

**УДК 34.08**

**ӘДЕТТЕГІ ЕМЕС ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТЫҚ САНАТ РЕТІНДЕ: ТҮСІНІГІ МЕН  
БЕЛГІЛЕРІ**

**Джумагулов Бауржан Орынбаевич**

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің заң факультетінің 2 курс магистранты

*Ғылыми жетекші - з.ғ.к., доцент Омарова Э.Б.*

Қазіргі уақытта стандартты еңбек қатынастарына қарама-қарсы әдеттегі емес еңбек қатынастары пайда боып отыр, ол негізгі классикалық еңбек шартынан өзгеше әр түрлі комбинациядағы айымашылықтарымен сипатталады.

Бұл стандарттан бір немесе бірнеше белгілер бойынша ауытқитын жұмыс түрлері. Сондықтан классикалық еңбек түрлерінің негізгі белгілерін модификациялауды қарастыру маңызды. Еңбек құқығы нормаларының әрекет ету саласында жұмыспен қамту туралы айтқанда, әдеттегі емес ұғымы еңбек құқығы қатынастарына және онымен тікелей байланысты, ерекше құқықтары бар құқықтық қатынастарға негізделген жұмыспен қамтудың нысандарын сипаттайтын болады.

Алайда, бүгін еңбек процесін технологиялық жетілдіру және қоғамдық өндірісті басқару әдістерін өзгерту қызметкер үшін жұмыс беруші-ұйым жүйесіне қосылмаған жұмысты орындау мүмкіндігін алдын ала анықтағанын айтып отырмыз. Мысалы, қашықтықтан еңбек сияқты еңбек құқықтық қатынастарды іске асырудың осындай нұсқасы бар. Осыған байланысты, қазіргі заманғы ұйымдастыру жұмыс әрқашан басқаруды жүзеге асырады, біріккен еңбекпен белгіленген белгілер ажыратылмайды

Қазіргі уақытта қызметкерлердің едәуір саны өздерінің еңбек функциялары емес үй-жайларда жұмыс берушінің, онда белгісі бар еңбек функцияларын орындау жұмыс берушінің орналасқан жерінде (типтік жұмыспен қамту белгісі) жұмыс беруші тұрған жерден тыс жерде еңбек функциясын жүзеге асыру белгісі (белгісі типтік емес жұмыспен қамту).

Өңірлік экономикалық интеграцияны жеделдету процестері ЕАЭО елдерінде - Ресей Федерациясында, Армения Республикасында, Беларусь Республикасында, Қазақстан Республикасында және Қырғызстан Республикасында еңбек қатынастарын құқықтық реттеуді өзара зерделеу қажеттілігін сөзсіз анықтайды. Бұл жағдай экономикалық интеграцияның заңсыз интеграциясыз жүргізу мүмкін еместігін көрсетеді, өйткені құқықтық мемлекет халықаралық деңгейде біріктірілген экономикалардың тиімді жұмыс істеу процестерін қамтамасыз етеді.

2011 жылдың 18 қарашасында «Еуразиялық экономикалық интеграция туралы» Декларациясына қол қойылды [1], онда тауарлардың, қызметтердің, капитал мен еңбек ресурстарының жалпы нарығының тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, сондай-ақ ұлттық заңнамаларды одан әрі жақындату, үйлестіру қажеттілігі аталып өтті.

Дәстүрлі жеке еңбек қатынастары халықаралық-құқықтық нормаларда жақында ғана жан-жақты көрініс тапты, сондықтан еңбек қатынастарының негізгі элементтерінің дәстүрлі жүйесі бұзылатын еңбек қатынастарын реттеудің халықаралық стандарттарын әзірлеу бүкіл әлемде, оның ішінде Қазақстан Республикасында да маңызды болып қала береді.

ХЕҰ-ның «Еңбек қарым-қатынасы туралы» (198) Ұсынысына сәйкес [2], мүдделі тараптардың тиісті құқықтары мен міндеттері толық түсініксіз болған кезде еңбек қатынастарының туындау-қалыптаспауын ескереді; еңбек қатынастарын жасыруға әрекет жасағанда немесе құқықтық құрылымда немесе құқықтық жүйені түсіндіру мен қолдануда дәлсіздіктер немесе шектеулер болған кезде және белгілі бір келісімшарттық қатынастар қызметкерлердің өздеріне тиесілі қорғаудан айырылуына әкелуі мүмкін.

Сонымен бірге, №198 Ұсынымның 4 тармағының «в», «с», «д» тармақшаларында мемлекеттің ұлттық саясаты контекстінде еңбек қатынастарының жасырын нысандарына қарсы күрес жүргізуге бағытталуы тиіс, мысалы, құқықтық мәртебенің нақты сипатын жасыруға мүмкіндік беретін келісім-шарттық уағдаластықтардың өзге де нысандарын қолдануды қамтуы мүмкін өзара қарым-қатынастардың басқа да нысандарының болуын белгілейді, жасырын еңбек құқықтық қатынастары жұмыс беруші нақты тұлғамен жалдамалы қызметкермен емес, оның немесе оның жалдамалы қызметкер ретіндегі шынайы құқықтық мәртебесін жасыру үшін, және келісімшарттық уағдаластықтар өздерінің құқықтары бар қорғау қызметкерлерін айыруға алып келетін жағдайлар туындауы мүмкін жағдайлар туындауына жол бермеу; жалдамалы қызметкерлердің құқықтары бар қорғауды қамтамасыз ету үшін бірнеше тараптардың болуын болжайтын олардың біреуін қоса алғанда, келісімшарттық уағдаластықтардың барлық нысандарына қолданылатын нормаларға кепілдік беру; келісімшарттық уағдаластықтардың барлық нысандарына қолданылатын нормалар оларда көзделген қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамды белгілеуді қамтамасыз ету.

Сонымен бір мезгілде №198 Ұсынымның 9-тармағы жеке еңбек құқықтық қатынастары жағдайында қызметкерлерді қорғаудың ұлттық саясатының мақсаттары үшін мұндай құқықтық қатынастардың болуы, бірінші кезекте, осы еңбек құқықтық қатынастары шарттық немесе өзге сипаттағы, тараптар арасында жасалуы мүмкін кез келген басқа кері келісім туралы келісімде қалай сипатталатынына қарамастан, жұмыстың орындалуы мен қызметкерге сыйақы төлеуді растайтын фактілер негізінде айқындалуға тиіс екендігін анықтайды, ал жеке еңбек құқықтық қатынастарының болуын айқындауға жәрдемдесу мақсатында мүше мемлекеттер осы ұсынымда сөз болып отырған өзінің ұлттық саясаты шеңберінде осы ұсынымда сөз болып отырған жеке еңбек құқықтық қатынастарының болуын анықтау мүмкіндігін қарастыруы тиіс:

- еңбек құқығы қатынастарының болуын анықтау үшін неғұрлым ауқымды қаражат жинағын бөлу;

- бір немесе бірнеше тиісті белгілердің болуы анықталған жағдайда жеке еңбек құқықтық қатынастарының өмір сүруінің құқықтық презумпциясын белгілеу.

Д.В. Черняев атап өткендей, қазіргі уақытта халықаралық-құқықтық деңгейде еңбек қатынастарының барлық әдеттік емес формаларының бекітілуін тапты, негізінен, ХЕҰ «Жұмыспен қамтудың жеке агенттіктері туралы» №181 Конвенциясымен (1997 ж.) реттелген үш жақты қатынастар және ЕО 97/81/ЕС және 99/70/ЕС директиваларын реттеуге арналған еңбек қатынастарының әртүрлі қысқа мерзімді нысандары. Ол Еуропа жұмыс берушілері конфедерациясы мен өнеркәсіптік конфедерациясы (UNICE), мемлекет қатысатын кәсіпорындардың Еуропалық орталығы (CEEP) және Еуропалық кәсіподақтар конфедерациясы (ETUC) арасындағы жедел еңбек шарттары негізінде жұмыс жөніндегі негіздемелік келісім туралы ЕО 99/70/ЕО директивалары.

Еңбек қатынастарына келетін болсақ, онда жұмыс берушінің жағында иерархия немесе қосарлылық, жұмыс берушінің күшінің үзілмелі немесе шектеулі сипаты, еңбек функциясын жүзеге асырудың қашықтығы немесе трансұлттық сипаты, жұмыс орны мен орналасқан жері сияқты тағы басқа дәстүрлі емес элементтер бар, және тағы басқа халықаралық еңбек нормалары болуы мүмкін. Сондай-ақ мұндай кідіріс, ең алдымен, нақты халықаралық нормаларды әзірлеу үшін белгілі бір әдеттегі емес еңбек қатынастарын реттеуге қатысты әлем елдерінің (немесе белгілі бір аймақтың) едәуір бөлігінің белгілі бір бірлігіне қол жеткізу қажет екендігімен түсіндіріледі [3].

ХЕҰ №181 «Жұмыспен қамтудың жеке агенттіктері туралы» (1997 ж.) Конвенциясының қабылдануымен алғаш рет үш жақты еңбек құқығы қатынасына жол беріліп, белгілі бір түрде реттелді, бұл стандартты еңбек қатынастарынан жұмыспен қамтудың неғұрлым икемді нысандарын қамтитын жаңа үлгіге көшудің принципті қадамы болды.

Ғылым мен техниканың дамуымен, компьютерлік технологияларды үнемі жетілдірумен әдеттік емес жұмыспен қамту феноменін зерттеу ерекше өзектілікке ие болады. Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, еңбек нарығы жұмыскерлердің қажеттіліктерін жедел толықтыратын икемді еңбек қатынастарын жиі көреді. Бұл ретте тұрақты жұмыспен қамту уақытша, жұмыс берушінің кәсіпорнындағы тікелей жұмыс - фирманың кеңсесінен тыс жұмыс - икемді кесте бойынша немесе үйде жүргізіледі. Көптеген компаниялар үшін еңбек қатынастарының мұндай нысандарын қолдану оларға экономикалық конъюнктураның ауытқуы кезеңінде өз қызметкерлерінің санын реттеуге мүмкіндік беретін өндірістік стратегияның маңызды элемент.

Ұлттық еңбек нарығы үшін әдеттегі емес жұмыспен қамтуды қолдану халықтың осал санаттарын: әйелдерді, мүгедектерді, зейнеткерлерді және студенттерді еңбекке тарту есебінен жұмыссыздықты жұмсартудың белгілі ұйымдық-құқықтық тәсілі болып табылады. ХЕҰ сарапшыларының пікірінше, адамдарға еңбек қызметіне қайта оралуға мүмкіндік беру - бұл дағдарысқа байланысты еңбек нарығындағы қиын жағдайды еңсеру міндеттерінің бірі. 1995 жылы ХЕҰ әдетті емес жұмыспен қамтуды дамытуға кедергі келтіретін нормаларды алып тастауды ұсынды, ал көптеген дамыған елдер жұмыссыздық жағдайында жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету мақсатында оның түрлерінің кеңінен таралуын ынталандыру жөнінде шаралар қабылдады.

Батыс елдерінде әдеттегі емес жұмыспен қамту нарықтық реформаларға бейімделудің тәсілі ретінде жиі болды, осыған байланысты ол онда елеулі дамуға ие болды, қазақстандық еңбек нарығына қарағанда, онда әдетті емес жұмыспен қамтуды зерттеуге ұзақ уақыт бойы заң шығарушы тарапынан жеткіліксіз көңіл бөлінді. Соның салдарынан, әдеттегі емес жұмыспен қамтудың көптеген түрлері Қазақстанда шет елдерден елеулі артта қалумен өзектілікке ие болды. Айта кетерлік жайт, жұмыскерлермен еңбек қатынастарын нормативтік реттеу тек 2015 жылы ғана болды. Еуропа елдерінде 2000 жылдан бастап «қашықтағы жұмыстарда» жұмыс істейтін халықтың 30%-ына дейін жұмыс істейді және олардың саны үнемі артып келеді.

Дегенмен, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі азаматтарды еңбек қызметіне тартудың жаңа әр түрлі нысандарында қазіргі заманғы еңбек нарығының шынайылығы мен қажеттіліктерін ескермейді деп айту әділетсіз болар еді. Халықаралық нормалардан едәуір артта қалғанына қарамастан, соңғы жылдары қазақстандық еңбек заңнамасы елеулі өзгерістерге ұшырады.

Жұмыспен қамтуды реттеу саласында жеткілікті үлкен жіберіп алу бүгінгі күні «стандартты» және «әдеттегі емес», немесе типтік емес, жұмыспен қамтудың ресми ұғымы жоқ деп есептейміз. Қазір бұл біздің тарихи дамуымызға байланысты белгілі бір уақыт кезеңдерінде әртүрлі болған ғылыми бөлініс. Яғни, бүгінде біз стандарт деп санауға үйренгеніміз әрдайым әлеуметтік және құқықтық норма емес, керісінше болып келеді.

«Әдеттегі емес» (жұмыспен қамту) терминінің құқықтық регламенттелуіне жеткіліксіз көңіл ғылыми қоғамдастық арасында да оны түсіну тәсілдерінің көптүрлілігіне әкелді. Сондықтан оның мәнін нақтылау қажет деп санаймыз.

Бұл жағдайда авторлардың көпшілігі «стандартты» жұмыспен қамту деп есептей отырып, «кері» деп шығады - толық жұмыс күні режимінде жұмыс істейтін, ұйымның орналасқан жері шегінде нақты белгіленген жұмыс орны және заңнамада көзделген жұмыс берушінің немесе ол тағайындаған басқарушының тікелей басшылығымен әлеуметтік қызметтер жиынтығы бар мерзімсіз еңбек шарты негізінде жұмысқа орналасу. Өз бетінше жұмыспен айналысуды қоса алғанда, осы стандарттан ауытқитын жұмыспен қамтудың қалған барлық нысандары «әдеттегі емес» деп қарастырылады.

#### **Пайдаланған әдебиеттер тізімі:**

1 Декларация от 18 ноября 2011 г. «О евразийской экономической интеграции» // [https://online.zakon.kz/service/doc.aspx?doc\\_id=31084144](https://online.zakon.kz/service/doc.aspx?doc_id=31084144);

- 2 Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении» (2006 г.) // [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=628](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=628);
- 3 Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие. М.: КНОРУС, 2010. С.142-143.