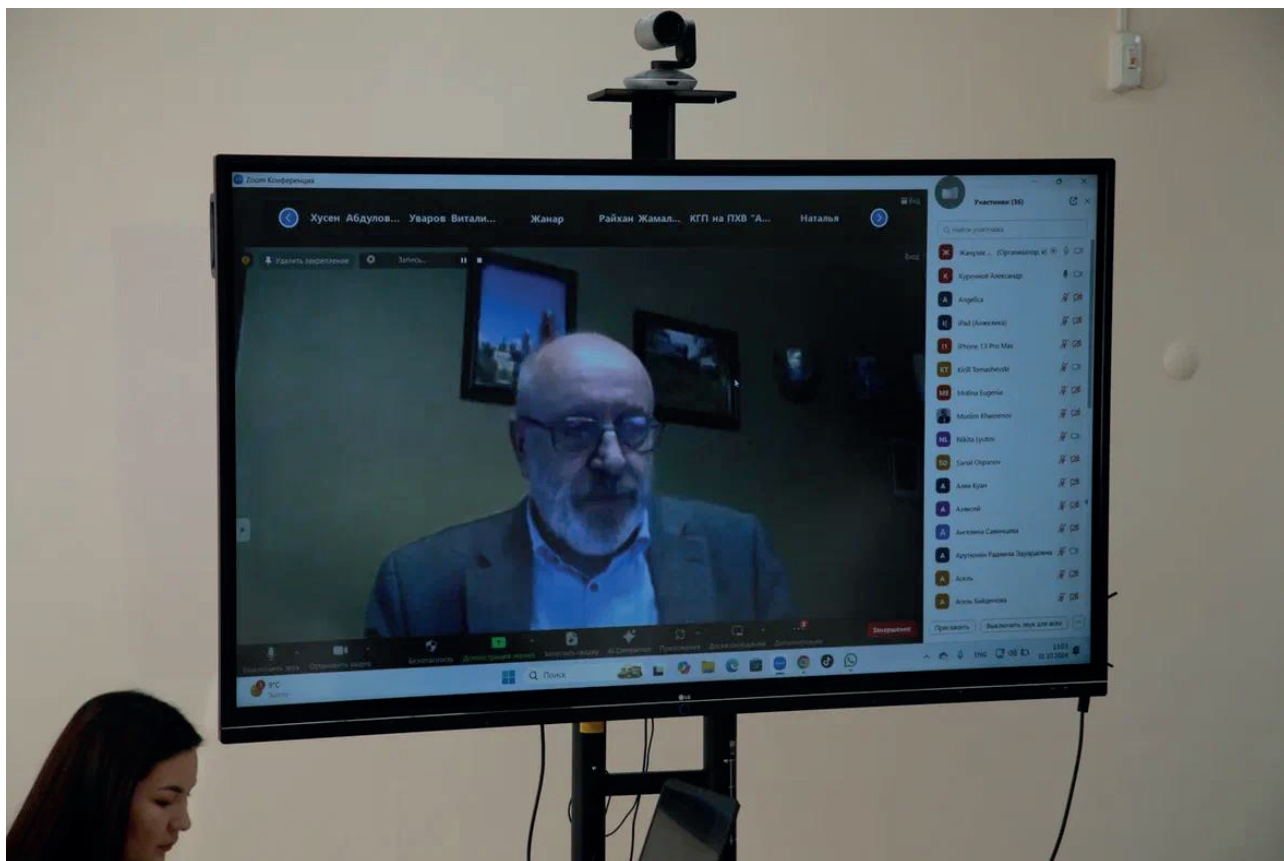
31 октября 2024 года

Фотогалерея









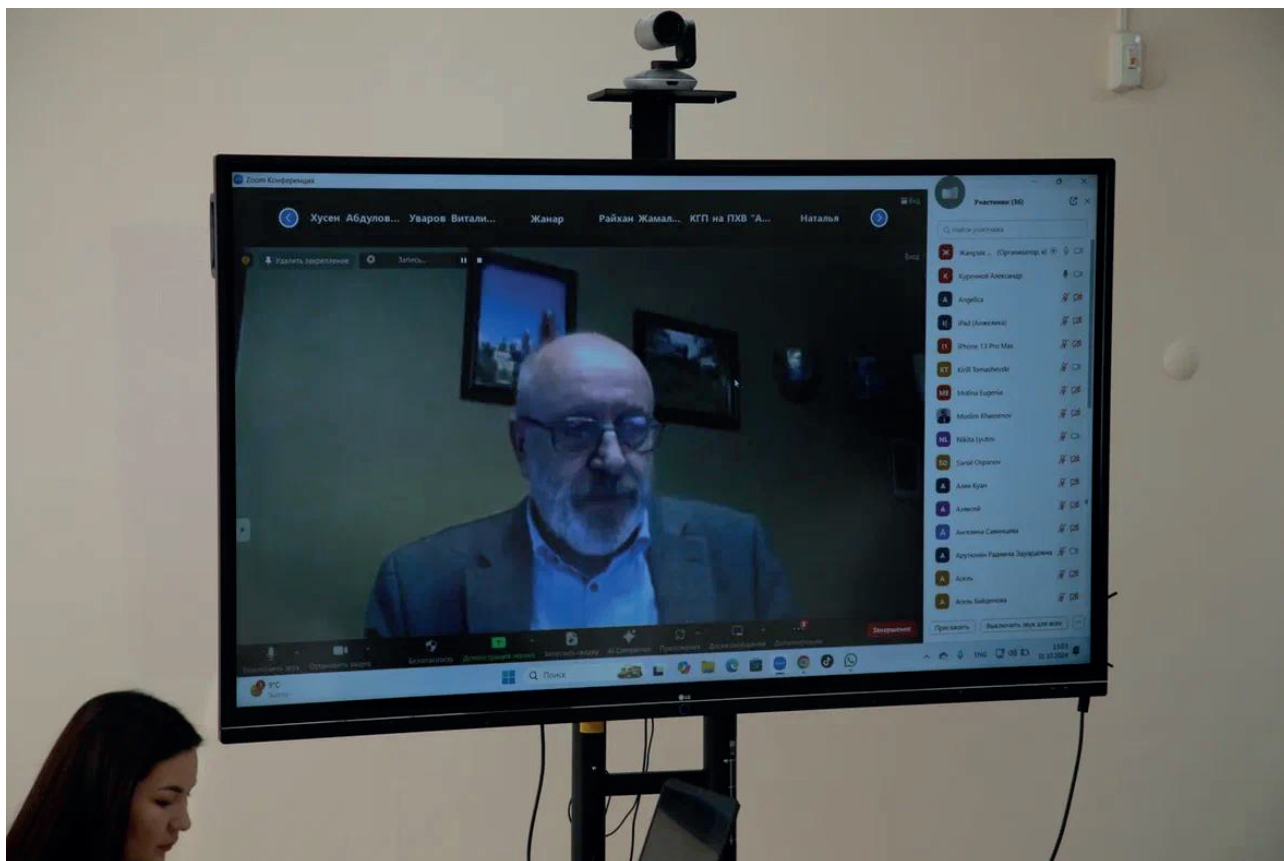














ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Рогов И.И.</i> ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО	3
<i>Айтжанова Ж.Н.</i> ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО	5
<i>Нурмагамбетов А.М.</i> О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ И ТВОРЧЕСКОМ НАСЛЕДИИ ПРОФЕССОРА АБЖАНОВА К.А.	6
<i>Абжанов К.М.</i> В ПАМЯТЬ О ДЕДУШКЕ	11
<i>Абайдельдинов Т.М., Сулейменова С.Ж</i> ӘБЖАНОВ КӨБЕН ӘБЖАНҰЛЫ!	12
<i>Межибовская И.В.</i> САМЫЕ ТЕПЛЫЕ ВОСПОМИНАНИЯ ОБ АБЖАНОВЕ КОБЕНЕ АБЖАНОВИЧЕ!	13
<i>Чуча С. Ю.</i> АДАПТАЦИЯ ТЕОРИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ К УСЛОВИЯМ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА	14
<i>Куанов Т.О., Оразгали Ә.Д.</i> ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУГЕ, ЖЕКЕ ЖӘНЕ ЗАҢДЫ ТҰЛҒАЛАРДЫҢ ӨТІНІШТЕРІН ҚАРАУҒА БАЙЛАНЫСТЫ КЕЙБІР ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕР ТУРАЛЫ	18
	14
	18
<i>Томашевский К.Л.</i> ПРИКОМАНДИРОВАНИЕ И ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ (СРАВНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА И УЗБЕКИСТАНА)	22
<i>Абайдельдинов Т.М.</i> НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНТРАКТА В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	28
<i>Тхабисимов Х.А.</i> НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ДОСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	36
<i>Ложникова О.П., Дусинов Е.Ш.</i> СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТАТУС ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ	40
<i>Тыныбеков С.Т., Ложникова О.П.</i> ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ЖӘНЕ ЦИФРАНДЫРУ ПРОБЛЕМАЛАРЫ	46
<i>Мырзатаев Н.Д.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫН КАДРЛАРМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ	49
<i>Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В.</i>	58

РОЛЬ И МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОБЩЕСТВЕННОМ РАЗДЕЛЕНИИ ТРУДА	
<i>Рыскалиев Д.У.</i> ЕҢБЕК, ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖҮЙЕСІН ДАМУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ СҰРАҚТАРЫ	64
<i>Мұқалдиева Г.Б.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЗАМАТТЫҚ ШАРТТАР МЕН ЕҢБЕК ШАРТТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	66
<i>Аскарова А. О.</i> ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЦИФРОВОГО КОНТРАКТА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ	72
<i>Михайленко Ю.А.</i> СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИИ И В КАЗАХСТАНЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ	76
<i>Урисбаева А.А., Кожяхметова А.А.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ОТБАСЫ САЯСАТЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘНІ, ҚАҒИДАЛАРЫ ЖӘНЕ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗА- ЦИЯСЫ	79
<i>Кравцова Л.А.</i> ПРОБЛЕМЫ АУТСТАФФИНГА В КАЗАХСТАНЕ	84
<i>Алдашев С.М., Исабаева Ж.Н.</i> ӘЛЕУМЕТТІК МЕМЛЕКЕТ ҰҒЫМЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫМЕН БАЙЛАНЫСЫ МЕН АРА ҚАТЫНАСЫ	89
<i>Худайбердина Г.А., Сулейменова С.Ж.</i> КРИПТОВАЛЮТА КАК ОБЪЕКТ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ	93
<i>Карашева Ж.Т.</i> ЦИФРЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІ ӨТЕЛМЕЛІ КӨРСЕТУДІҢ ШАРТТЫҚ ҚҰРЫЛЫМДАРЫ	97
<i>Иванов А.А.</i> ОТСУТСТВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ КАК УГРОЗА ЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЮ	102
<i>Ерохина Т.В.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ В ЧАСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН С УЧЕТОМ ОПЫТА ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС	105
<i>Шеримова Н.Ш.</i> ПРАВОВАЯ ПРИРОДА УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	110
<i>Әлімов О.Т.</i> РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ, ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ ДОГОВОРАМ И ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ ДОПЛАТ: ПРАВОВЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	115
<i>Атаханова С.К., Алимбекова А.Б.</i> МӘМІЛЕЛЕРДІ НОТАРИАЛДЫҚ КУӘЛАНДЫРУДЫҢ ТАРИХИ- ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ	123
<i>Нурахметова Г.Г.</i>	128

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СДЕЛОК В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ	
<i>Оспанова Д.А.</i> ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	132
<i>Сапаров Б.Ж.</i> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЭКСТРЕМИЗМ МЕН ТЕРРОРИЗМНІҢ АЛДЫН АЛУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	137
<i>Сериев Б.А.</i> ҚҰМАР ОЙЫНДАР ТАРИХЫ ЖӘНЕ СҮЙЕК ОЙЫНЫ	141
<i>Жексембаева Н.Е.</i> ЦИФРЛАНДЫРУ ДӘУІРІНДЕГІ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ	144
<i>Капсаямова С.С., Османова Д.Б., Абдикаликов К.Б., Чередников Н.А.</i> ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ ДЕТЕЙ С ДИАГНОЗОМ ДЦП НА ПРИМЕРЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РК	150
<i>Ермухаметова С.Р.</i> ӘЛЕУМЕТТІК КӘСІПКЕРЛІКТІҢ МАҢЫЗЫ МЕН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕЛУІНІҢ КЕЙБІР СҰРАҚТАРЫ	157
<i>Рыскалиев Д.У., Сабиров Д. А., Зулкарнай Г.Б.</i> ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ТҮРЛЕРІ, НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ: КӘСІПТІК ОДАҚТАРДЫҢ ҚҰЗЫРЕТІ	
СЕКЦИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ	
<i>Байденова А.Б.</i> НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МЕХАНИЗМОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ	161
<i>Сапарбекова Ж.С.</i> ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША АЗАМАТТЫҚ СОТ ӨНДІРІСІ	165
<i>Тасыбеков А.Е., Тұрысбек А.Б.</i> ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЕРЕЖЕЛЕРІН БҰЗУ ЖАҒДАЙЫНДА ДӘЛЕЛДЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	167
<i>Ергеш Е.Б.</i> ЦИФРЛАНДЫРУ ДӘУІРІНДЕГІ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРЫНДА ЖЕКЕ ӨМІРГЕ ҚОЛ СҰҒЫЛМАУШЫЛЫҚ ҚҰҚЫҒЫ	173
<i>Хамитова С.Н.</i> ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.ВИДЫ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ГАРАНТИИ ПРИ ИХ ПРЕКРАЩЕНИИ.ЗАПРЕЩЕНИЕ ЛОКАУТА	178
<i>Саттар Ж.Ғ.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НА ПРИМЕРЕ ШВЕЦИИ	181
<i>Білім М.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КОНТРАКТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕАЭС	185
<i>Қудайбергенов А.А.</i> ТАТУЛАСТЫРУ РӘСІМДЕРІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ: ТАРИХИ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ТАЛДАУ	189
<i>Абдраимова А.Д.</i>	193

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	
<i>Luo Jialing, Myrzatayev N.D.</i> ADDRESSING IRREGULAR MIGRATION: KAZAKHSTAN'S CHALLENGES AND STRATEGIES	197
<i>Кисметова А.К.</i> ЕАЭО ЕЛДЕРІНДЕГІ ЗАҢНАМАСЫНДА ЕҢБЕК ШАРТЫН, ЕҢБЕК ШАРТЫН РЕФОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖЕТІЛДІРУ	202
<i>Киркимов У.</i> РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	206
<i>Кунева Г.М.</i> ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	210
<i>Мархабатқызы Ш.</i> ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	214
<i>Серікбай А., Мырзатаев Н.Д.</i> ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІК	221
<i>Вильневская К.В., Савинцева А.В.</i> ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	225
<i>Бургембаева А.К.</i> ФОРМЫ СОВМЕСТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ИХ ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ	229
<i>Көшербай Ә.Д., Жақсыбаев Р.М.</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ЧАСТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	232
<i>Таңіртаева М.Е.</i> БАНКРОТСТВО: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ	235
<i>Батыршаева Д., Канбатырова Ж., Теляева А.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	239
<i>Бекмагамбетов А., Нурмыш М.</i> ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	242
<i>Колесников И.С., Нугметулла М.</i> КВАЗИГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЕКТОР: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ	245
<i>Кушалиев Ә.Е.</i> ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА	248
<i>Turysbek R.B.</i> CRIMINAL OFFENSES COMMITTED IN CORRECTIONAL INSTITUTIONS AND ISSUES OF THEIR PREVENTION	251
<i>Абыхан Д.Н.</i> МНИМЫЕ И ПРИТВОРНЫЕ СДЕЛКИ	258
<i>Wang Hongshen, Ospanova D.A.</i> EXPERIENCE OF IMPLEMENTING MANDATORY SOCIAL HEALTH INSURANCE	262
<i>Tokhtiyeva K.</i> THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF SOLID DOMESTIC WASTE MANAGEMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN	265
<i>Liu Peiyang</i> PROBLEMS OF THE THEORY OF SPECIAL PRODUCTION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN	271
<i>Таукелова А.К.</i> МЕДИАЦИЯ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ: НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ	275
<i>Айтказина Ш.Т.</i> ИНСТИТУТ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ	279
Приложение	283
Фотогалерея	314

**«ЕАЭО ЕЛДЕРІНДЕГІ ЗАҢНАМАСЫНДА ЕҢБЕК ШАРТЫН,
ЕҢБЕК ШАРТЫН РЕФОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ
ЖАҒДАЙЫНДА ЖЕТІЛДІРУ»**

Қазақстан Республика күні және әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 90 жылдығына
орай және заң ғылымдарының докторы, профессор Әбжанов Көбен Әбжанұлының 95 жылдығына
арналған

Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының

МАТЕРИАЛДАРЫ

31 қазан 2024 ж.

МАТЕРИАЛЫ

международной научно-практической конференции,
посвященной 95-летию доктора юридических наук, профессора
Абжанова Кобена Абжановича,
приуроченной к 90-летию Казахского национального университета
имени аль-Фараби и Дню Республики Казахстан

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
КОНТРАКТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕАЭС»**

31 октября 2024 г.

Издается в авторской редакции

Көлемі 27,75 б.т. Таралымы 20 дана.

Форматы 60x84/8. Тапсырыс №

«Қазақ университеті» баспаханасында басылды

Алматы қаласы, әл-Фараби даңғылы, 71 үй.