



Qazaqstan Respýblıkasy Zańnama jáne quqyqtıq aqparat institýtynyń

JARSHYSY

gylymi-quqyqtıq jýrnal №2 (69)-2022

Құрылтайшы және баспагер:

«Қазақстан Республикасының
Заңнама және құқықтық
ақпарат институты» ШЖҚ РМК
2006 жылдан бастап шығады
Журналдың материалдары
www.zqai.kz

сайтында орналастырылған
Заң ғылымдары бойынша диссертациялардың
негізгі ғылыми нәтижелерін жариялауға
арналған басылымдар тізіліміне енгізілген
(ҚР БҒМ БҒССҚК 14.02.2022 ж.
№38 бұйрығы)

Редакциялық кеңес құрамы

Сәрпеков Р.Қ. - з.ғ.к., Қазақстанның еңбек
сіңірген қайраткері (Нұр-Сұлтан, Қазақстан)
– (төраға)
Абайділинов Е.М. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Абызов Р.М. – з.ғ.д. (Барнаул, Ресей)
Белых В.С. – з.ғ.д. (Екатеринбург, Ресей)
Губин Е.П. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Мельник Р.С. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Моисеев А.А. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Муромцев Г.И. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Рахметов С.М. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Малиновский В.А. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Унзила Шапақ – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)

Бас редактор

Дүйсенов Е.А. – з.ғ.к.

Редакциялық алқа құрамы

Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Байниязова З.С. – з.ғ.к. (Саратов, Ресей)
Жанғарашев Р.М. – LL.M. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Ишбеков К.А. – з.ғ.д., доцент (Мәскеу, Ресей)
Қазбаева Ә.Г. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Қайырбаева Л.К. – PhD (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Киязова А.Ж. – LL.M. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Құлжабаева Ж.О. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Нұрғазиев Б.К. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Нұрмағамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск, Ресей)
Примашев Н.М. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Рахымбердин К.Х. – з.ғ.д. (Өскемен,
Қазақстан)
Сәрсенов А.М. – PhD (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Тегізбекова Ж.Ч. – з.ғ.к. (Бишкек,
Қыргызстан)
Финк Д.А. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан)

Редактор – Колтубаева Г.Б.
Беттеуші – Тасирова А.С.
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Қазақстан Республикасы Ақпарат
және коммуникациялар министрлігі
Ақпарат комитетінің
БАҚ есепке қою туралы куәлігі
№ 17761-Ж 25.06.2019 ж.
(Алғашқы есепке қою кезі
№6592-Ж. 07.09.2005 ж.)

Мекен-жайы: Қазақстан Республикасы,
010000, Нұр-Сұлтан қ., Қабанбай-батыр даңғ.,
19, С-блогы, 306-каб., тел.: 8(7172) 26-61-22
www.zqai.kz, E-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Редакция бағанасы..... 7

Конституциялық және әкімшілік құқық

Р.К. СӘРПЕКОВ Конституциялық реформа
Қазақстанның саяси жүйесін қайта бастаудың
негізгі нүктесі ретінде 13

Б.К. НҰРҒАЗИНОВ, А.Н. ОСПАНОВА
Қазақстан Республикасында мемлекеттік
қызметке кіру кезіндегі кейбір ұсыныстар 22

Л.Т. ЖАНҰЗАҚОВА Нормативтік құқықтық
актілердің иерархиясы туралы..... 32

Е.С. ӘБІЛҒАЗИН, Қ.Т. МУРЗАШЕВ
Қазақстан Республикасы азаматтарының төлем
қабілеттілігін және банкроттықты қалпына
келтіру мәселесіне..... 40

В.И. ОЛЕЙНИК, Б.А. АМАНЖОЛОВА
Қазақстан Республикасында заң білімін жетілдіру 47

А.Қ. ҚҰРМАНОВА Генетикалық ақпаратты
пайдаланудың қолданыстағы заңнаманың
нормаларымен регламенттеудің құқықтық мәселелері 57

Азаматтық және азаматтық-процестік құқық

Р.М. ЖАНҒАРАШЕВ Біріккен Корольдіктің
корпоративтік басқару кодексінде «сақта
немесе түсіндір» қағидатының тиімділігін
қалай арттыруға болады? 67

Е.Г. КОМИССАРОВА (Пермь қ., РФ),
С.К. ЫДЫРЫШЕВА, Т.В. КРАСНОВА
(Тюмень қ., РФ) Өгей әке мен өгей баланың
жеке мүліктік емес қатынастары: құқықтық
мәндерін іздеу..... 73

М.Қ. ЖҮСІПБЕКОВА, Э.О. ТОЙЛЫБЕКОВА,
К.Ж. ЖАРЕКЕЕВ Қазақстан Республикасында
аграрлық секторды тамақ және азық-түлік
қауіпсіздігін қамтамасыз етудің шарты
ретінде дамыту 86

Р.Г. НҰРМАҒАМБЕТОВ, С.М. ШОНАЕВА
Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау
саласындағы білім беру қызметтерінің баға
демпингін теориялық-құқықтық еңсеру туралы
мәселеге: қатынастарды реттеу қағидаттарын
бекітудегі шет елдердің тәжірибесі 95

Ш.У. БУРАШОВ, Б.А. ТАЙТОРИНА,
Д.Н. БЕКЕЖАНОВ Қазақстан Республикасындағы
білім беру қызметтерін тұтынушылардың құқықтары:
тұжырымдамалау мәселелері және заңнаманы
жаңғырту сұрақтары 104

А.Қ. ҚАЙШАТАЕВА, Р.Т. БАЯЗИТОВА Еңбек құқық қатынастарындағы стандарттар: теориялық-құқықтық талдаудың кейбір аспектілері.....	116
А.Қ. ҚАЛДЫБАЕВ Компаниялардың қатысу үлестерін (акцияларын) иеліктен шығару туралы шарттарда және корпоративтік шарттарда шетелдік заңнаманы қолдану.....	125
Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс	
С.С. ҚАРЖАУБАЕВ Алқабилер сотының соттылығын кеңейту: заңнама мен құқықтық техниканың тұрақтылығы мәселелері	134
М.Ш. ҚҰРМАНҒАЛИ, Ж.Ю. САЙЛИБАЕВА Әлеуметтік желілердегі судьялық этика: халықаралық стандарттар және шетелдік тәртіптік тәжірибе.....	142
А.Қ. ҚАНАТОВ, М.А. ШӘКЕНОВ Қазақстандағы адам құқықтары жөніндегі уәкіл институты (заң шығарудағы иммерсивті ұстаным)	152
Ж.Ө. ӨМІРӘЛІ, Б.Қ. ИЛЬЯСОВА Сот билігінің егемендігі.....	163
Халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану	
А.М. ҚАРАТАЕВА, Д.Б. МАХАМБЕТСАЛИЕВ АҚШ-тағы атқарушы биліктің конституциялық-құқықтық реттелуі	175
А.А. АХМЕТОВА, К. ЭСПЛЮГЕС (Валенсия қ., Испания), З.М. БАЙМАҒАМБЕТОВА Дүниежүзілік сауда ұйымының келісімдерін астық саудасы жөніндегі дауларда қолдану практикасы.....	185
Құқықтық мониторинг	
С.И. КЛИМКИН, А.Ғ. ҚАЗБАЕВА Коммерциялық емес ұйымдарды заңнамалық реттеудің тиімсіздігі туралы мәселесіне.....	195
А.Ө. ҚАЛИЕВА «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының ақаулары туралы мәселеге (кәсіподақтар саласындағы заңнаманы талдау нәтижелері).....	204
Мемлекеттік тілдегі заңшығармашылық практикасынан	
Н.М. ПРИМАШЕВ Терминдер қорының жай-күйі және оны жетілдірудің кейбір жолдары (әскери іс саласы мысалында)	213
Жас ғалым мінбері	
Е.Б. АХМЕТОВ, М.К. ЖҮРҮНОВА Қазақстан Республикасының әкімшілік сот ісін жүргізу және әкімшілік рәсімдердің қағидаттарын жіктеу мәселесіне.....	223
Т.А. МАЗУРОВА (Минск Қ., БР) Професионалды спорт саласындағы қызметті жүзеге асыратын қызметкерлермен еңбек шартын тоқтата тұрудың кейбір құқықтық проблемалары (Беларусь Республикасы мен Ресей Федерациясының заңнамасы бойынша)	234
М.А. АЛДИЯРХАН Қазақстан Республикасы қылмыстық заңнамасы бойынша түзеу жұмыстарын қолданудың әлеуетін арттыру мәселелері	244
Р.Ж. БӘЙШЕВ Тұтынушылық несиелеуді реттеудің салыстырмалы-құқықтық талдауы (Еуропа, Ресей және Қазақстан тәжірибесі).....	254
Е.К. ТОРСЫҚБАЕВ Өндіріп алушы талаптары көлемінің және мәжбүрлеп орындату шараларының арақатынасы қағидатын сақтау.....	263
«Жаршынын» архивтегі беттері	
А. Б. ШАЙКЕНОВА Жаңартылатын энергия көздерін пайдалануды нормативтік реттеуді жетілдіру мәселелері туралы Е. А. Дүйсеновтың, А. К. Лямбекованың ғылыми жарияланымна қайта оралғанда, №3(48)-2017 Нравится17.....	271
Р.К. СӘРПЕКОВ Ұлы ұстазды еске алу	277



ВЕСТНИК

Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

научно-правовой журнал №2 (69)-2022

Учредитель и издатель:
РГП на ПХВ «Институт законодательства
и правовой информации
Республики Казахстан»
Издаётся с 2006 года
Все материалы журнала размещаются на
сайте www.zqai.kz
Включен в перечень изданий для публикации
основных научных результатов диссертаций
по юридическим наукам
(Приказ КОКСОН МОН РК №38
от 14.02.2022 г.)

Состав Редакционного совета
Сарпеков Р.К. – к.ю.н., Заслуженный дея-
тель Казахстана (Нур-Султан, Казахстан)
– (председатель)
Абайдылинов Е.М. – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Абызов Р.М. – д.ю.н. (Барнаул, Россия)
Белых В.С. – д.ю.н. (Екатеринбург, Россия)
Губин Е.П. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Мельник Р.С. – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Моисеев А.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Муромцев Г.И. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Рахметов С.М. – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Малиновский В.А. – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Унзила Шапак – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)

Главный редактор
Дюсенов Е.А. – к.ю.н.

Состав Редакционной коллегии
Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Байниязова З.С. – к.ю.н. (Саратов, Россия)
Джангарашев Р.М. – LL.M. (Нур-Султан,
Казахстан)
Ишеков К.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Казбаева А.Г. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Каирбаева Л.К. – PhD (Нур-Султан,
Казахстан)
Киязова А.Ж. – LL.M. (Нур-Султан,
Казахстан)
Кулжабаева Ж.О. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Нургазинов Б.К. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Нурмагамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск,
Россия)
Примашев Н.М. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Рахимбердин К.Х. – д.ю.н. (Усть-Каменно-
горск, Казахстан)
Сарсенов А.М. – PhD (Нур-Султан, Казах-
стан)
Тегизбекова Ж.Ч. – к.ю.н. (Бишкек,
Кыргызстан)
Финк Д.А. – к.ю.н. (Нур-Султан, Казахстан)

Редактор – **Колтубаева Г.Б.**
Верстка – **Тасирова А.С.**
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Свидетельство о постановке
на учет СМИ № 17761-Ж
от 25.06.2019 г. Комитета информации
Министерства информации и коммуникаций
Республики Казахстан (Первичная постановка
на учет №6592-Ж. 07.09.2005 г.)

Адрес: Республика Казахстан, 010000,
г. Нур-Султан, пр. Кабанбай батыра, 19,
блок С, каб. 306, тел.: 8 (7172) 26-61-22
www.zqai.kz, E-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Колонка редакции	9
Конституционное и административное право	
Р.К. САРПЕКОВ Конституционная реформа как основной поинт перезапуска политической системы Казахстана	13
Б.К. НУРГАЗИНОВ, А.Н. ОСПАНОВА Некоторые предложения при поступлении на государственную службу в Республике Казахстан	22
Л.Т. ЖАНУЗАКОВА Об иерархии нормативных правовых актов	32
Е.С. АБУЛГАЗИН, К.Т. МУРЗАШЕВ К вопросу о восстановлении платежеспособности и банкротстве граждан Республики Казахстан	40
В.И. ОЛЕЙНИК, Б.А. АМАНЖОЛОВА Совершенствование юридического образования в Республике Казахстан	47
А.К. КУРМАНОВА Правовые вопросы регламентации использования генетической информации по действующему законодательству	57
Гражданское и гражданско-процессуальное право	
Р.М. ДЖАНГАРАШЕВ Каким образом можно повысить эффективность принципа «соблюдай или разясняй» в кодексе корпоративного управления Соединенного Королевства	67
Е.Г. КОМИССАРОВА (г. Пермь, РФ), С.К. ИДРЫШЕВА, Т.В. КРАСНОВА (г. Тюмень, РФ) Личные неимущественные отношения отчима и пасынка: в поисках юридических сущностей	73
М.К. ЖУСУПБЕКОВА, Э.О. ТОЙЛЫБЕКОВА, К.Ж. ЖАРЕКЕЕВ Развитие аграрного сектора как условие обеспечения пищевой и продовольственной безопасности в Республике Казахстан	86
Р.Г. НУРМАГАМБЕТОВ, С.М. ШУНАЕВА К вопросу о теоретико-правовом преодолении ценового демпинга образовательных услуг в сфере охраны труда в Республике Казахстан: опыт зарубежных стран в закреплении принципов регулирования отношений	95
Ш.У. БУРАШОВ, Б.А. ТАЙТОРИНА, Д.Н. БЕКЕЖАНОВ Права потребителей образовательных услуг в Республике Казахстан: проблемы концептуализации и вопросы модернизации законодательства	104

СОДЕРЖАНИЕ

А.К. КАЙШАТАЕВА, Р.Т. БАЯЗИТОВА

Стандарты в трудовых правоотношениях: некоторые аспекты теоретико-правового анализа 116

А.К. КАЛДЫБАЕВ Применение иностранного права в договорах по отчуждению долей участия (акций) компаний и в корпоративных договорах 125

Уголовное право и уголовный процесс

С.С. КАРЖАУБАЕВ Расширение подсудности суда присяжных: проблемы стабильности законодательства и юридической техники 134

М.Ш. ҚҰРМАНҒАЛИ, Ж.Ю. САЙЛИБАЕВА Судейская этика в социальных сетях: международные стандарты и зарубежная дисциплинарная практика 142

А.К. КАНАТОВ, М.А. ШАКЕНОВ Институт Уполномоченного по правам человека в Казахстане (иммерсивный подход в законотворчестве) 152

Ж.Ө. ӨМІРӘЛІ, Б.Қ. ИЛЬЯСОВА Суверенитет судебной власти 163

Международное право и сравнительное правоведение

А.М. КАРАТАЕВА, Д.Б. МАХАМБЕТСАЛИЕВ Конституционно-правовое регулирование исполнительной власти в США 175

А.А. АХМЕТОВА, К. ЭСПЛЮГЕС (г. Валенсия, Испания),
З.М. БАЙМАГАМБЕТОВА Практика применения соглашений Всемирной торговой организации в спорах по торговле зерном 185

Правовой мониторинг

С.И. КЛИМКИН, А.Г. КАЗБАЕВА К вопросу о неэффективности законодательного регулирования некоммерческих организаций 195

К.У. КАЛИЕВА К вопросу о дефектах Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» (результаты анализа законодательства в сфере профсоюзов) 204

Из практики законотворчества на государственном языке

Н.М. ПРИМАШЕВ Состояние фонда терминов и некоторые пути его совершенствования (на примере сферы военного дела) 213

Трибуна молодого ученого

Е.Б. АХМЕТОВ, М.К. ЖУРУНОВА К вопросу о классификации принципов административного судопроизводства и административных процедур Республики Казахстан 223

Т.А. МАЗУРОВА (г. Минск, РБ) Некоторые правовые проблемы приостановления трудового договора с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта (по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации) 234

М.А. АЛДИЯРХАН Вопросы повышения потенциала применения исправительных работ по уголовному законодательству Республики Казахстан 244

Р.Ж. БАЙШЕВ Сравнительно-правовой анализ регулирования потребительского кредитования (опыт Европы, России и Казахстана) 254

Е.К. ТОРСЫКБАЕВ Соблюдение принципа соотносимости объема требований взыскателя и мер принудительного исполнения 263

Архивные страницы «Вестника»

А.Б. ШАЙКЕНОВА Возвращаясь к научной публикации Дюсенова Е.А., Лямбековой А.К. о вопросах совершенствования нормативного регулирования использования возобновляемых источников энергии, №3(48)-2017 271

Р.К. САРПЕКОВ Памяти великого учителя 277



Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan

JARSHYSY

scientific and legal journal №2 (69)-2022

Founder and publisher:
RSE on the REM «Institute of Legislation and Legal information of the Republic of Kazakhstan»
Published since 2006
All journal materials are placed on the website
www.zqai.kz
Included in the list of publications of basic scientific results of dissertations on legal sciences (Order CCES MES RK №38 from 14.02.2022)

Editorial Council members

Sarpekov R.K. – c.j.s., *Honored Worker of Kazakhstan (Nur-Sultan, Kazakhstan)* – (Chairman)
Abaydeldinov E.M. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Abyzov R.M. – d.j.s. (Barnaul, Russian)
Belih V.S. – d.j.s. (Ekaterinburg, Russian)
Gubin E.P. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Melnik R.S. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Moiseev A.A. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Murumcev G.I. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Rahmetov S.M. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Malinovski V.A. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Unzila Shapak – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)

Chief Editor

Dyussenov Ye.A. – c.j.s.

Editorial Board members

Azer Aliyev – PhD (Kiel, Germany)
Bainiyazova Z.S. – c.j.s. (Saratov, Russian)
Dzhangarashev R.M. – LLM (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Ishekov K.A. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Kazbayeva A.G. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Kairbaeva L.K. – PhD (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Kiyazova A.Zh. – LLM (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Kulzhabayeva Zh.O. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Nurgazinov B. K. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Nurmagambetov R.G. – PhD (Chelyabinsk, Russian)
Primashev N.M. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Rakhimberdin K.H. – d.j.s. (Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan)
Sarsenov A.M. – PhD (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Tegizbekova Zh.Ch. – c.j.s. (Bishkek, Kyrgyzstan)
Fink D.A. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)

Editor – **Koltubaeva G.B.**

Layout – **Tasirova A.S.**
Tel.: 8 (7172) 26-61-29

The certificate of registration of mass media №17761-G from 25.06.2019 from the Information Committee of the Ministry of Information and Communications of the Republic of Kazakhstan (Number and date of primary registration №6592-Zh.07.09.2005.)

Address: The Republic of Kazakhstan, 010000, Nur-Sultan, Kabanbay-batyr ave., 19, block C, office 306, tel.: 8 (7172) 26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Editorial 11

Constitutional and Administrative Law

- R.K.SARPEKOV** Constitutional reform as the main point of restarting the political system of Kazakhstan 13
B.K. NURGAZINOV, A. N. OSPANOVA Some proposals for entering public service in the Republic of Kazakhstan 22
L.T. ZHANUZAKOVA On the hierarchy of normative legal acts 32
E.S. ABULGAZIN, K.T. MURZASHEV To the question of restoration of solvency and bankruptcy of citizens of the Republic of Kazakhstan 40
V.I. OLEINIK, B.A. AMANZHOLLOVA Improvement of legal education in the Republic of Kazakhstan 47
A.K. KURMANOVA Legal issues of regulation of the use of genetic information by the norms of the current legislation 57

Civil and Civil Procedure Law

- R.M. JANGARASHEV** How can the effectiveness of the «comply or explain» principle in the UK corporate governance code be improved? 67
E.G. KOMISSAROVA (Perm, Russia),
S.K. IDRYSHEVA, T.V. KRASNOVA (Tyumen, Russia) Personal non-property relationships of the step-father and stepson: in search of legal entities 73
M.K. ZHUSUPBEKOVA, E.O. TOYLYBEKOVA, K.ZH. ZHAREKEEV Development of the agricultural sector in the Republic of Kazakhstan as a condition for ensuring food and food security 86
R.G. NURMAGAMBETOV, S.M. SHUNAEVA To the question of theoretical and legal overcoming of educational services price dumping in the sphere of occupational safety in the Republic of Kazakhstan: experience of foreign countries in consolidation of the principles of regulation of relations 95
SH.U. BURASHOV, B.A. TAITORINA, D.N. BEKEZHANOV Rights of consumers of educational services in the Republic of Kazakhstan: problems of conceptualization and issues of modernization of legislation 104
A.K. KAISHATAYEVA, R.T. BAYAZITOVA Standards in labor relations: some aspects of theoretical and legal analysis 116

CONTENT

A. KALDYBAYEV The application of foreign law in agreements on the alienation of participation interests (shares) of companies and in corporate agreements	125
--	-----

Criminal law and Criminal procedure

S.S. KARZHAUBAYEV Expanding the jurisdiction of the jury: problems of stability of legislation and legal technology	134
M. KURMANGALI, ZH. SAILIBAYEVA Judge ethics in social networks: international standards and foreign disciplinary practice	142
A.K. KANATOV, M.A. SHAKENOV Institute of the commissioner for human rights in Kazakhstan (immersive approach to lawmaking)	152
ZH. OMIRALI, B.K. ILYASOVA Sovereignty of the judiciary	163

International law and Comparative law

A.M. KARATAYEVA, D.B. MAKHAMBETSALIYEV Constitutional legal regulation of the executive branch in the United States.....	175
A.A. AKHMETOVA, C. ESPLUGUES (Valencia, Spain), Z.M. BAIMAGAMBETOVA The practice of applying World Trade Organization agreements in grain trade disputes	185

Legal monitoring

S.I. KLIMKIN, A.G. KAZBAYEVA To the question of inefficiency of legislative regulation of non-commercial organizations.....	195
K.Y. КАЛИЕВА К вопросу о дефектах Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» (результаты анализа законодательства в сфере профсоюзов)	204

From the lawmaking practice in the official language

N.M. PRIMASHEV The state of the fund of terms and certain ways to improve it (on the example of the sphere of military affairs)	213
--	-----

Young researchers' tribune

Y.B. AKHMETOV, M.K. ZHURUNOVA On the classification of the principles of administrative proceedings and administrative procedure of the Republic of Kazakhstan.....	223
T.A. MAZUROVA (Minsk, RB) Some legal problems of suspension of an employment contract in the field of professional sports (under the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation).....	234
M.A. ALDIYARKHAN Issues of increasing the potential for the use of correctional labor in the criminal legislation of the Republic of Kazakhstan	244
R. BAISHEV Legal comparative analysis of consumer lending regulation (experience of Europe, Russia and Kazakhstan).....	254
E.K. TORSYKBAEV Compliance with the principle of correlation of the volume of the claimant's claims and enforcement measures	263

The archive pages of the «Bulletin»

A.B. SHAIKENOVA Returning to the scientific publication of Dyussenov Ye.A., Lyambekova A.K. on the issues of improving regulation of the use of renewable energy sources, №3(48)-2017	271
R.K. SARPEKOV To the memory of a great teacher.....	277

СТАНДАРТЫ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОГО АНАЛИЗА

Кайшатаева Асель Куандыковна¹

Проректор по стратегическому развитию и науке, кандидат юридических наук,
Alikhan Bokeikhan University, Республика Казахстан, г. Семей, e-mail: aselkz@list.ru

Баязитова Расима Тлеубергеновна

Докторант PhD, Alikhan Bokeikhan University,
Республика Казахстан, г. Семей, e-mail: rassima@gmail.com

Аннотация. Правовое регулирование нестандартных форм трудовых отношений и выбор эффективной стратегии для обеспечения права на достойный труд важная задача как международного, так и национального уровня. Уяснение того факта, что доля чистых трудовых отношений, существующих в рамках конкретных стандартов, стремительно уменьшается – есть первый шаг на пути отхождения от части закрепленных, но устаревающих сегодня аксиом в трудовом праве.

В статье проведен теоретико-правовой анализ стандартов в области трудовых отношений в рамках трудового договора и возможностей их нетипичного проявления в современных условиях. Авторами также предпринята попытка показать, что отклонение от стандартов в современном мире является нормальным явлением, требующем лишь разработки новых эффективных правовых рамок и социальных гарантий.

На основе проведенных теоретических исследований авторы пришли к выводу, что если стандарты в реализации трудовых отношений в рамках трудовых договоров еще можно подвести под установленные характеристики и их нетипичное проявление в рамках трудового договора можно назвать нестандартным, то в рамках реализации новых форм занятости термин «нестандартные формы» не может быть применим. Разброс новых форм занятости, организации трудовой деятельности в современных условиях настолько разнообразен и динамичен, что попытка стандартизации и унификации критериев занятости как таковой не целесообразна.

Методологическую базу исследования в основе составил структурный анализ доктринальных разработок ученых, системный подход к изучению как теоретической, так и международной нормативной практики.

Ключевые слова: Труд, стандарты, занятость, трудовой договор, работник, работодатель, нетипичные трудовые отношения.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚАТЫНАСТАРЫНДАҒЫ СТАНДАРТТАР: ТЕОРИЯЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ТАЛДАУДЫҢ КЕЙБІР АСПЕКТІЛЕРІ

Әсел Куандықызы Қайшатаева

Стратегиялық даму және ғылым жөніндегі проректор,
заң ғылымдарының кандидаты, Alikhan Bokeikhan University,
Қазақстан Республикасы, Семей қ., e-mail: aselkz@list.ru

Расима Тілеубергенқызы Баязитова

PhD докторанты, Alikhan Bokeikhan University,
Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, e-mail: rassima@gmail.com

¹ Автор для корреспонденции

Аннотация. Еңбек қатынастарының стандартты емес нысандарын құқықтық реттеу және лайықты еңбек құқығын қамтамасыз етудің тиімді стратегиясын таңдау халықаралық деңгейде де, ұлттық деңгейде де маңызды міндет болып табылады. Белгілі бір стандарттар шеңберінде өмір сүретін таза еңбек қатынастарының үлесі тез төмендеп бара жатқанын түсіну еңбек заңнамасында бекітілген, бірақ бүгінгі күні ескірген кейбір аксиомалардан бас тартудың алғашқы қадамы болып табылады.

Мақалада еңбек шарты шеңберіндегі еңбек қатынастары саласындағы стандарттарға теориялық және құқықтық талдау және олардың қазіргі заманғы жағдайларда типтік емес көрініс беру мүмкіндіктері қарастырылған. Сондай-ақ авторлар қазіргі әлемдегі стандарттардан ауытқу жаңа тиімді құқықтық негіздер мен әлеуметтік кепілдіктерді әзірлеуді талап ететін қалыпты құбылыс екенін көрсететін құқықтық жағдайларды белгілеуге тырысты.

Жүргізілген теориялық зерттеулердің негізінде авторлар еңбек шарты шеңберінде еңбек қатынастарын жүзеге асырудағы нормалар бұрынғысынан белгіленген сипаттамаларға және олардың еңбек шарты шеңберіндегі типтік емес көрінісіне келтірілуі мүмкін деген қорытындыға келді. стандартты емес деп атауға болады, онда жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын іске асыру шеңберінде «стандартты емес нысандар» термині қолданылмауы мүмкін. Жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының таралуы, еңбек қызметін ұйымдастыру қазіргі заманғы жағдайларда социальды алуан түрлі және серпінді, сондықтан жұмысқа орналастыру критерийлерін стандарттау және біріздендіру әрекеті дұрыс емес.

Зерттеудің әдіснамалық негізі ғалымдардың доктриналық әзірлемелерін құрылымдық талдауға, теориялық және халықаралық нормативтік тәжірибені зерттеуге жүйелі көзқарасқа негізделген.

Түйін сөздер: Еңбек, стандарттар, еңбек, еңбек шарты, қызметкер, жұмыс беруші, атипті еңбек қатынастары.

STANDARDS IN LABOR RELATIONS: SOME ASPECTS OF THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS

Kaishatayeva Assel Kuandykovna

Vice-Rector for Strategic Development and Science, Ph.D in Law, Alikhan Bokeikhan University, Republic of Kazakhstan, Semey city, email: aselkz@list.ru

Bayazitova Rassima Tleubergenovna

PhD student, Alikhan Bokeikhan University, Republic of Kazakhstan, Semey city, email: rassima@gmail.com

Abstract. Legal regulation of non-standard forms of labor relations and the choice of an effective strategy to ensure the right to decent work is an important task both at the international and national levels. Understanding the fact that the share of pure labor relations that exist within the framework of specific standards is rapidly decreasing is the first step towards moving away from some of the axioms fixed, but outdated today in labor law.

The article provides a theoretical and legal analysis of standards in the field of labor relations within the framework of an employment contract and the possibilities of their atypical manifestation in modern conditions. The authors also attempted to show that deviation from standards in the modern world is a normal phenomenon that only requires the development of new effective legal frameworks and social guarantees.

Based on the theoretical studies carried out, the authors concluded that the standards in the implementation of labor relations within the framework of labor contracts can still be brought under the established characteristics and their atypical manifestation within the framework of an employment contract can be called non-standard, then in the framework of the implementation of new forms of employment, the term “non-standard forms” may not be applicable. The spread of new forms of employment, and organization of labor activity in modern conditions is so diverse

and dynamic that an attempt to standardize and unify the criteria for employment as such is not advisable.

The methodological base of the study was based on a structural analysis of the doctrinal developments of scientists, a systematic approach to the study of both theoretical and international normative practice.

Keywords: Labor, standards, employment, employment contract, employee, employer, atypical labor relations.

DOI: 10.52026/2788-5291_2022_69_2_116

Введение

Современная эпоха с ее постоянными изменениями, форсированной цифровизацией и возникающими глобальными угрозами требует новых подходов к пониманию многих процессов общественной жизни. Организация трудового процесса не является исключением. На протяжении достаточно долгого периода времени в современном обществе движение в этой области идет от стабильности в трудовых отношениях к развитию гибкости их реализации. Гибкость, гибридность, нестандартность – принципы построения эффективного бизнеса, повышения собственного благосостояния в современном мире. В связи с этим установление стандартов отходит на второй план, понимание стандартных трудовых отношений расширяется. Степенный процесс осознания и принятия новых форм и условий реализации трудовой деятельности после всемирной пандемии Covid 19, однозначно, должен принять более активный облик с формированием альтернативных позиций. Одной из таких позиций является вопрос о стандартах реализации трудовых отношений, необходимости изменения суждений в отношении осуществления трудовой деятельности на основании заключения иных договоров, в том числе гражданско-правовых. Уяснение того факта, что доля чистых трудовых отношений, существующих в рамках конкретных стандартов, стремительно уменьшается – есть залог построения новой модели гибридных отношений в трудовой деятельности. Отхождение от архаичных стандартов и принятие новых гибридных отношений позволит выработать государствам политику эффективной их реализации с разработкой современных социальных гарантий, подходов к любым формам занятости, которые существуют либо появятся в будущем.

Целью научного исследования в рамках данной статьи является определение природы нестандартных видов трудовых отношений в современном обществе, демонстрация степени влияния возникающих новых форм

занятости на установленные ранее стандарты. В статье рассмотрены принятые стандарты, критерии и показано, что отклонение от стандартов в современном мире является нормальным явлением, требующем лишь разработки новых эффективных правовых рамок и социальных гарантий.

Методология исследования. Методологическую базу исследования в основе составил структурный анализ доктринальных разработок ученых, системный подход к изучению как теоретической, так и международной нормативной практики. Использование этих методов позволило вычлнить в многоаспектном процессе развития новых нетипичных форм реализации трудовой деятельности основные элементы, влияющие на понимание и осознание необходимости пересмотра стандартов и устоявшихся критериев трудовых отношений.

При исследовании содержательного смысла правовых норм, используемых в статье, применялись методы юридической лингвистики, позволяющие постигнуть и развернуть содержание норм и провести анализ лексико-семантических особенностей юридической терминологии.

Для анализа международной правовой базы, актов и рекомендаций международных организаций были использованы как статический, так и динамический подходы. Рассмотрение норм и их изменение как со стороны стабильности и определенности, так и со стороны анализа динамики развития норм под влиянием глобальных процессов стало основой формулированию выводов в исследовании.

Обсуждение и результаты

Ведет ли разнообразие к нестандартности?

Глобализация экономики есть состоявшееся явление, и эффективная адаптация стран к этому состоянию являются ключом к обеспечению будущей конкурентоспособности экономики каждой страны. Именно

глобализация послужила толчком к формированию новых трендов в различных сферах экономики. Одним из таких трендов является развитие разнообразных форм занятости, порождающее множество проблемных вопросов в различных областях.

В последнее время развитие разнообразных форм занятости и увеличение их видов можно связывать не только с такими ключевыми факторами как глобализация, усиление конкуренции и научно-технический прогресс, но и с пандемией коронавирусной инфекции. Без сомнения, «одним из основных вызовов пандемии стала трансформация трудовых отношений под влиянием цифровых технологий» [1]. Кризис, связанный с пандемией охватил все страны без исключения как развитые, так и развивающиеся. Так, например, «в результате реализации политики борьбы с пандемией были приняты решительные меры, из-за которых в первые месяцы Covid-19 около 43% предприятий сектора были временно закрыты, а занятость сотрудников снизилась примерно на 40%» [2]. У всех государств, без исключения, на первый план в период пандемии и после нее выходит построение такой политики, которая поможет сделать рынок труда более гибким и адаптированным к новой угрозе, которая поменяла представление о самом понятии «стандартный работник».

Если обратиться к пониманию термина «нестандартная занятость» посредством рассмотрения исследований последних 10 лет можно проследить определенную трансформацию. На протяжении всего XX века нормой воспринималась работа по постоянному трудовому договору на полную ставку [3]. Индустриализация нуждалась в работниках в течение всего дня, и основная задача как национального, так и международного трудового законодательства заключалась в том, чтобы наложить ограничения на рабочее время. Согласно обзору МОТ, официального определения нестандартной занятости не существует. Как правило, этот термин охватывает работу, которая выходит за рамки «стандартных трудовых отношений» и понимается как работа на полный рабочий день, на неопределенный срок, а также как часть подчиненных и двусторонних трудовых отношений. В некоторых случаях

исследователи также определяют стандартные трудовые отношения как происходящие на определенном месте работы вне дома. При включении этой характеристики под нестандартную занятость подпадает еще более широкий круг задач, включая удаленную работу². Нестандартная работа — это общий термин, относящийся к широкому спектру работ. Нестандартными работниками могут быть независимые подрядчики, работающие в одиночку, самозанятые работники, потенциально нанимающие других людей, зависимые наемные работники, работающие неполный рабочий день, работники по временным контрактам, временные работники, работники платформы и другие работники, не имеющие «стандартной» занятости³. Даже на этом небольшом обзоре, можно увидеть, что появление нестандартных форм организации трудовой деятельности в рамках стандартных трудовых отношений, а именно неполный рабочий день, сезонность работы трансформировалось в целый пласт абсолютно новых форм, которые связаны не только с рабочим временем, но и способом найма, выполняемыми задачами, условиями контрактов, использованием дистанционных технологий, уровнем подчиненности и другое. Самое интересное, что в сегодняшних условиях, отклонение от стандартов настолько разнообразно и принимаемо, что встает вопрос о том, что брать за основу стандарта?

Как было уже сказано, нет четкого закрепленного на международном уровне понятия нестандартных форм занятости. Каждая страна стремится создать политику равного отношения в работникам, их равной правовой защиты. В этом смысле отправной точкой в классификации и понимании нестандартных форм занятости являются рекомендации и отчеты МОТ. Причем нужно отметить, что указанные формы вкладываются в рамки договора, что же касается латентной занятости или самозанятости, то МОТ относит их к формам нетрадиционной занятости вне рамок трудового контракта. Получается, исходя из рекомендаций МОТ, занятость включает в себя стандартные формы занятости, нестандартные формы занятости в рамках трудового договора и нетрадиционные формы занятости, которые включают в себя

² *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* International Labour Office – Geneva: MOT. 2016 // https://www.MOT.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf Дата обращения 31.03.2022 г.

³ *OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en> Дата обращения 31.03.2022 г.

формы организации трудовой деятельности вне рамок трудового договора. На наш взгляд понять это достаточно сложно, более того применение терминов «нестандартный» и «нетрадиционный» может привести к неясному пониманию и смешению категорий.

В этом направлении интерес представляют документы ЕЭК ООН по статистике. Серия документов представляет и анализирует актуальные темы в области статистики и направлена на выявление возникающих вопросов и обмен инновациями. Исследования часто служат основой для начала новой работы по разработке новых статистических данных и руководящих принципов⁴. Хотя этот документ носит рекомендательный характер, именно он указывает о новых формах занятости. Бюро КЕС выбрало тему новых форм занятости и качество занятости в виде второстепенной темы для углубленного обзора на своем заседании в феврале 2021 года. Статистическому управлению Канады было предложено подготовить документ, который послужит основой для обзора. На основании обзора, сделанного в этом документе, к новым формам занятости относят трудовые отношения, формы организации трудовой деятельности и модели трудовой деятельности. Они могут быть различными и укладываться как в стандартные трудовые отношения, которые по различным причинам претерпевают изменения, так и новые формы, которые не укладываются в стандартные трудовые отношения. И при развитии новых методов и моделей организации трудовой деятельности и появляются такие категории как «краудворк», «мобильная занятость», «фрилансерство», «неформальная работа», «коллаборативная занятость», «ненадежная занятость» и т.п. При этом Конференция европейских статистиков ОЭСР признает, что новые формы занятости представляют собой постоянную проблему для измерения и разработки политики, поскольку будут продолжать появляться новые способы организации и осуществления трудовой деятельности, которые создают проблемы существующим институциональным и регулирующим механизмам⁵.

В связи с вышеизложенным, более ясным будет применять термин «нестандартный» к трудовым отношениям в рамках трудового

договора. Применение же словосочетания «нестандартные формы занятости» в современном мире звучит как архаизм. Однозначно, термин «новые формы занятости» более применим к современным вновь появляющимся формам организации трудовой деятельности вне рамок трудового договора. В то же время применять термин «новые формы» как критерий для классификации форм занятости не представляется информативным и не несет никакой смысловой нагрузки в характеристике. Классификацию занятости нужно осуществлять, исходя из характеризующих это явление критериев (основание, метод, модель, степень подчиненности и т.п.), а не из критериев стандартности или новизны. На наш взгляд, этот подход обеспечит определенность в терминологии и как следствие в описании характеристик, видов и возможностей правовой защиты субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности. Более того это обеспечит поступательное развитие национального трудового права в Казахстане в контексте его соответствия лучшим образцам системы трудовых отношений, присущих ведущим государствам, значение которого подчёркивают и казахстанские авторы [4].

Что есть стандарты в трудовых отношениях?

Принимая во внимание, что термин нестандартные формы будет применять только в отношении организации трудовых отношений в рамках трудового договора, рассмотрим, какие критерии считаются значимыми в вопросе отграничения трудовых отношений от других форм выполнения трудовой деятельности. Какое стандартное проявление этих критериев и каковы примеры нестандартных проявлений этих критериев?

Прежде чем приступить, необходимо выделить критерии, которые будут исходить из стандартов, принятых в трудовых отношениях в рамках трудового договора. Исходя из принятых трудовых стандартов, наиболее правильным будет применение международных трудовых стандартов. Вопрос о международных трудовых стандартах весьма сложен. И здесь хотелось бы согласиться с мнением Канаковой А.Е., которая указывает на теоретические и практические сложности в области определения международных трудовых стандартов: во-первых, возникают

⁴ Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики // https://unece.org/sites/default/files/2021-11/WP8_New%20forms%20of%20employment_RUS%20updated_0.pdf Дата обращения 31.03.2022 г.

⁵ См. там же

трудности с используемой терминологией: разными терминами обозначается идентичное содержание, а под одним и тем же термином подразумевается разное содержание; во-вторых, нет единства в понимании категории «стандарт»: «стандарт труда» либо приравнивается к норме международного трудового права, либо выступает в качестве акта конкретной международной организации, либо вообще рассматривается как некая обобщенная субстанция; в-третьих, разнятся подходы авторов и в определении системы источников международных трудовых стандартов [5]. Что касается источников, то в рамках данной статьи мы будем брать во внимание международные трудовые стандарты ООН и МОТ в силу их значимости и распространенности на регулирование трудовых отношений во всем мире.

При рассмотрении категории «стандарты труда» мы столкнулись с проблемой понимания этой категории. Термин «стандарты» применяется в различных смыслах и в некоторых источниках отождествляется с понятием «нормы», «принципы», и даже соотносится с международными источниками регулирования трудовых отношений. Приведем некоторые примеры понятий, используемых в исследованиях: «международный стандарт труда можно определить как содержащую базовые положения социально-трудовых отношений основную, модельную норму, закрепленную в международных актах, являющихся результатом деятельности государств» [5]. «К международным трудовым стандартам относят совокупность правовых актов, принимаемых на международном уровне, вне зависимости от того, обладают они обязательной юридической силой или относятся к так называемому мягкому праву» [6]. Изучив исследования в данной области, мы пришли к выводу о том, что категория «стандарты» в сфере труда имеют достаточно широкое значение. Они касаются различных областей, таких как: свобода объединения, ведения коллективных переговоров и трудовых отношений, пресечения принудительного труда, искоренения детского труда, защиты детей и молодежи, обеспечения равенства возможностей и обращения, политики в сфере занятости и содействия ей, профессиональной ориентации и обучения кадров, оплаты труда, безопасности и гигиены труда, социального

обеспечения, охраны материнства, трудовых мигрантов, коренных и ведущих племенной образ жизни народов и иных направлений в области регулирования труда. Так как наше исследование не касается вопроса определения и описания стандарта в широком смысле слова, то в рамках нашей статьи будет лучше ограничиться понятием «стандарты трудовых отношений в рамках трудового договора».

При определении стандартов трудовых отношений в рамках трудового договора, нужно отметить, что под «трудовыми отношениями» принято понимать отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя» (ст. 1 ТК РК)⁶. При описании этих стандартов не следует учитывать отношения, связанные с трудовыми, а именно: отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников и их представителей в установлении условий труда, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Установление критериев стандартного трудового договора и их нетипичное проявление является определяющим в классификационных критериях и требует анализа существующих теоретических и практических подходов решения поставленной задачи. Одно из интересных теоретических решений представлено в диссертационном исследовании Зайцевой О.В., а именно автором выделено пять критериев идентификации нестандартных форм занятости: длительность трудовых отношений, продолжительность рабочего времени, расположение рабочего места, тип работодателя, степень формализации трудовых отношений [7]. Предложенные виды нестандартных проявлений стандартных условий трудового договора поддерживаются и другими авторами, а также рекомендациями МОТ. При рассмотрении отдельных видов нестандартных трудовых отношений в рамках трудового договора уместным будет учесть вышеу-

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> Дата обращения 31.03.2022 г.

казанные характеристики.

Говоря о характеристиках трудовых отношений, также важным представляется определение критериев отнесения отношений по выполнению работы к трудовым. Здесь интересным представляются рекомендации МОТ. Международная организация труда, изучив законодательство и практику стран Европы и Центральной Азии, в качестве обобщающих рекомендаций выдвинуло следующие критерии установления факта наличия трудового отношения:

Подчинение или зависимость;

Контроль за выполнением работы и указания;

Интегрированность в деятельность предприятия;

Работа выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица;

Выполнение работы лично трудящимся;

Наличие определенной продолжительности и непрерывности;

Необходимость нахождения трудящегося в пределах досягаемости;

Предоставление инструментов/материалов по просьбе физического лица, требующего выполнения работы;

Периодические выплаты трудящемуся:

Данное вознаграждение является единственным или основным источником дохода;

Оплата в натуральном выражении;

Признание прав;

Оплата поездок лицом, требующим выполнения работы;

Отсутствие финансового риска для трудящегося;

Взаимность обязательств;

Прочие критерии⁷.

Однозначно, все вышеуказанные критерии вызывают интерес для характеристики нетипичного проявления трудового отношения. Многие из них закреплены в трудовом законодательстве Республики Казахстан, в частности в понятии трудового договора, закрепленном в ст. 1 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 обуслов-

ленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату»⁸. Понятие указывает на стандартные критерии трудовых отношений в рамках трудового договора, а именно: подчиненность, непосредственность выполнения работ, зависимость, взаимность обязательств.

Все вышеуказанные критерии являются наиболее характеризующими трудовые отношения, но их проявление может выражаться как в привычной (стандартной) форме, так и в современной (нестандартной) форме. Многие критерии, которые являлись стандартными и выделяются в современных международных актах, становятся все менее применимыми: например, заработную плату как единственный источник дохода – сегодня нельзя назвать стандартной ситуацией, ведь явление о других источниках заработка распространяется быстрыми темпами. В процессе они выходят за рамки своего предназначения, беря на себя множество экономических ролей, которые могут варьироваться от мелкой торговли до сдачи в аренду имущества и предоставления личных услуг [8]. Также наряду с распространением новых методов управления происходит эрозия стандартов, и самое важное в связи со стиранием границ, временных рамок, прикреплённости к конкретному месту национальное законодательство постепенно отходит от особенностей, стремясь к гибкости собственного законодательства исходя из мировых тенденций развития рынка труда.

Заключение

Таким образом, проведя теоретико-правовой анализ вопроса стандартности трудовых отношений и их нетипичного проявления, можно сделать следующие выводы:

- в международном праве понятие стандартов в трудовых отношениях претерпевает постоянное переосмысление, в связи с чем, международные правовые нормы построены таким образом, что предоставляют гибкость в применении стандартов, ранее

⁷ *Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: МОТ, 2014. Дата обращения 31.03.2022 г.*

⁸ *Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> Дата обращения 31.03.2022 г.*

казавшихся непоколебимыми. В современном мире государства стараются свое национальное законодательство строить на основании критериев разделения трудовых отношений от других отношений, в том числе в области самозанятости, при этом расширяя возможности человека при выборе подходящего трудоустройства.

- возможные комбинации проявлений принятых критериев и стандартов в трудовых договорах позволяют работодателям и работникам использовать имеющийся потенциал в полной мере. Последствия применения гибридных комбинаций для сторон трудовых отношений зависят от характера использования предоставленных возможностей: позитивно, негативно или нейтрально. Исходя из этого, на наш взгляд, должны

строиться механизмы по предоставлению или ограничению правовых гарантий для сторон.

- если стандарты в реализации трудовых отношений в рамках трудовых договоров еще можно подвести под установленные международные критерии, принятые характеристики и их нетипичное проявление в рамках трудового договора можно назвать нестандартным, то в рамках реализации новых форм занятости термин «нестандартные формы» не может быть применим. Разброс новых форм занятости, организации трудовой деятельности в современных условиях настолько разнообразен и динамичен, что попытка стандартизации и унификации критериев занятости как таковой не целесообразна.

ЛИТЕРАТУРА

1. Mihaela Simionescu, Agota Giedrė Raišienė, *A bridge between sentiment indicators: What does Google Trends tell us about COVID-19 pandemic and employment expectations in the EU new member states?*, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 173, 2021, 121170, ISSN 0040-1625 <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121170>.

2. Bartik, A.W. Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., Unrath, M. (2020). *Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis*, Brook. Paper. Econ. Activ. Natl. Bureau Econ. Res., Working Paper 27613, DOI 10.3386/w27613.

3. Elena Sychenko *Non-Standard Employment in the BRICS Countries*, 7(4) *BRICS Law Journal* 4–44 (2020). <https://doi.org/10.21684/2412-2343-2020-7-4-4-44>

4. Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А. и др. Стандарты запрещения дискриминации в сфере занятости: перспективы имплементации в Казахстане // *Вестник Института законодательства и правовой информации РК*. No2 (60) – 2020. С. 144-151

5. Канакова А. Е. Международные стандарты трудового права (понятие, своеобразие источников) // *Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право*. 2014. Т. 10. Вып. 2. С. 69–74

6. Swepston L. *International Labour Law // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, IX-th ed. Kluwer Law International, 2007. P. 141-165

7. Зайцева О.В. *Нестандартные формы занятости в Республике Беларусь: развитие и управление / Автореф. дисс... канд. экон. наук по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством*, Минск, 2019. С.9-10

8. Ursula Huws, Neil H. Spencer and Dag S. Syrdal Online, on call: the spread of digitally organised just-in-timeworking and its implications for standard employment models *New Technology, Work and Employment* 33:2 ISSN 1468-005

REFERENCES

1. Mihaela Simionescu, Agota Giedrė Raišienė, *A bridge between sentiment indicators: What does Google Trends tell us about COVID-19 pandemic and employment expectations in the EU new member states?*, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 173, 2021, 121170, ISSN 0040-1625 <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121170>.

2. Bartik, A.W. Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., Unrath, M. (2020). *Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis*, Brook. Paper. Econ. Activ. Natl. Bureau Econ. Res., Working Paper 27613, DOI 10.3386/w27613.

3. Elena Sychenko *Non-Standard Employment in the BRICS Countries*, 7(4) *BRICS Law Journal* 4–44 (2020). <https://doi.org/10.21684/2412-2343-2020-7-4-4-44>

4. Buribaev E.A., Hamzina Zh.A. i dr. Standarty zapreshheniya diskriminacii v sfere zanjatosti:

perspektivy implementacii v Kazahstane // Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoj informacii RK. No2 (60) – 2020. S. 144-151

5. Kanakova A. E. *Mezhdunarodnye standarty trudovogo prava (ponjatie, svoeobrazie istochnikov) // Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pravo. 2014. T. 10. Vyp. 2. S. 69–74*

6. Swepston L. *International Labour Law // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, IX-th ed. Kluwer Law International, 2007. P. 141-165*

7. Zajceva O.V. *Nestandartnye formy zanjatosti v Respublike Belarus': razvitie i upravlenie / Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk po special'nosti 08.00.05 — jekonomika i upravlenie narodnym hozjajstvom, Minsk, 2019. S.9-10.*

8. Ursula Huws , Neil H. Spencer and Dag S. Syrdal Online, on call: the spread of digitally organised just-in-timeworking and its implications for standard employment models *New Technology, Work and Employment* 33:2 ISSN 1468-005

