



АНАЛИТИКАЛЫҚ БАЯНДАМА

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР

АНАЛИТИКАЛЫҚ БАЯНДАМА

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР

2020 ж.

МАЗМҰНЫ

1. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ	3
1.1 Еңбек нарығының экономикалық және демографиялық талдауы.....	3
1.2 Еңбекші көшіп-қонушылардың жұмыспен қамтылуын талдау.....	7
1.3 Еңбек заңнамасының орындалуына бақылау жүргізетін мемлекеттік органдар.....	8
1.4 Еңбек саласындағы мемлекеттік саясат.....	9
1.5 Кәсіподақ қозғалысының жай-күйі.	10
1.6 Жұмыс берушілердің бірлестіктері	11
1.7 Әлеуметтік диалог	12
1.8 Жеке және ұжымдық еңбек даулары бойынша сот тәжірибесі.....	13
1.9 Еңбек саласындағы наразылықтар	14
1.10 COVID-19 еңбек саласына әсері.....	15
2. ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН РЕФОРМАЛАУ ҚАЖЕТТІЛІГІ	16
2.1 Қазақстан Республикасы және халықаралық құқық.....	16
2.2 Бірлесу бостандығы.....	20
2.3 Әлеуметтік диалог және ұжымдық келіссөздер туралы заңнама	25
2.4 Ұжымдық еңбек даулары	29
2.5 Кемсітушілікке жол бермеу (соның ішінде, мүмкіншіліктері шектеулі тұлғалар, көшіп-қонушылар және әйелдер үшін).....	32
2.6 Жұмыс орнындағы гендерлік зорлық-зомбылық және харассмент және олардан қорғау....	40
2.7 Мәжбүрлі еңбек (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып)	42
2.8 Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып) және оларды қорғау.....	48
2.9 Бейресми жұмысбастылық (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып).	55
2.10 Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып).	60
2.11 Еңбек инспекциясы.	66
2.12 Жеке еңбек даулары және оларды шешу.	71
2.13 Қызметтен негізсіз босатудан қорғау.	76
2.14 Өзге еңбек жағдайлары: еңбекке және демалысқа ақы төлеудің ең төменгі мөлшері.	84
3. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ МӘНМӘТІНІНДЕ ЕҢБЕК ЕТУ ҚҰҚЫҒЫ....	94
Кіріспе.....	94
3.1 Қазақстандағы ағымдағы көші-қон жағдайына талдау.	95
3.2 Қазақстан қосылған, еңбекші көшіп-қонушылардың адам құқықтары саласындағы халықаралық шарттар. Және еңбек көші-қоны саласындағы ұлттық заңнама	97
3.3 Осал жағдайға тап болған көшіп-қонушылар	103
3.4 Адам саудасының қауіп-қатерлері және олардың алдын алу	113
3.5 Көшіп-қонушыларға, босқындарға және азаматығы жоқ адамдарға құқықтық, психологиялық және оңалту көмегін көрсетумен айналысатын Қазақстандық үкіметтік емес ұйымдар	115
3.6 Ұсыныстар.....	116
2-қосымша. Қазақстан Республикасымен ратификацияланған адам құқықтары бойынша халықаралық шарттар және ХЕҰ конвенциялары (күші бар).....	117
3-қосымша. Қазақстан Республикасының еңбек саласына қатысты құқықтық актілерінің тізімі.....	119

1. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

1.1 ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ТАЛДАУЫ

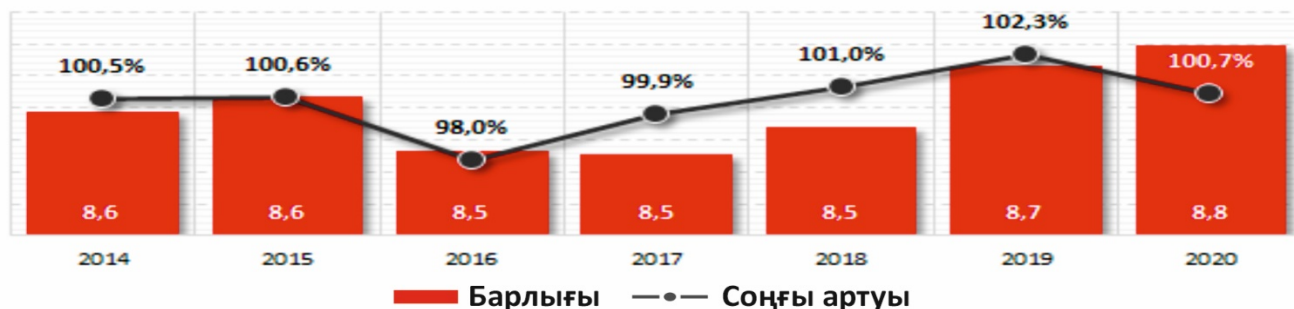
Халықтың жасы мен жынысы бойынша құрылымын өзгерту еңбек нарығының даму сипатын анықтайтын болады

Қазіргі таңда Қазақстанда халық санының артуы мен құрылымының өзгеруінде, халықтың өмір сүру ұзақтығының және қартаюының артуында, сонымен қатар кенттену және сыртқы көші-қонда көрініп отырған демографиялық ауысу байқалуда. Қолданыстағы демографиялық трендтер елдің әлеуметтік-экономикалық үрдістерге ары қарай да қатты әсер ететін болады, соның ішінде жұмыспен қамтылу мен жұмыссыздық параметрлерінің, және де экономикада саласында жұмыс істейтін жұмыс күші сипатының өзгеруіне де елеулі әсерін тигізеді.

Соңғы 10 жыл ішінде халық құрылымында біруақытта еңбекке қабілетті жастан үлкенірек және жасырақ халық үлесін арттыру қатар еңбекке қабілетті азаматтардың үлесінің қысқартылуы орын алуда. Сөйтіп, егер 2010 жылы еңбекке қабілетті жастағы 1000 адамға еңбекке жарамсыз 557 адам сай келсе, ал 2020 жылы – 713 адам болды.

Бұған қоса, БҰҰ болжамдарына сәйкес, 2050 жылға қарай, «орынды» болжамға сай, егде жастағы халық саны 2,2 есеге артады, ал халық санындағы олардың үлесі 14% (2020 ж. – 7,9%) құрайтын болады, бұл болашақта өлім-жітім коэффициентінің арту қаупін тудыруы мүмкін. Осымен қатар, егде жастағы адамдар үлесінің артуы балалардың үлесінің қысқаруымен қатар келуі күтілуде. Сөйтіп, 2014 жылы туу көрсеткіші ең жоғарғы деңгейге жеткеннен кейін (1000 адамға 23,1 адам), оның біртіндеп қысқару динамикасы байқалды және 2017–2019 жж. кезінде ол 2010 жылдан бері алғаш рет ең төменгі деңгейде болды. 2019 жылға қарай жалпы туу коэффициентінің шамасы 1000 адамға 21,4 адам келетіндей болып төмендеді. Бұлай төмендеуінің негізгі себебі халық санының және белсенді бала көтеруге қабілетті жастағы әйелдер үлесінің төмендеуінде жатыр, әйелдің бала көтеруге қабілетті жасына 90-шы жылдары туған шағын контингент біртіндеп қосылып келеді.

ҚР жұмыспен қамтылған халық млн. адам



ҚР жұмыссыз халық мың адам



Бұдан бөлек, халықтың сыртқы көші-қоны және ішкі көші-қон қозғалысының теріс сальдосының артуы да жұмыс күшінің құрамы мен құрылымын анықтайтын демографиялық өзгерістің маңызды факторы болып табылады. 2019 жылға қарай сыртқы көші-қонның теріс сальдосы 33,0 мың адамға дейін немесе халықтың жалпы санының 0,2% дейін артты. Ішкі көші-қон ағымы екі ірі экономикалық орталықтарға ие – Нұр-Сұлтан және Алматы қалалары. Ішкі көшіп-қонушылардың негізгі көздері елдің оңтүстік және шығыс облыстары болып қала беруде.

Халықтың жұмысбастылық құрылымы: қызмет көрсету саласында жұмыспен қамтылуды арттыру

Соңғы жылдардың үрдістері қызмет көрсету саласындағы жұмыс орындарының артуын көрсетеді. Дәстүрлі өндірістік салалар жұмыс орнының негізгі көздері болуын тоқтатуда – бірінші орынға қарқынды түрде дамып келе жатқан қызмет көрсету секторының салалары шығуда.

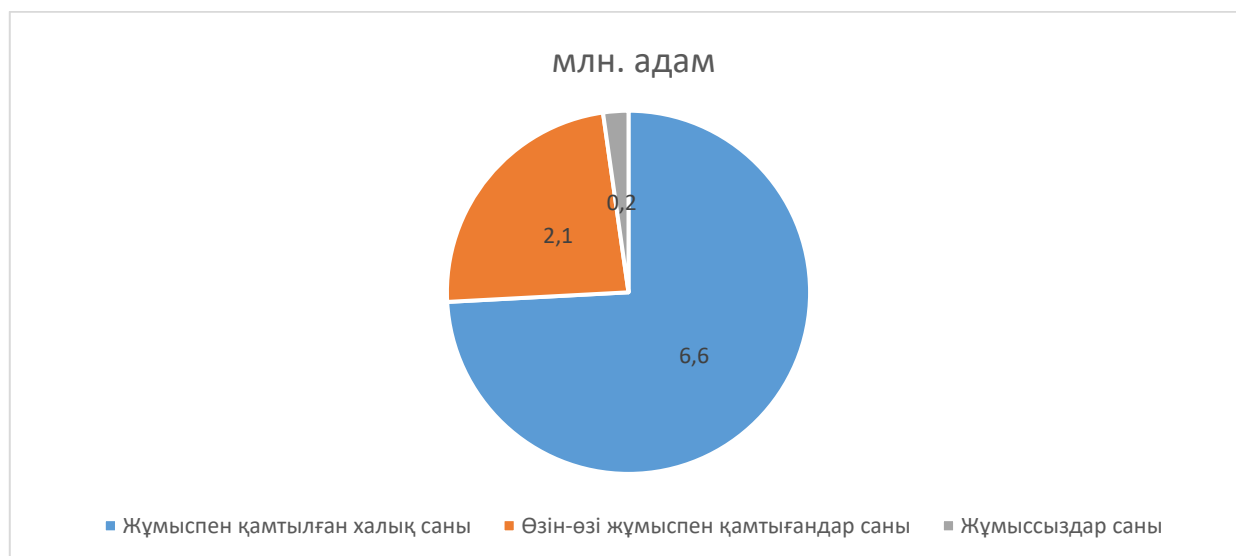
Осылайша, 2019 жылы Қазақстанда халықтың ең көп саны ауыл шаруашылық саласында (13,5%), көтерме және бөлшек саудада (16,3%), өнеркәсіп саласында (12,5%), білім беру саласында (12,6%) жұмыспен қамтылды. Сонымен қатар, ауыл шаруашылығы айтарлықтай шығынға ұшырады, онда жұмыспен қамтылғандар саны 2010 жылмен салыстырғанда 48,8% қысқарды. Бұл ретте, қонақ үй индустриясы, қаржылық және сақтандыру қызметі, әкімшілік қызмет көрсету секілді секторларда жұмыс орнының саны шамамен 2 есеге артты.

Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық төмен өнімділікпен ерекшеленеді

Қазақстандағы өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар жалдамалы жұмысшылармен салыстырғанда аса осал жағдайға тап болуда, себебі өнімділігі төмен және жалақысы төмен еңбекпен тығыз байланыста. Өздігінен жұмыспен қамтылған халық категориясының жалдамалы жұмысшылар категориясына көшудің қазіргі үрдісіне қарамастан, 2019 жылы жұмысбастылық құрылымында өзін-өзі жұмыспен қамтығандар 23,9% немесе 2,1 млн. адамды құрады.

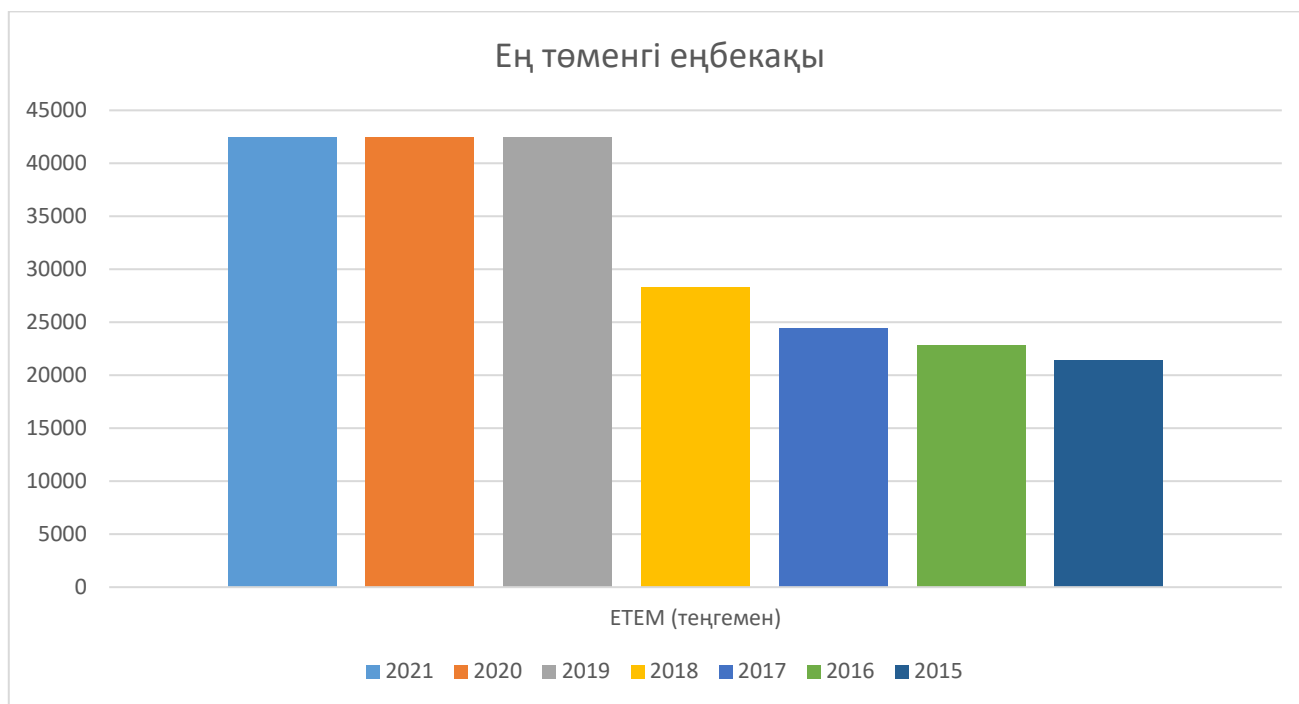
Әдетте, Қазақстанда өзін-өзі жұмыспен қамтығандар болып ауылдық жерлерде өмір сүретін, ауыл шаруашылығы және сауда саласында еңбек ететін және білім деңгейі төмен азаматтар саналады. Халықтың өзін-өзі жұмыспен қамту құрылымында негізгі топты жеке кәсіпкерлер (72,9%) және жеке қосалқы шаруашылығында жұмыспен қамтылғандар (21,6%) құрайды.

Сонымен бірге, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар көбінесе бейресми секторда жұмыс істейді. Сөйтіп, бейресми жұмыспен қамтылғандардың жалпы саны ішінде дербес жұмысшылардың үлесі 2019 жылы 46,8% құрады.



Еңбекақы төлеу: салалық және аумақтық дифференциация

Елдегі өмір сүру сапасының стандарттарын арттыру мақсатында ең төменгі әлеуметтік стандарттар, соның ішінде еңбекақының ең төменгі мөлшері (ЕАТМ) де қайта-қайта қаралып отырады. Осылайша, 2019 жылдың 1 қаңтарынан бастап ең төменгі жалақы мөлшері 1,5 есеге, 28 мыңна 42 мың теңге дейін артқан болатын. Сонымен қатар, әлеуметтік стандарттар халықтың нақты қажеттіліктеріне емес, бюджеттің мүмкіндіктеріне бұрынғыдан да көбірек байланысты бола беруде. Мысалы, Кейтц индексі (ел бойынша орташа жалақыдағы ЕАТМ қатынасы) Қазақстанда 23% дерлік құрайды. Алайда, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) ұсынысына сай лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету үшін бұл көрсеткіш 50% деңгейінде болу керек.



Сонымен қатар, орташа жалақыны бөлу жеткілікті түрдегі жоғары салалық және аумақтық дифференциациямен сипатталады. Сөйтіп, 2019 жылы атаулы айлық жалақының орташа деңгейі 185,5 мың теңгені құрады. 17 облыс пен республикалық маңызы бар қалалар ішінде тек 4-де атаулы жалақының деңгейі ел бойынша орташадан асты. Жаңдайы ауқаттырақ (Атырау облысы) және төменірек (Солтүстік Қазақстан облысы) өңірлер арасындағы жалақы айырмашылығы 2,5 есені құрайды. Салалық құрылымда жоғарырақ атаулы жалақы тау-кен қазу өнеркәсібі және кен шығару орындарын қазу, кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет, қаржылық және сақтандыру қызмет салаларында атаулы жалақының ең жоғары деңгейлері белгіленуде. Ең төменгі деңгей ауыл шаруашылық және білім беру салаларында байқалып отыр.

Жұмыссыздық әйелдер арасында әлі де жоғарырақ деңгейде

Соңғы бес жылдық кезең ішіндегі жұмыссыздық 5% төмен деңгейде сақталып отыр. Жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 2015 жылы 4,4%-дан 2019 жылы 3,7%-ға дейін төмендеді, ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейі – 2,5%-дан 2,2%-ға дейін төмендеді.

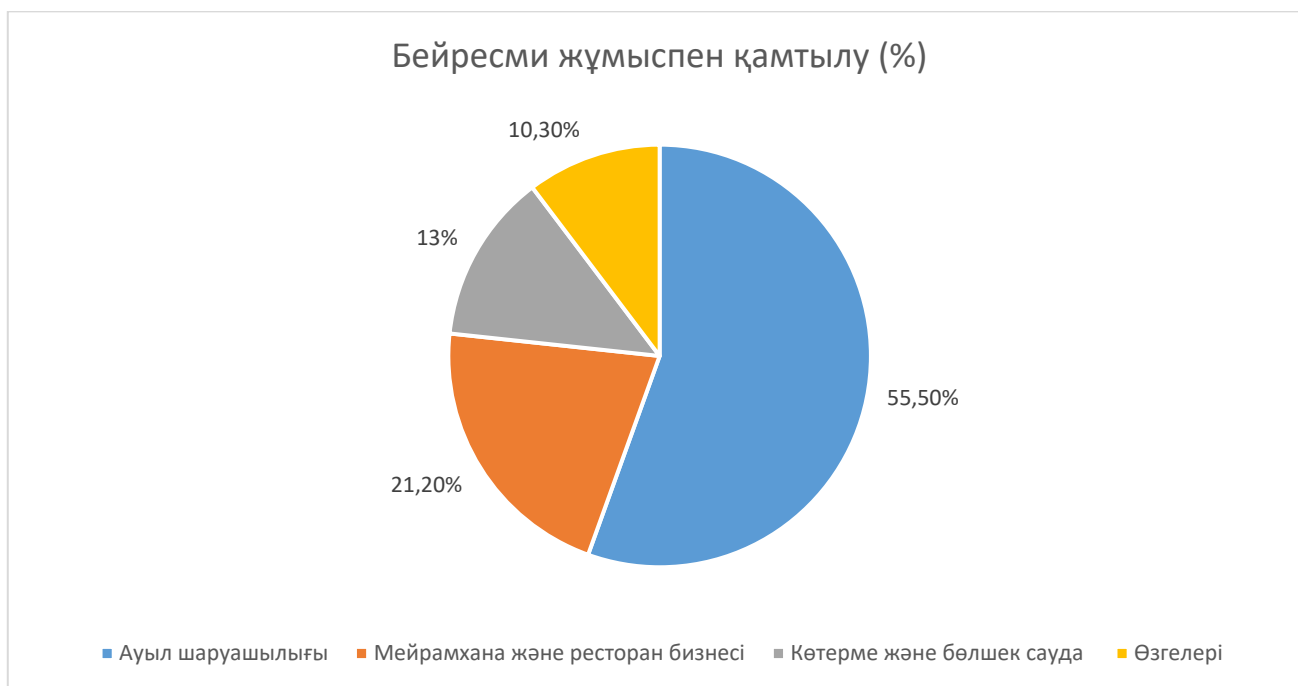
Сонымен қатар, халықтың кейбір топтары арасында жұмыссыздық қауіп-қатері әлі де жоғары деңгейде сақталып отыр. Осылайша, кәсіби даярлық деңгейі төмен адамдардың жұмыссыздар қатарына кіру ықтималдығы жоғарырақ болып отыр. Сөйтіп, бастауыш білім алған адамдардың жұмыссыз қалу деңгейі 12,7%, ал негізгі орта білім алғандардікі 7,5% құрайды.

Бұдан бөлек, Қазақстанда әйелдер, ер адамдармен салыстырғанда, бұрынғыша, жұмыссыз қалудың аса жоғары қаупіне тап болып отыр. Соңғы 5 жыл ішіндегі аздап төмендеуіне қарамастан, әйелдер арасында жұмыссыздық деңгейі – 5,3%, яғни ерлер арасындағыға қарағанда 1 пайыздық пунктке жоғары. Бұл ретте, ауылдық аймақта тұратын әйелдер халықтың басқа категориясымен салыстырғанда жұмыссыз қалуға көбірек ұшырайды: әйелдер арасында - 5,6%, ерлер арасында - 4%.

Бейресми жұмысшылар, мүмкіншіліктері шектеулі тұлғалар және жастар үшін еңбек нарығының қолжетімді болмауы сезіледі

Қазақстандық еңбек нарығында экономикалық жағдаяттың жағымсыз динамикасына ұшырауға бейімірек жұмысшылар айтарлықтай үлесін құрайды.

Осылайша, бейресми жұмысшылардың ресми еңбек нарығына «кірмеуі» олардың кедейлікке ұшырау қаупіне және лайықты жалақы алу мүмкіндігінің төмен болуына алып келеді. Сөйтіп, 2019 жылы бейресми секторда әр жетінші еңбек етуші қазақстандық немесе 1,2 млн. адам еңбек етті. Бейресми экономика үлесі жоғары болған ірі сектор ауыл шаруашылық секторы болып табылады, ол саладағы жұмысшылар 55,5% құрайды (сектордағы жұмыспен қамтылғандардың жалпы санының ішінде). Бұдан бөлек, бейресми жұмыспен қамтылғандар үлесі көп болатын салалардың ішіне, тіркелмеген жұмысшылары 21,2% құрай отырып, қонақ үй және мейрамхана бизнесі, сондай-ақ бейресми жұмыспен қамтылған адамдар саны 13% немесе 185,5 мыңды құрайтын көтерме және бөлшек сауда саласы кіреді.



Бұған қоса, мүмкіншіліктері шектеулі тұлғалар үшін қолжетімді жұмыс орындарының жетіспеушілігі байқалады. Осылайша, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің (ЕХӘҚМ) деректері бойынша, Қазақстанда еңбекке қабілетті жастағы мүгедектердің тек төрттен бірі ғана еңбек қызметіне тартылған (424 мың адам ішінде 106,5). Мысалға, ЭЫДҰ елдерінде бұл көрсеткіш 40%-ға жетеді. Мүгедектігі бар тұлғаларға бөлінген қазіргі жұмыс орындар квоталарына қарамастан (жұмыс орындары санының 2%-ден 4%-ға дейін), жұмыс берушілердің бұл квоталарды іске асырмау жағдайлары жиі кездеседі.

Жұмыссыздықтың төмен статистикалық көрсеткіштеріне қарамастан, еңбек нарығында жастар ересек адамдармен салыстырғанда осалырақ категория ішіне кіреді. Сөйтіп, еңбек нарығына

алғаш қадам басқан жас мамандар бірқатар қиыншылықтарға тап болады, бұл қиыншылықтар, бәрінен бұрын, кәсіби даярлық пен кәсіпорынның жұмыс күшіндегі қажеттіліктері арасында сәйкессіздікте көрінеді. Жастардың бейрсеми секторға тартылу ықтималдығы ересек адамдарға қарағанда айтарлықтай жоғары (2019 жылы 15,8%). NEET (2019 жылы 7,4%) категориясына жататын жеке тұлғалар да еңбек нарығынан шығарылған, бұл олардың жалпы қоғам өміріне тартылмағанын білдіреді.

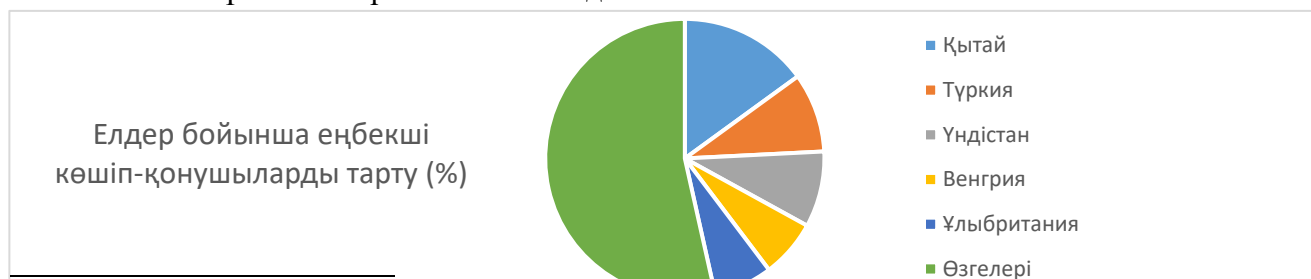
1.2. ЕҢБЕКШІ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ТАЛДАУ

Қазақстанда шетелдік жұмыс күшін (ШЖК) жұмысқа тарту жүйесі – жоғары білікті еңбекші көшіп-қонушыларын үлестеу және қызметкерлерге еңбек ету үшін көп сатылы рұқсат беру жүйесі әрекет етеді. Бұл ретте, еңбек ресурстарының еркін қозғалу тәртібі әрекет ететін Еуропалық экономикалық одақтың (ЕЭО) азаматтары шетелдік жұмысшылар ретінде қарастырылмайды және қазақстандық статистикада көрсетілмеген.

Жалпы, ішкі еңбек нарығын қорғау үшін және қазақстандықтарды жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін арттыру үшін ШЖК тартуға арналған квоталар қысқаруға бет алуда (2019 ж. қарай – елдегі жұмыс күшінің 0,5%). Сәйкесінше, квоталар бойынша еңбек қызметін жүзеге асырып отырған еңбекші көшіп-қонушылардың саны 1,6 есе – 2015 жылы 41,2 мың адамнан 2019 жылы 25,5 мың адамға дейін төмендеді.¹

Еңбекші көшіп-қонушылардың басым көпшілігі құрылыс саласына тартылады, бұл, көбінесе, шетел инвесторларының қатысуымен инвестициялық жобаларды жүзеге асырумен байланысты. Бұған қоса, маусымдық жұмысшылармен көрсетілген ауыл шаруашылық саласы (2019 ж. рұқсаттардың жалпы санының 12,4%), сондай-ақ, ШЖК құрылымында айтарлықтай орын алады. Еңбекші көшіп-қонушылардың көп бөлігі әкімшілік және қосымша қызмет көрсету, сонымен қатар тау-кен қазу өнеркәсібі салаларында жұмыспен қамтылған. Жалпы, осы салалар берілген рұқсаттардың жалпы санының 60% аса бөлігін құрайды.

Еңбекші көшіп-қонушылардың көп бөлігі Қытайдан тартылады (2019 жылы квота бойынша еңбек етушілердің 15%-ы). ШЖК көп контингенті Түркия (барлық берілген рұқсаттардың ішінде 9,2%), Үндістан (8,8%), Венгрия (6,7%) және Ұлыбритания (6,8%) елдерінің азаматтары болып табылады. ТМД елдері арасында Қазақстанға келетін көшіп-қонушылардың саны бойынша Өзбекстан азаматтары жетекші орында. Олар, әдетте, біліктілік және дағдылар деңгейі орта және төмен болған жұмысшылар болып табылады.

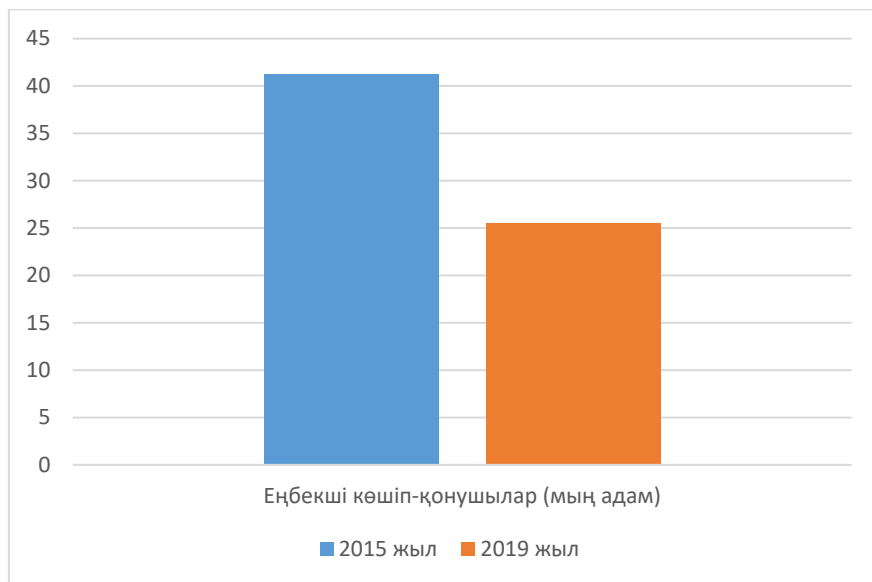


¹ «COVID-19 пандемия жағдайында Қазақстандағы шетелдік жұмыс күшінің (ШЖК) жай-күйін талдау» аналитикалық шолуы, Еңбек ресурстарын дамыту орталығы. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922>

«Әлемдегі және Қазақстандағы халықтың көші-қон үрдістері» аналитикалық шолуы, Еңбек ресурстарын дамыту орталығы. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://iac.enbek.kz/ru/node/570>

«Қазақстандағы шетелдік мамандар: олар кімдер және қай жақтан? 2010-2017» аналитикалық шолуы, Еңбек ресурстарын дамыту орталығы. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://iac.enbek.kz/ru/node/552>

Елдегі квота беру жүйесінен басқа жеке тұлғаларда жұмыс істеу үшін шетелдік жұмысшыларды тарту үшін еңбек патентінің механизмі әрекет етеді. ҚР ІІМ деректеріне сай, 2019 жылы патент бойынша еңбек ету мүмкіндігін 531 мың шетел азаматтары иеленді, олардың басым көпшілігі құрылыс жұмыстарына, күтуші қызметін, аспазшы және өзге үй қызметкерлерінің қызметін көрсетуге тартылған ².



Бұған қоса, жоғарыда қарастырылған статистикалық көрсеткіштер тек заңды түрде тартылған жұмыс күшін ғана ескереді. Сонымен бірге, елде реттелмеген көші-қон, сонымен қатар, көші-қон және еңбек заңнамасының бұзылу жағдайлары сақталуда. Мысалы, ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша, 2019 жылы 703 еңбек қызметіне рұқсаты кері шақырып алынды және ел аумағынан тысқары 507 шетелдік жұмысшылар шығарылды.

1.3. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ ОРЫНДАЛУЫНА БАҚЫЛАУ ЖҮРГІЗЕТІН МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР

Еңбек заңнамасының орындалуына бақылау жүргізетін басты мемлекеттік орган Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі және оның құрамына кіретін Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитеті болып табылады.

Осы Комитеттің негізгі қызметіне еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау, зейнетақымен және әлеуметтік қамтамасыз ету, жеке азаматтар категорияларын жұмыспен қамту және әлеуметтік қызметтер көрсету, сондай-ақ, елдегі көші-қон үдерістерін реттеуге бақылау жүргізу кіреді. Аумақтық деңгейде облыстар мен республикалық маңызы бар қалаларда бақылау және әлеуметтік қорғау департаменттері жұмыс атқарады.

Сонымен бірге, 2013 жылға дейін Министрлікке бағынып келген мемлекеттік еңбек инспекциясы қазіргі уақытта жергілікті атқарушы билік органдарының қарауында болады.

² Сапарбаев Б. шетелдіктерге жұмыс рұқсаттарын беруді қатаң қадағалауды тапсырды. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://primeminister.kz/ru/news/b-saparbaev-poruchil-usilit-kontrol-za-vydachey-razresheniy-inostrancam>

Сөйтіп, 2019 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 9513 тексерістер жүргізді, 1 771 кәсіпорындарда 12,9 мыңнан аса әртүрлі бұзушылықтар анықталды.

Алайда, қазіргі таңда тек 260 ғана еңбек инспекторлары қызмет етеді, олар елдегі кәсіпорын және ұйымдарға жүргізілетін еңбек бақылауын толық көлемде қамтымайды ³. Бұдан бөлек, еңбек инспекторларының жұмысшылардың санына қатынасы халықаралық тәжірибеге сәйкес келмейді. Қазақстанда 1 мемлекеттік инспекторға 23 мың жұмысшылар келеді, ал ХЕҰ ұсыныстарына сай бұл арақатынас 1:10 болу керек.

1.4. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК САЯСАТ

Жұмыспен қамту және жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғаудың мемлекеттік кепілдіктері «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңмен анықталады. Еңбек нарығында жүргізілетін саясат шегінде белсенді және бейтарап мемлекеттік шаралар жиынтығы жүзеге асырылады.

Халықтың жұмыспен қамтылуын сақтауға және жұмыссыздықты лайықты деңгейде ұстап тұруға бағытталған негізгі мемлекеттік бағдарлама 2017-2020 жылдарға арналған Тиімді жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту бағдарламасы болып табылады. Берілген бағдарлама бұрын әрекет еткен Жұмыспен қамту-2020 және Жұмыспен қамту - 2020 жол картасы негізінде іске қосылды.

Бағдарламаны жергілікті деңгейде басқару үшін 2011 жылы Халықты жұмыспен қамту орталықтары (ХЖО) құрылды. ХЖО-на өтініш берген кезде жұмыссыз адамдарға әртүрлі қолдау көрсету шаралары ұсынылуы мүмкін: бос орындарға жұмысқа орналастыру, қоғамдық жұмыстарға, әлеуметтік жұмыс орындарына, жастар тәжірибесіне, кәсіптік оқытуға жолдау, сонымен қатар кәсіпкерлік бағдарламаларына қатысу мүмкіндігі. Сөйтіп, ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сай 2017-2019 жылдар ішінде мемлекеттік қолдау шаралары 1,8 млн адамды қамтыды. Олардың ішінде, алғаш өтініш берген кезде бос орындарға 1,1 млн адам немесе қатысушылардың жалпы санының 58,9%, ал қоғамдық жұмыстарға 258,4 мың адам немесе 14,2% жұмысқа орналастырылды, кәсіптік оқытудан – 228,5 мың адам немесе 12,6%, кәсіпкерлікке оқытудан 95,8 мың адам немесе 5,3% өтті.

Сонымен қатар, еңбек ресурстарының аумақтық жұмылдырылғыштығын арттыру механизмін жеке атап өткен жөн. Бұл ресурстар азаматтардың жұмыс күші мол аймақтан еңбекке жарамды адамдары тапшы аймаққа (әдетте, елдің оңтүстігінен солтүстігіне) ерікті көшуіндегі көмектесу шараларын қамтиды. Қоныс аударған кезде ішкі көшіп-қонушылар үшін көшуге және тұрғын үйді жалға алу бойынша шығындарын өтеуге бір рет берілетін көмекқаржы, сондай-ақ, қайта оқытудан өту және жұмысқа орналасу мүмкіндіктері түріндегі бірқатар мемлекеттік қолдау шаралары қарастырылған.

Бұған қоса, қолданыстағы құралдар мемлекеттік органдар тарапынан да, сарапшы қоғам тарапынан да қайта-қайта сынға алынуда. Бағдарламаның тиімділігі жеткіліксіз болуы елдегі жұмыссыздық және жұмыспен қамту деңгейін анықтайтын тұрақты жұмысқа орналастыруға қарағанда уақытша жұмыс орындарын құруға көбірек бағытталуында жатыр. Осылайша, 2019

³ Мемлекеттік инспекторлар еңбек заңнамасының бұзылуына кедергісіз амал ету керек — Нұрымбетов Б.. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://primeminister.kz/ru/news/press/gosinspektory-dolznyy-besprepyatstvenno-reagirovat-narusheniya-trudovogo-zakonodatelstva-b-nurymbetov>

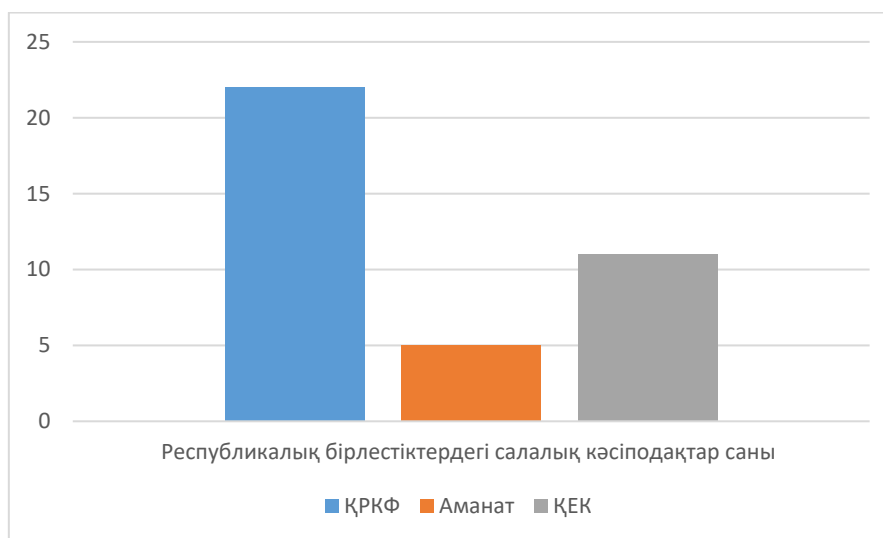
жылы елде 424 мың жаңа жұмыс орындары құрылған болатын, олардың ішінде 280 мыңын немесе 66%-ын тұрақты жұмыс орындары құрады⁴.

Бұдан бөлек, елде бірқатар мемлекеттік бағдарламалар жүзеге асырылуда (мысалы, ИИДМБ, Сандық Қазақстан, Нұрлы жол және басқалары). Олардың шегінде халықты жұмыспен қамту деңгейін арттырудың қосымша көзі болып табылатын жұмыс орындарын құру көзделген.

Жұмыссыздық бойынша әлеуметтік төлемақылар жататын бейтарап жұмысбастылықты қолдау шараларына келсек, олар Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры арқылы жүзеге асырылады. Жұмысынан айырылған жағдайда, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып табылатын жұмыссыз адам жәрдемақы алуға құқылы болады. Жалпы, Қазақстанда жұмыссыздықтан сақтандырылған адамдар үлесі халықтың жалпы санының 70% дерлігін құрайды.

1.5. КӘСІПОДАҚ ҚОЗҒАЛЫСЫНЫҢ ЖАЙ-КҮЙІ

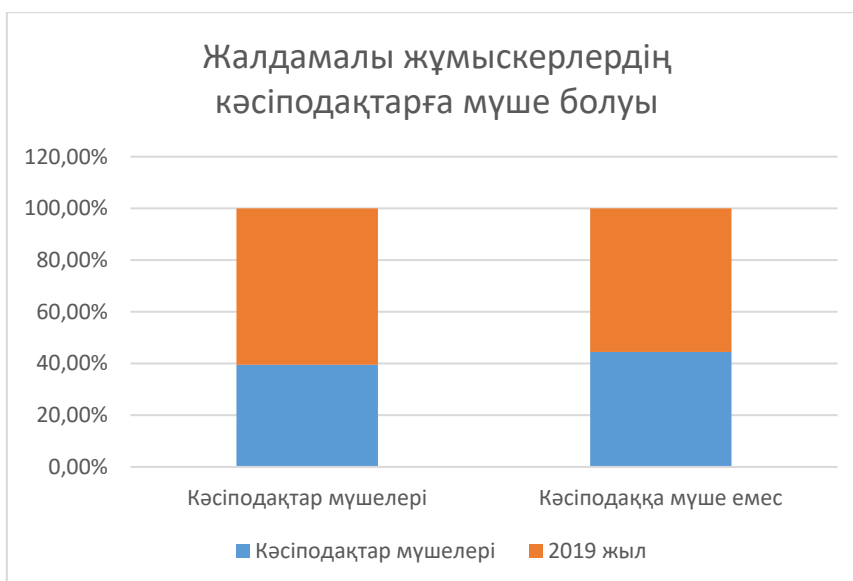
Қазақстанда үш республикалық кәсіподақтар бірлестіктері әрекет етеді: ҚР Кәсіподақтар федерациясы (ҚРКФ), Қазақстанның Еңбек конфедерациясы (ҚЕК) және «Аманат» Қазақстан Кәсіподақтар достастығы. ҚРКФ сансыз көп бірлестік болып табылады, ол 22 салалық кәсіподақтардан, 16 аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінен, және 18 мыңнан аса алғашқы кәсіподақтар ұйымдарынан тұрады. ҚЕК құрамына 11 салалық кәсіподақтар ұйымдары және 4 аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері кіреді. 2018 жылы құрылған «АМАНАТ» 5 салалық кәсіподақтардан тұрады (денсаулық сақтау, өнеркәсіп, мемлекеттік басқару, білім беру, кәсіпкерлік).



Бұған қоса, қатысушылар санының артуына қарамастан, жұмысбасты халықтың кәсіподақтармен қамтылуы әлсіз болды. Ұлттық статистика бюросының деректеріне сәйкес 2019 жылдың 3 тоқсанында кәсіподақ ұйымдары жалдамалы жұмысшылардың 55,5% немесе 3701,7 мың адамды қамтымады (2015 ж. - 39,5%). Кәсіподақ мүшелері болып табылатын тұлғалардың ең аз үлесі (3,7%) ірі экономикалық орталық – Алматы қаласында сақталып отыр. Елдегі барлық

⁴ 2019 жылы ҚР-да жұмыс орындарын құру бойынша жоспар асыра орындалды – Еңбек министрлігі. Қол жеткізу тәртіптемесі: https://www.inform.kz/ru/v-2019-godu-perevypolnen-plan-po-sozdaniyu-rabochih-mest-v-rk-mintruda_a3611303

жалданушы қызметкерлердің 13% дерлігі осы қалаға келіп отыр (864 мың адам). Кәсіподаққа ең көп қатысу деңгейі Қызылорда облысында (87,8%), Павлодар (83,6%) және Түркістан (71,2%) облыстарында байқалады. Жасырақ ұрпақ арасында кәсіподақ мүшелері саның төмен болуы кәсіподақ ұйымдарындағы әлсіз рекрутингтік саясатты, сондай-ақ, жас ұрпақтың оларға қатысу мүдделілігінің төмен болуын көрсетеді.



Кәсіподақ қызметі әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелерін ұлттық та, халықаралық та деңгейде шешу тұрғысынан қайта-қайта сынға алынып отыратынын атап өту керек. Осылайша, Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясының Жаһандық индексіне сай Қазақстан бірнеше жыл қатарынан еңбекшілердің құқықтарын қорғау бойынша 10 ең нашар елдер санына кіріп келді. 2018 жылы ҚР Кәсіподақтар федерациясының Халықаралық еңбек конфедерациясына мүшелігі тоқтатылды. Халықаралық қоғамның теріс бағалауының негізгі себептері кәсіпшілер одағы қозғалысының жетекшілерін қылмыстық қудалаудың жалғаса беруі, сонымен қатар тәуелсіз ұйымдарды тіркеудің шектеулі мүмкіндіктері болды.

1.6. ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ БІРЛЕСТІКТЕРІ

ұлттық деңгейде жұмыс берушілердің негізгі және белсенді бірлестіктері Қазақстан Республикасының Жұмыс берушілер конфедерациясы (ҚРЖК) және «Атамекен» ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасы (ҰКП) болып табылады.

ҚРЖК 2000 жылы құрылды және республикалық, салалық және өңірлік қауымдастықтар мен жұмыс берушілер одақтарының коммерциялық емес бірлестігі болып табылады.

«Атамекен» ұлттық экономикалық палатасы 2013 жылы құрылды, оның құрамына облыс қалаларында және республикалық маңызы бар қалаларда орналасқан 17 өңірлік Кәсіпкерлер палаталары кіреді. 2020 жылға ҰКП-на 186 қауымдастықтар (одақтар) тағайындалды. ҰКП негізгі қызметі инвестициялық ахуалы сапасын арттыру және елдегі бизнес жүргізу жағдайларын дамыту болып табылады.

Жұмысшылардың ең ірі салалық бірлестігі 2005 жылы құрылған Тау-кен өндіруші және тау-кен металлургиялық кәсіпорындардың республикалық қауымдастығы (ТМКК) болып табылады. Оның құрылымына қара және түсті металлургия, уран және көмір өнеркәсібінің 121 кәсіпорындары кіреді. Мысалы, ең ірі компаниялардың ішінде Еуразиялық Топ кәсіпорны, «АрселорМиттал Қазақстан» АҚ, «Қазақмыс» корпорациясы» ЖШС, «Өскемен титан-магний комбинаты» АҚ, «Қазатомпром ҰК» АҚ, «Богатырь Көмір» ЖШС бар.

Қазақстан Тауар өндірушілер және экспорттаушылар одағымен бірге жоғарыда сипатталған бірлестіктер Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмысшылардың республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімді жүзеге асыруға, және де Әлеуметтік серіктестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның жұмысына белсенді түрде қатысады.

1.7. ӘЛЕУМЕТТІК ДИАЛОГ

Қазақстанда әлеуметтік-еңбек қатынастары негізінде әлеуметтік әріптестік үлгісі жатыр. Бұл үлгі жұмысшылар, жұмыс берушілер және мемлекеттік органдар арасындағы өзара қарым-қатынастар жүйесі болып табылады.

Әлеуметтік диалогты республикалық, өңірлік және салалық деңгейлерде жүзеге асыру механизмі – үшжақты келісімдер, ал кәсіпорындар деңгейінде ұжымдық шарттар болып саналады. ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сай елде 19 салалық және 200 аса өңірлік келісімдер әрекет етеді.

Әлеуметтік әріптестіктің негізін құраушы құжат Қазақстан Республикасы Үкіметі, жұмысшылардың республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісім болып табылады. Ол 3 жылдық кезеңге қабылданады және кейін салалар мен өңірлер деңгейінде жеке келісімдерде айқындалады.

2018-2020 жылдарға арналған Бас келісім шегіндегі ынтымақтастық экономиканы технологиялық жаңғыртуды жеделдету, бизнес ортаны жақсарту, халықты тиімді жұмыспен қамтуға көмектесу және еңбек өнімділігін артуы, адами капитал сапасын арттыру, еңбекті қорғауды, өндірістік және экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету, сонымен қатар әлеуметтік әріптестікті дамыту бойынша шараларды қамтыды.

Бұған қоса, әлеуметтік диалогты компаниялар деңгейінде дамытуға қатысты әртүрлі меншік деңгейлеріндегі кәсіпорындардың көп бөлігінің әлі де ұжымдық шарттары жоқ екенін атап өту керек. Жұмысшылар, жұмыс берушілер және мемлекет арасындағы келіссөздер процесі кәсіподақ ұйымдары әрекет ететін тек кәсіпорындарда ғана жүзеге асырылады. Сөйтіп, ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша 2020 жылдың 1 қыркүйегінде кәсіподақтар әрекет ететін республиканың кәсіпорындарында 137 825 ұжымдық шарттары жасалған болатын⁵. Жалпы қамту 2017 жылдан бері 93,5%-дан 95,5%-ға дейін өсті.

Сонымен қатар, елдегі істеп тұрған кәсіпорындардың жалпы санының тек 44,8%-нда ұжымдық-шарттық қатынастары болды⁶. Мәселен, өнеркәсіп дамыған өңір – Қарағанды облысында⁷ ұжымдық шарттары бар кәсіпорындар саны тек 19% құрайды, тиісінше, өңірдегі кәсіпорындардың 81%-нда жұмысшылардың құқықтары қорғалмай қалуда. Сондай-ақ, ұжымдық шарттар ең аз жасалған өңірлердің ішінде Шымкент қ. — 4,8%, Маңғыстау облысы— 14,6%, және Астана қ. — 15,2 %⁸ бар.

⁵ РҮК отырысы: бас келісім әлеуметтік әріптестер жұмысында негізгі мақсат. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://kasipodaq.kz/2020/09/18/отырыс-рүк-бас-келісім/>

⁶ Сол жерде.

⁷ Тугжанов Ералы Қарағанды облысының әкімімен кеншілердің маңызды мәселелерді талқылады. Қол жеткізу тәртіптемесі: https://www.inform.kz/ru/eraly-tugzhanov-obsudil-problemnye-voprosy-gornyakov-s-akimom-karagandinskoy-oblasti_a3576815

⁸ ҚРКФ ұсыныстары ел Үкіметі тарапынан қолдау алды. Қол жеткізу тәртіптемесі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31756851#pos=5;-116

Бұған қоса, өндірістік жарақат алу және жалақыны уақтылы төлеу мәселелері әлі де елеулі түрде өзекті болуда.

Ұлттық статистика бюросының деректеріне сай 2019 жылы 1,1 млн. адам немесе жұмысшылардың 12,1% зиян әрі қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс атқарды. Өңірлер тұрғысында қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылған жұмысшылардың ең көбі өндірістік мамандандырылған өңірлер – Маңғыстау (жұмыспен қамтылғандар санының 54,5%) және Қарағанды (37,2%) облыстарында кездеседі. Қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың айтарлықтай көп үлесі Алматы (15,4%), Солтүстік Қазақстан (14%) және Шығыс Қазақстан (13,3%) облыстарында байқалады.

Сонымен бірге, жұмыс жүргізуді қанағаттанғысыз ұйымдастыру мәселелері, еңбектің қауіпсіз тәсілдерін оқытудағы кемшіліктер, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау ережелерін бұзу әлі де өзекті болып отыр.

Сөйтіп, 2019 жылы республиканың кәсіпорындары мен ұйымдарында жазатайым оқиғалар салдарынан 1430 адам зардап шекті. Жалпы 2017-2019 жж. ішінде, ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сүйенсек, зардап шеккендердің саны 14,7%-ға төмендеді (2017 ж. – 1678 адам). Алайда, 2017 жылдан бастап 2020 жылдың 1 қарашасына дейінгі кезеңде зардап шеккен жұмысшылардың көп бөлігі, өліммен аяқталған жағдайларды қоса алғанда, Қарағанды (16,1% от числа пострадавших), Шығыс Қазақстан (9,0%), Түркістан (7,6%) облыстарында, сондай-ақ, Нұр-Сұлтан қ. (8,0%) сақталынды. Әдетте, зардап шеккендердің ең көп саны тау-кен металлургиялық кешені және құрылыс кәсіпорындарында әлі де сақталып келеді.

Оң серпінге қарамастан, жалақы беру бойынша берешек мәселесі әлі де мерзімі жеткен мәселе болуда. ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сай 2018 жылдың 1 қаңтарынан 2020 жылдың 1 қазанына дейінгі кезеңде жалақы бойынша жалпы берешек 2,2 млрд. теңгеден 903,6 млн. теңгеге дейінгі көлемде 2,4 есе азайды. Бұған қоса, Қазақстандағы жалақы беру бойынша борыштылардың көбі банкрот кәсіпорындар және сауықтыру сатысындағы кәсіпорындар болып табылатыны жағдайды одан да бетер ушықтыруда. Осылайша, төмендеп келетін серпінге қарамастан, банкрот кәсіпорындар (49 компания) жалақы төлеу бойынша берешек болып қалған жұмысшылардың саны 2020 жылдың соңында 1,2 мың адамды құрады. 2020 жылдың 1 қазанында борышкер кәсіпорындардың көп бөлігі Маңғыстау және Батыс Қазақстан облыстары мен Алматы қаласында анықталды.

1.8. ЖЕКЕ ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША СОТ ТӘЖІРИБЕСІ

Сот статистикасы 2016-2019 жж. ішіндегі азаматтық істердің жалпы саны артып отырғанын растайды: 2016 жылы 455 414 істен 2019 жылы 522 454 іске дейін. Алайда, барлық азаматтық істер ішінде еңбек дауларының үлесі 1,5-1,9% шамасында болған. Қарастырылып отырған кезең ішіндегі азғантай төмендеуге қарамастан, еңбек дауларының саны шамамен бір деңгейде болды – жыл сайынғы өтініштер 7800-ден 8500-ге дейінгі шамада болды. Еңбек құқықтық қатынастары себебінен туындайтын даулардың жалпы құрылымында жалақы төлеу және өзге төлемдер туралы істер 2016 жылы 50,4%-дан 2019 жылы 39,9%-ға дейін қысқарды. Бұл ретте, жұмысқа қайта алу туралы қуыным үлесі жалпы өзгермеді. Барлық келіп түскен өтініштердің ішінде жыл сайын шамамен істердің 85%-ы еңбек даулары бойынша өтініштер болып табылады.

Соттар шешім шығарылып қарастырылған қуыным талаптардың ішінде 55-65%-ын тұрақты қанағаттандыратынын атап өту керек. Бұған қоса, жұмыстан босатылғандарды жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша және жалақы және өзге төлемдерді төлеу туралы даулар бойынша

қанағаттандырылған қуынымдар үлесінде күрт өзгеріс байқалады. Сөйтіп, 2019 жылы жұмыстан босатылғандарды жұмысқа қайта алу туралы қуынымдардың тек 28,3%-ы ғана соттарда қанағаттандырумен аяқталды. Ал, жалақы және өзге төлемдерді төлеуге байланысты даулар бойынша қуынымдардың 73,9%-ы қанағаттандырумен аяқталды. Сәйкесінше, төленбеген жалақыны өндіріп алу туралы дауларды, көп жағдайларда жұмысшылар жеңетін, ал жұмысқа қайта алу туралы қуынымдарда, керісінше, басымдық жұмыс берушілер тарапында болатын.

Бұл ретте, қозғалған істердің ішінде 16-18%-ы сотқа дейінгі реттеу тәртібінде шешілді (бітімгершілік келісім, делдалдық, партисипативті рәсім). Бұл ретте, сотқа дейінгі рәсімдердің көп үлесін еңбекке ақы төлеу туралы істер қамтыды (2019 жылы 26%).

Соңғы 2 жыл ішінде сот статистикасы ереуілдерді заңсыз деп тану туралы қуынымдарын тіркемегенін де айта кету керек. Соңғы рет мұндай өтініштер 2017 жылы берілген болатын (көбінесе Қарағанды облысындағы "АрселорМиттал Теміртау" кеншілерінің ірі ереуілдеріне байланысты). Келіп түскен 12 өтініштің 9 ісі бойынша іс қозғалды, 3-і қайтарылып берілді. 9 қозғалған істердің 6-ы сотпен қанағаттандырылды, ал 3 іс қараусыз қалдырылды.

1.9. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ НАРАЗЫЛЫҚТАР

Қазақстандағы еңбек саласындағы наразылықтар әдетте аяқасты сипатта болады. Алғашқы еңбек дауы түрінде болған жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы келіспеушіліктер, кейбір жағдайларда күрделі сатыға өтеді, дәлірек айтқанда еңбек қақтығыстары, наразылық акциялары, ереуілдерге айналады.

ҚР ЕХӘҚМ айтуынша, еңбек жанжалдарының саны азаю беталысына ие. 2019 жылы республика бойынша – 9 еңбек жанжалдары, ал 2020 жылы 4 жанжал орын алды. Мысалы, 2012 жылы 21 еңбек жанжалдауы тіркелген болады.⁹ Бұған қоса, қақтығыстардың басым көпшілігі елдің батыс өңірлерінде орын алуды жалғастыруда, атап айтқанда, шетелдіктердің қатысуымен мұнай-газ және мұнай сервистік кәсіпорындарда болған¹⁰. Осылайша, ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша, 2017-2020 жж. ішінде орын алған 20 қақтығыстардың ең көбі Маңғыстау (8 қақтығыс) және Атырау (5 қақтығыс) облыстарында белгіленіп отыр. Бұған қоса, ақпараттық өріс талдауы қоғам назарына көбірек ілінген еңбек жанжалдары Қарағанды, Маңғыстау, Атырау және Ақтөбе облыстары мен Нұр-Сұлтан қаласында болғандары екенін көрсетті.

	2019	2020
Ресми статистика	9	4
Мониторинг	Кемінде 20	Кемінде 24

Еңбек саласындағы қарама-қайшылықтардың негізгі себебі – жалақы деңгейіне қанағаттанбаушылық, жеке жағдайларда, жергілікті және шетелдік жұмысшылар арасындағы тең емес еңбек және тұрмыс жағдайлары. Осылайша, мәселен, ҚР ЕХӘҚМ және ҚР Бас прокуратурасы 2019 жылы еңбекақыны төлеуде 476 тең емес жағдайлар құрылғанын анықтады.

⁹ Бәсекеге қабілеттілік аясындағы еңбек жанжалы. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://atameken.kz/ru/news/19072-trudovoj-konflikt-v-zerkale-konkurentosposobnosti>

¹⁰ Жыл басынан бері кәсіпорындар 1,2 млн жұмысшыларға жалақыны 32%-ға арттырды. Қол жеткізу тәртіптемесі: <https://primeminister.kz/ru/news/v-2019-godu-v-ramkah-socialnoy-otvetstvennosti-zarabotnaya-plata-povyshena-1-2-mln-rabotnikam-mtszn>

Мысал келтіретін болсақ, Атырау облысында «Мұнайқұрылыссервис ЛТД» ЖШС-де жергілікті инженерге бір сағаттық тарифтік мөлшерлеме 568 теңге сомасында, ал дәл сондай қызметтегі шетелдік жұмысшыға 6500 теңге сомасында белгіленген болатын¹¹.

Соңғы жылдары орын алған еңбек жанжалдарының ерекшеліктері, сондай-ақ, жұмысшылардың мүдделеріне өкілдер мен делдалдардың рөлін, кәсіподақ ұйымдарының жұмыс нәтижелілігі төмен болғандықтан, жергілікті атқарушы органдар алғанында болып отыр. Бұған қоса, еңбек дауының алғаш туындаған кезеңдерінде жұмыс берушілер келіспеушіліктерді шешуге тырысып, ымыраға келуге қызығушылық танытпаған еді.

Дегенмен, еңбек жанжалдарының алдын алу мақсатында жергілікті атқарушы органдар Еңбек тәуекелдері картасы шегінде кәсіпорындарға мониторинг жүргізеді. ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сай, 2020 жылы мониторинг 285 мың жұмысшылар еңбек ететін 1,8 мың кәсіпорындарды қамтыды.

1.10. КОВИД-19 ЕҢБЕК САЛАСЫНА ӘСЕРІ

Коронавирус індеті еңбек саласына және ел халқының әл-ауқатына үлкен әсерін тигізуде. Өз-өзін оқшаулау және карантиндік шектеулер енгізу тәртібі ұйымдардың жұмысын тоқтата тұруға алып келді, ал олардың көбі қызметкерлер санын қысқартуға, толық емес жұмыс күнінен ауыстыруға және төленбейтін демалысқа жіберуге мәжбүрлі болып қалды.

ҚР ЕХӘҚМ деректеріне сай, жұмыссыз ретінде жұмыспен қамту органдарында тіркелген адамдар саны 2020 жылдың қазан айында 219,2 мың адамды немесе жұмыс күшінің 2,4% құрады. Қатаң карантинді енгізбестен бұрын 2020 жылдың ақпан айында олардың саны 140 мың адам немесе жұмыс күшінің 1,5% құраған болатын.

Ең көп зиян шеккен секторлардың ішінде қызмет көрсету саласының секторлары болды. Сөйтіп, өткен жылмен салыстырғанда 2020 жылдың 2-ші тоқсанында қаржылық-сақтандыру қызметі және денсаулық сақтау салаларынан жұмыстан босатылған адамдар саны 2 есе артты. Қоғамдық тамақтану және қонақ үй бизнесі салаларында жұмыс босатылғандар саны 32,1%-ға, әкімшілік қызмет көрсету саласында 30,3%-ға артты. Бұған қоса, ұйымды тарату және банкротқа ұшырауы, сондай-ақ штатты қысқарту себебінен жұмыстан шығарылған адамдар саны 20%-ға артты. Штатты қысқарту себебінен жұмыстан шығарылғандар үлесі жалпы жұмыссыздар санының ішінде 11%-дан 12,9%-ға артты. Жұмысшылардың жеке категорияларын қарастыра отырып, зейнеталды жастағы жұмысшылар мен жастар, сонымен қатар бейресми сектор қызметкерлерінің жағдайы бәрінен осал болғанын атап өту керек.

Сонымен бірге, қатаң карантин кезінде экономиканың зиян шеккен секторларында қызмет ететін жұмысшылардың өмір сүру деңгейін сақтап тұру үшін мемлекет 42500 теңге мөлшерінде әлеуметтік төлемақы беріп отырды. Төтенше жағдай тәртібі әрекет еткен кезде әлеуметтік жәрдемақылар 4,6 млн адамға, ал карантиндік шаралар күшейтілген кезеңде 2,3 млн адамға төленді. Дағдарыс жағдайында халықты жұмыспен қамтуға көмектесу үшін қосымша қолдау механизмдері – «Жұмыспен қамту 2020» жол картасы бағдарламасы іске қосылды. Бұл бағдарлама инфрақұрылымдық жобаларды жүзеге асыруды, оларға жұмыссыздарды жұмысқа орналастыруды болжайды.

¹¹ Министр қазақстандықтар мен шетелдіктердің жалақылары арасындағы айырмашылық туралы хабарлады. Қол жеткізу тәртіптемесі: https://tengrinews.kz/private_finance/ministr-soobschil-raznitse-zarplate-kazahstantsev-381499/

II БӨЛІМ. ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН РЕФОРМАЛАУ ҚАЖЕТТІЛІГІ

2.1. Қазақстан Республикасы және халықаралық құқық

1. Қазақстан Республикасы 1991 жылы 16 желтоқсанда тәуелсіздігін жариялады және ҚР Конституциясының 1 бабына сай¹² *«өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы - адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары»* деп ресми мәлімдеді.

2. ҚР Конституциясының 4 бабында келесідей бекітілген: *«1. Қазақстан Республикасында қолданылатын құқық Конституцияның, соған сәйкес заңдардың, өзге де нормативтік құқықтық актілердің, халықаралық шарттары мен Республиканың басқа да міндеттемелерінің, сондай-ақ Республика Конституциялық Кеңесінің және Жоғарғы Соты нормативтік қаулыларының нормалары болып табылады.*

2. Конституцияның ең жоғары заңды күші бар және Республиканың бүкіл аумағында ол тікелей қолданылады.

3. Республика бекіткен халықаралық шарттардың Республика заңдарынан басымдығы болады. Қазақстан қатысушысы болып табылатын халықаралық шарттардың Қазақстан Республикасының аумағында қолданылу тәртібі мен талаптары Республиканың заңнамасында айқындалады.

4. Барлық заңдар, Республика қатысушысы болып табылатын халықаралық шарттар жарияланады. Азаматтардың құқықтарына, бостандықтары мен міндеттеріне қатысты нормативтік құқықтық актілерді ресми түрде жариялау оларды қолданудың міндетті шарты болып табылады.

3. Осылайша, Конституциясында Қазақстан Республикасы өзінің құндылықтары және жалпы халықаралық құқыққа деген және атап айтқанда, адам құқықтары саласындағы халықаралық құқыққа деген өз қатынасын мәлімдеді.

4. ҚР «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттар туралы» заңының 20 б. сәйкес¹³:

«1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы әрбір халықаралық шартын Қазақстан Республикасы міндетті және адал орындауы тиіс.

3. ҚР Президенті мен ҚР Үкіметі Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдайды.

4. ҚР орталық мемлекеттік органдары өз құзыреті шегінде халықаралық шарттардан туындайтын Қазақстан Республикасы міндеттемелерінің орындалуын және құқықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді, сондай-ақ халықаралық шарттарға басқа да қатысушылардың өз міндеттемелерін орындауын қадағалайды.

5. Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының орындалуына жалпы қадағалауды және бақылау жасауды Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі жүзеге асырады».

5. Ұлттық заңнамада Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттар нормаларын басымдығы бекітілгенге қарамастан, ҚР Конституциялық Кеңесінің 2006 жылғы «ҚР Конституциясы 54 бабы 7) тармақшасын ресми түсіндіру туралы» №2 Қаулысы аса алаңдатушылық тудырады¹⁴. Сөйтіп, осы Қаулысының дәлелдемелік бөлімінде Конституциялық

¹² Қазақстан Республикасының Конституциясы. 1995 ж. 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды, 23.03.2019 ж. өзгер. // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

¹³ Закон Республики Казахстан от 30 мая 2005 года №54 «О международных договорах Республики Казахстан» 21.01.2019 ж. өзгер. // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

¹⁴ Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2006 жылғы 18 мамырдағы «Қазақстан Республикасы Конституциясының 54 бабы 7) тармақшасын ресми түсіндіру туралы» №2 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/S060000002>

Кеңес өзінің 2000 жылғы №18/2 Қаулысына сілтеме жасады¹⁵, онда Халықаралық шарттар құқығы туралы Вена конвенциясы *«шарттарды орындау тәртібін анықтамайды. Бұл мемлекеттердің конституциялық және заңнамалық айрықша құзыреттеріне жатады және халықаралық құқықтық жалпы мойындалған қағидасы – елдердің егемендік теңдігінен туындайды»* деп бекітіледі. Ары қарай, *«осыған байланысты, Конституциялық Кеңес Қазақстан Республикасының халықаралық шартының немесе оның жеке ережелерінің Негізгі Заңның 4 бабы 2 тармағына сай Республика аумағында жоғарғы заңды күші бар Республиканың Конституциясына белгіленген тәртіпте қайшы келеді деп мойындаған жағдайда, мұндай шарт толық немесе Конституцияға сәйкес келмейтіндей мойындалған бөлімінде орындалмауы тиіс деп санайды»*. Ақыр соңында, берілген қаулының қарар бөлігінде Конституциялық Кеңес: *«... 4. Қазақстан Республикасының халықаралық шартының немесе оның жеке ережелерінің Қазақстан Республикасының Конституциясына белгіленген тәртіпте қайшы келеді деп мойындаған жағдайда, мұндай шарт немесе оның тиісті ережелері орындалмауы керек»* деп бекітеді.

6. ҚР Конституциялық Кеңесінің осы шешімі, біздің пікірімізше, 1969 ж. Халықаралық шарттар құқығы туралы Вена конвенциясына біршама қайшы келеді, атап айтқанда, Конвенцияның 27 б.: *«Қатысушы шартты орындамауын ақтау ретінде өзінің ішкі құқығының ережелеріне сілтей алмайды»*¹⁶.

7. Сондай-ақ, ҚР Конституциясының 4 б. 3 тар. тұжырымдамасы өзгертілгенін атап өту керек, ол өзгерту 2017 жылы 10 наурызда енгізілді. Бұған дейін берілген ереже келесі түрде жазылған болатын: *«Республика бекіткен халықаралық шарттардың Республика заңдарынан басымдығы болады және халықаралық шартта оны қолдану үшін жаңа заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, тікелей қолданылады»*. Жаңа тұжырымдамасы – *«Республика бекіткен халықаралық шарттардың Республика заңдарынан басымдығы болады. Қазақстан қатысушысы болып табылатын халықаралық шарттардың Қазақстан Республикасының аумағында қолданылу тәртібі мен талаптары Республиканың заңнамасында айқындалады»* - шын мәнінде, халықаралық шарттарды Қазақстан Республикасының құқық қолдану тәжірибесінде тікелей қолдануды алып тастады, дәл сол уақытта адам құқықтары жөніндегі нақты халықаралық шарттарды қолдану тәртібі мен талаптары бойынша ешбір арнайы заңнаманы қабылданбады.

8. 2005 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының *«Қазақстан Республикасының халықаралық шарттары туралы»*¹⁷ заңы Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарын жасау, орындау, өзгерту және тоқтату тәртібін анықтайды. Заңның 20 бабы халықаралық шарттарды орындауға қатысты ережелерді қамтиды: *«1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы әрбір халықаралық шартын Қазақстан Республикасы міндетті және адал орындауы тиіс...*

3. Қазақстан Республикасының Президенті мен Қазақстан Республикасының Үкіметі Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдайды.

4. Қазақстан Республикасының орталық мемлекеттік органдары өз құзыреті шегінде халықаралық шарттардан туындайтын Қазақстан Республикасы міндеттемелерінің орындалуын және құқықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді, сондай-ақ

¹⁵ Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2000 жылғы 11 қазандағы «Қазақстан Республикасы Конституциясының 4 бабы 3 тармағын ресми түсіндіру туралы» №18/2 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/S000000018>

¹⁶ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің 1993 жылғы 31 наурыздағы «Қазақстан Республикасының 1969 жылғы Халықаралық шарттар құқығы туралы Вена конвенциясына қосылуы туралы» қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/B930004700>

¹⁷ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 30 мамырдағы «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттары туралы» №54 заңы, 21.01.2019 жылғы өзгертулермен. // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

халықаралық шарттарға басқа да қатысушылардың өз міндеттемелерін орындауын қадағалайды.

5. Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының орындалуына жалпы қадағалауды және бақылау жасауды Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі жүзеге асырады.

6. Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ету мониторингі Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен жүзеге асырылады». Алайда, бұл ережелер жалпылама түрде құрылған және адам құқықтары жөніндегі нақты халықаралық шарттардың тәртібі мен қолдану жағдайларына қатысты құқықтық нормаларды қамтымайды.

9. 2008 жылы Қазақстан Республикасының Жоғарғы соты «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттар нормаларын қолдануы туралы» ҚР ЖС Нормативтік қаулысын қабылдады¹⁸. Нормативтік қаулының 3 тармағында келесідей мазмұндалған: «Қазақстан Республикасының Конституциясына сай белгіленген тәртіпте жасалған және Қазақстан Республикасының Парламентімен бекітілген халықаралық шарттардың оның заңдарынан басымдығы болады. (Қазақстан Республикасы Конституциясының 4 бабы 3 тармағы) Қолданылу үшін заң шығаруды талап етпейтін халықаралық шарттардың ережелері Қазақстан Республикасында тікелей әрекет етеді». Алайда, жоғарыда аталып өткендей, ҚР Конституциясының 4 б. 3 тар. жаңа тұжырымдамасы халықаралық шарттарды, соның ішінде адам құқықтары жөнінде, тікелей қолдану мүмкіндігін алып тастайды, себебі «оларды Қазақстан Республикасында қолдану тәртібі мен шарттары» арнайы заңнамамен анықталуы тиіс.

10. Нормативтік қаулының 6 тармағында былай анықталған: «тікелей қолданылатын және оларды қолдану үшін заңдар шығарылуы талап етілмейтін бекітілген халықаралық шарттар, істерді шешкен кезде материалдық (қылмыстық-құқықтық және әкімшілік-құқықтық қатынастарды қоспағанда) немесе іс жүргізу құқығы нормалары ретінде қолданылады, атап айтқанда:

- егер Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарымен сотта істі қарау пәні болған қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының заңдарынан өзге ережелер белгіленсе, азаматтық істерді қараған кезде;

- егер Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарымен Қазақстан Республикасының азаматтық іс жүргізу немесе қылмыстық іс жүргізу заңдарымен белгіленген сот ісін жүргізудің ережелерінен өзге ережелер белгіленсе, азаматтық және қылмыстық істерді қараған кезде ...». Ал, 10 тармақта «Сот Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының нормаларын түсіндіруді, преамбуласын, қосымшасын, сондай-ақ халықаралық шартқа қатысты кез келген келісімдер мен құжаттарды қоса алғанда, Халықаралық шарттар құқығы туралы 1969 жылғы 23 мамырдағы Вена конвенциясының 31-33-баптарында қарастырылған ережелерді сақтай отырып, шарттың мәні мен мақсатын есепке алып жүзеге асыруға тиіс» деп айқындалған. Солай бола тұра, тәжірибе көрсеткендей, мұндай жалпы нормалар, басқа мемлекеттік органдар туралы айтпағанда, соттың істі қарауы кезінде адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттарды тиімді қолдануға мүмкіндік жасамайды.

11. Нормативтік қаулының тек 11-14 және 15 тармақтарында, қолдану тәжірибесі біраз толығырақ баяндалған, сәйкесінше, Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакті және Азаматтық, отбасылық және қылмыстық істер бойынша құқықтық көмек және құқықтық қатынастар туралы Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығының Минск және Кишинев конвенциялары, алайда онда басқа халықаралық шарттар аталмаған, ал АСКХП біраз уақыт

¹⁸ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2008 жылғы 10 шілдедегі «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттары нормаларын қолдану туралы» №1 Нормативтік қаулысы, 30.12.2011 жылғы өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/P08000001S_

бойы мәні бойынша емес, ресми түрде, қандай да бір жалпы ережеге сілтеме арқылы немесе дәйексөз келтіріп қолданылды.

12. Тәуелсіздігін жариялаған уақыттан бастап, Қазақстан Республикасы халықаралық қоғамдастықпен өз қарым-қатынастарын белсенді құра бастады. 1992 жылы қаңтар айында Қазақстан Республикасы Еуропадағы қауіпсіздік және ынтымақтастық ұйымына кірді. 1992 жылы 2 наурызда Біріккен Ұлттар Ұйымының Бас Ассамблеясының 46-шы сессиясының қортындысы бойынша 46/224 қарарымен Қазақстан Республикасы БҰҰ мүшелікке бірауыздан қабылданған болатын және сол уақыттан бастап, бірқатар он шақты адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттарды бекітті. Ол, сондай-ақ, бірқатар өңірлік бірлестіктерге, соның ішінде Тәуелсіз елдер достастығына, Ұжымдық қауіпсіздік туралы шарт ұйымына, Ислам Конференциясы Ұйымына, Шанхай Ынтымақтастық Ұйымына, Еуразиялық экономикалық одаққа мүше болды.

13. Осы ұйымдардың құрамына кіре отырып, Қазақстан Республикасы адам құқықтары саласындағы бірқатар халықаралық шарттарға қосылды және оларды бекітті, адам құқықтары жөніндегі халықаралық органдардың өз аумағында адам құқықтарының бұзылуына қатысты жеке шағымдарды қарау бойынша кейбір құзыреттерін мойындады (БҰҰ шегінде) немесе заңды күші жоқ, алайда маңызды ақылақтық-саяси мәнге ие адам құқықтары саласында бірқатар құжаттардың ережелерін мойындады (мысалы, ЕҚЫҰ шегінде). Алайда, қазіргі уақытқа дейін адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттарды атқарушы және сот органдары тәжірибесінде тікелей қолданылмады десе болады.

14. Соңғы 10 жыл ішінде БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі комитеті (АҚК), БҰҰ Азаптауға қарсы комитеті (АҚК) және БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы комитет (ӘКЖК) Азmatтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні, БҰҰ Азаптауларға және басқа да қатыгез, адамгершілікке жатпайтын немесе ар-намысты қорлайтын іс-әрекеттер мен жазалау түрлеріне қарсы конвенциясын және БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенциясын бұзу туралы Қазақстан Республикасына түсірілген жеке шағымдар бойынша 40 аса шешімдер қабылданды. Осы шешімдердің басым көпшілігі өтініш берушілердің пайдасына қарай шығарылды, және оларда Қазақстан Республикасы адам құқықтары жөніндегі тиісті халықаралық шарттарға қатысушы ел ретінде өтінішкерлерге барабар өтемақы беруі, бұзылған құқықтарды қалпына келтіруі және болашақта осындай бұзушылықтарға жол бермеуіне кепіл етуі тиіс екені көрсетілді. Алайда, өтінішкерлер өтемақы берілген СҚК екі шешімінен басқа, конвенциялық органдардың қалған шешімдерінің бір де бір тармағы орындалмады.

15. 1993 жылы 31 мамырда Қазақстан Республикасы Халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) құрамына кірді. Ол 8 негізгі конвенцияның 8-ін, басқаруға қатысты 4 басым конвенцияның 4-ін және 178 техникалық конвенцияның 12-ін бекітті ¹⁹.

16. 2019 жылы Қазақстан Республикасы Халықаралық Еңбек Ұйымының бекітілген конвенцияларының ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы бірқатар баяндамаларды Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктемелеріне ақпарат түрінде, атап айтқанда «Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы» №87 конвенцияға қатысты, «Бірдей құндылықтағы еңбек үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы» №100 конвенцияға, 1957 жылғы «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» №105 конвенцияға, «Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы» №111 конвенцияға, «Жұмыспен қамту саласындағы саясат

¹⁹ Халықаралық Еңбек Ұйымының деректері бойынша // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

туралы» №122 конвенцияға, «Отбасылық міндеттемелері бар ер және әйел еңбекшілерге тең қарау және тең мүмкіндіктер беру туралы» №156 конвенцияға қатысты ұсынды.

2.2. Бірлесу бостандығы

1. ҚР Конституциясы 23 б. 1 тар.²⁰ *«Қазақстан Республикасы азаматтарының бірлесу бостандығына құқығы бар. Қоғамдық бірлестіктердің қызметі заңмен реттеледі»* деп бекітеді. Осы конституциялық норманың тұжырымына сай Қазақстанда, бірлесу бостандығына құқығының өзі емес, қоғамдық бірлестіктер құру құқығы мойындалады, ал ол құқық, өз кезегінде, коммерциялық емес ұйымдардың (заңды тұлғалардың) ұйымдық-құқықтық нысандарының бірі болып табылады.

2. Қазақстан Республикасында адам құқықтары саласында бірінші Ұлттық іс-қимыл жоспарында әділ көрсетілген еді²¹, егер берілген тармақтың бірінші фразасын қатаң сақтаған кезде, ҚР Конституциясы халықаралық құқыққа сәйкес азаматқа басқа азаматтармен бірлесу құқығына, алайда осы норманың мағынасы бойынша – қоғамдық бірлестіктерді құру мақсатында кепілдік береді. Алайда, ҚР Конституциясының 23 б. 1 тар. екінші фразасы және 5 б. мағынасына сай, конституциялық түрде тек бір бірлесу нысаны – қоғамдық бірлестіктер бекітілген, олардың қызметі заңмен реттеледі.

3. Осындай тұжырымдама Конституцияның орыс нұсқасында 23 б. 1 тармағында қамтылғаны есте қаларлық. Алайда, Конституцияның мемлекеттік, қазақ тілінде нұсқасы бар. Онда, атап айтқанда, 23 баптың 1-тармағында былай делінген: *«23 – бап. 1. Қазақстан Республикасы азаматтарының бірлесу бостандығына құқығы бар. Қоғамдық бірлестіктердің қызметі заңмен реттеледі»*. Тіпті, берілген баптың бірінші сөйлемінің үстірт аудармасы орыс тіліндегі ұқсас нұсқасына қарағанда мүлде басқа мағынаны баяндайды. Аудармасы Конституцияның орыс нұсқасындағыдай азаматтардың «бірлестіктер» емес, «бірлесу» бостандығына құқығы бар екенін білдіреді. Қазақ тілі мемлекеттік тіл болып табылатынын ескере отырып, және ҚР Конституциясында қай тілдегі нұсқасы басым болатыны көрсетілмегенін назарға ала отырып, қазақ тіліндегі нұсқасы сөзсіз осындай басымдыққа ие болу керек. Дегенмен, ары қарай заңнамада және құқық қолдану тәжірибесінде бірлесу бостандығына құқық – қызметі заңмен реттелетін қоғамдық бірлестіктер құру құқығы деген түсінік қалыптасады.

4. ҚР Конституциясының 5 б. сәйкес, *«мақсаты немесе іс-әрекеті Республиканың конституциялық құрылысын күштеп өзгертуге, оның тұтастығын бұзуға, мемлекет қауіпсіздігіне нұқсан келтіруге, әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық, діни, тектік-топтық және рулық араздықты қоздыруға бағытталған қоғамдық бірлестіктер құруға және олардың қызметіне тыйым салынады...»*. Ұқсас тыйымдар Қоғамдық бірлестіктер туралы заңның 5 бабында да қамтылған²², бірақ бұл жерде тіркелмеген қоғамдық бірлестіктердің қызметіне де тыйым салынған.

5. Олайша, Қазақстанның Конституциясы және заңнамасы мәні бойынша азаматтардың бейресми деп аталатын ұйымдар, яғни заңды тұлға ретінде мемлекеттік тіркеуді талап етпейтін ұйымдар болып бірлесу құқықтарын мойындамайды. Қазақстанға 2015 жылы сапармен келген, БҰҰ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқықтары жөніндегі мәселе бойынша Арнайы баяндамашысы Киаи М. осыған назар аударып, тиісті ұсыныстар

²⁰ ҚР Конституциясы (1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды) 23.03.2019 жылғы өзгерістермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

²¹ 2009-2012 жылдарға арналған Қазақстан Республикасында Адам құқықтары саласындағы Ұлттық іс-қимыл жоспары. Абишев Т.Д., Турсунов С.Т. жалпы редакциясымен – Астана, 2009. – 136 б.

²² Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы» №3 заңы, 29.06.2020 жылғы өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003_

жасады²³. Ол «тіркелмеген бірлестіктер ассоциациялар бостандығына қатысты халықаралық құқық нормаларымен қорғалған, және тіркелмеген бірлестіктердің әрекет етуі үшін мүмкіндіктер жасау аса маңызды болып табылады, Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы жаңа кодексінің 489 бабы тіркелмеген қоғамдық бірлестіктердің қызметін басқару үшін, оған қатысу немесе оны қаржыландыру үшін жауапкершілік белгілейді» деп айқындады.

6. Қазақстанда бірлесу бостандығына құқығын реттейтін негізгі құқықтық актілер 1994 жылғы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Жалпы бөлім) (ҚР АҚ (Жалпы бөлім)²⁴, Қазақстан Республикасының «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» заңы²⁵, Қазақстан Республикасының «Қоғамдық бірлестіктер туралы» заңы²⁶, Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» заңы²⁷, Қазақстан Республикасының «Саяси партиялар туралы» заңы²⁸, сонымен қатар, Қазақстан Республикасының «Заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу туралы» заңы²⁹ болып табылады.

7. 1994 жылы қазір күші бар ҚР АҚ (Жалпы бөлім) қабылдаған кезде оған кәсіподақтарды шетелден, соның ішінде халықаралық ұйымдармен қаржыландырылуына тыйым салу туралы норма енгізілгенін ерекше атап өткен жөн. ҚР АҚ (Жалпы бөлім) 106 б. 6 тар. сай бұрынғы редакциясында: «Саяси партияларды, саяси мақсаттарды көздейтін қоғамдық бірлестіктерді, және кәсіподақтарды шетелдік заңды тұлғалардың және азаматтардың, шет мемлекеттер мен халықаралық ұйымдардың қаржыландыруына жол берілмейді». 1998 жылы ҚР АҚ 106 бабында өзгерістер енгізілді және 6 тар. алып тасталынды.

8. Алайда, 1995 жылы қабылданған және қазіргі уақытта күші бар ҚР Конституциясының 5 б. 4 тар. келесідей бекітілген: «Республикада басқа мемлекеттердің саяси партиялары мен кәсіптік одақтарының қызметіне, діни негіздегі партияларға, сондай-ақ саяси партиялар мен кәсіптік одақтарды шетелдік заңды тұлғалар мен азаматтардың, шет мемлекеттер мен халықаралық ұйымдардың қаржыландыруына жол берілмейді». Сөйтіп, Қазақстан Республикасында кәсіподақтар халықаралық кәсіподақ қозғалыстары тарапынан қандай да бір қаржылық көмек алу мүмкіндігінен айырылған.

9. 1995 жылы қаңтар айында Қазақстанның Тәуелсіз кәсіподақ орталығы (ҚТКО) Халықаралық Еңбек Ұйымы Әкімшілік кеңесінің Бірлесу бостандығы жөніндегі комитетіне ҚР АҚ 106 бабының ережелеріне түсірілген шағымымен жүгінді³⁰. ҚТКО одан ары хабарламаларында, сондай-ақ, ҚР Конституциясының 5 б. 4 тар. ережелеріне көрсетті. Сол уақытта Қазақстан Республикасы 1948 жылғы Ассоциациялар бостандығы және ұйымдар құқығын қорғау туралы

²³ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқықтары жөніндегі мәселе бойынша Арнайы баяндамашысы Майна Киандың баяндамасы. Қазақстанға өкілдік. A/HRC/29/25/Add.2*, 2015 жыл 6 маусым // Біріккен Ұлттар Ұйымының сайты. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

²⁴ Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы №268-ХІІІ кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі. Жалпы бөлім) 03.07.2020 жылғы өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

²⁵ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» №142 заңы, 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142>

²⁶ Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы» №3 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>

²⁷ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» №211-V ҚРЗ заңы, 25.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

²⁸ Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 15 шілдедегі «Саяси партиялар туралы» №344 заңы, 25.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000344>

²⁹ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 17 сәуірдегі «Заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу туралы» №2198 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198>

³⁰ Case No 1834 (Kazakhstan) - Complaint date: 23-JAN-95. The Independent Trade Union Centre of Kazakhstan (ITUCK) // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50001:0::NO::P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896968

конвенцияны (№87)³¹ және 1949 жылғы Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығының қағидаларын қолдану туралы конвенцияны бекітпеген (№98)³². Оларды Қазақстан 1999 және, сәйкесінше, 2000 жылдары бекіткен.

10. Қазақстан Республикасының Үкіметі Бірлесу бостандығы жөніндегі комитетіне жіберген хабарламасында ҚР Конституциясының және ҚР Азаматтық кодексінің осы ережелері халықаралық құқыққа және Қазақстан Республикасының халықаралық міндеттемелеріне қайшы келмейді деп бекітті. Алайда, Комитет ҚР Үкіметіне келесіні еске салды: *«ұлттық кәсіподақтарға, мүшесі өзі болып табылатын жұмысшылардың халықаралық ұйымынан қаржылық көмек алуға тыйым салатын заңнама халықаралық ұйымдармен ассоциациялардың құқықтарына қатысты қағидаларын бұзады»*. Осыған байланысты, Комитет *«Үкіметтің, шағымның авторын қоса алғанда, ұлттық кәсіподақтарға қойылған тыйымды алып тастау үшін Азаматтық кодекстің 106 бабына, сондай-ақ жаңа Конституцияның 5 бабына өзгерістер енгізу бойынша шара қолдануына шақырды, ал әзірге жұмысшылардың халықаралық ұйымдарынан қаржылық көмек алуына кедергі келтірмеуге шақырды»* шақырды. Комитет, сондай-ақ, Үкіметке осы саладағы кез келген ілгерілеу туралы сұрату жіберді.

11. Алайда, ҚР АҚ (Жалпы бөлім) 106 бабынан, әлдеқашан аталып өткендей, кәсіподақтарды шетелден қаржыландыруға тыйым салу туралы ережені алып тастауға қарамастан, ол ҚР Конституциясының 5 бабында сақталды және ҚР Қоғамдық бірлестіктер туралы заңының 5 бабында аталды³³. 1948 жылғы Ассоциациялар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы конвенцияны (№87) және 1949 жылғы Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығының қағидаларын қолдану туралы конвенцияны (№98) бекіту және 2014 жылы Кәсіптік одақтар туралы жаңа заңды қабылдау осы тыйымға қатысты ештеңені өзгертпеді.

12. Қазақстан Республикасының Кәсіптік одақтар туралы заңы³⁴ кәсіподақтарды тіркеуді барынша қиындататын бірқатар ауыртпалықты талаптарды қамтиды. Біріншіден, Заңның 8 б. 1 тар. сай кәсіподақ құру үшін өздерінің кәсіби және өндірістік мүдделердің ортақтығымен байланысқан, жарғы бекітіліп, кәсіптік органдар құрылатын құрылтай съезін (конференция, жиналыс) шақыратын Қазақстан Республикасының кемінде 10 азаматы қажет.

13. Екіншіден, қабылданған жарғыда тіркеу талаптарына сай келу үшін, Заңның 9 б. 1 тар. сай төмендегілер көрсетілуі тиіс:

- «1) кәсіподақтың атауы, орналасқан жері, қызмет мәні және мақсаттары;
- 2) жеке тұлғалардың, мүшелік ұйымдардың кәсіподаққа (оның бірлестігіне) кіру шарттары мен тәртібі, одан шығу, мүшелікті жосалту;
- 3) кәсіподақтың ұйымдық құрылымы;
- 4) кәсіподақ органдарын құру тәртібі, құзыреті және өкілеттіктер мерзімі;
- 5) кәсіподақ органдарының есеп беру және олардың қызметін бақылау тәртібі, мерзімдері;
- 6) кәсіподақтың және оның мүшелерінің құқықтары мен міндеттері, соның ішінде ол мүшелік ұйым болып табылатын әлеуметтік әріптестік органдары және кәсіподақтар қабылдайтын шешімдерді орындау міндеттілігі;
- 7) кәсіподақ мүлкін құру көздері, мүлікті басқару бойынша кәсіподақ құқықтары;

³¹ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының 1948 жылғы Ассоциациялар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы конвенцияны бекітуі туралы» №29-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029>

³² Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы қағидаларын қолдану туралы конвенцияны бекіту туралы» №118-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000118>

³³ Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы» №3 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>

³⁴ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіби одақтар туралы» №211-V ЗРК заңы, 25.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

- 8) мүшелік кәсіподақ жарналарын төлеу тәртібі және оларды бөлу;
9) өз мүшелерін ақша түсу және оны жұмсау туралы ақпарат беру тәртібі;
10) кәсіподақ жарғысына өзгертулер мен толықтырулар енгізу тәртібі;
11) кәсіподақты қайта ұйымдастыру және тарату туралы, кәсіподақ таратылған жағдайда мүліктің жағдайы туралы шешім қабылдау тәртібі».

14. Қазақстан Республикасында соңғы жылдары заңды тұлғаларды тіркеу тәртібі елеулі түрде өзгертілгенін атап өту керек³⁵. Мысалы, шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін хабарландыру беріп тіркеу тәртібі белгіленген, ол кезде құрылтай құжаттары (жарғы және құрылтай шарты) тіркеу органына тапсырылмайды. Жеке кәсіпкерлік субъектілерін мемлекеттік тіркеу мерзімдері бір жұмыс күнін құрайды. «Электронды үкімет» веб-порталын жаппай енгізуді ескере отырып, кеңседен немесе үйден шықпай-ақ, Интернет арқылы электронды үкімет порталының көмегімен хабарлама беру мүмкіндігі туындайды.

15. Осы, тіркеу шарасының сөзсіз оң өзгерістері, дегенмен, коммерциялық емес ұйымдарға, соның ішінде, кәсіподақтарға қолданылмайды, ал әділет органдарында әлі де тіркеудің рұқсат етілген процедурасынан өтеді. Заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу туралы заңның 4 бабына сәйкес *«коммерциялық емес ұйымдар болып табылатын заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеуді және олардың филиалдары мен өкілдіктерін есептік тіркеуді әділет органдары жүзеге асырады. Коммерциялық ұйымдар болып табылатын заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеуді және олардың филиалдары мен өкілдіктерін есептік тіркеуді «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы жүзеге асырады»*.

16. Мемлекеттік тіркеу туралы заңның 9 бабына сәйкес, жеке кәсіпкерлік субъектісіне жататын заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу электрондық өтініш берілген сәттен бастап бір сағат ішінде жүргізіледі. Коммерциялық заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу өтініш берілген күннен кейінгі келесі бір жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі. Ал, коммерциялық емес ұйымдар, соның ішінде кәсіподақтар үшін мемлекеттік тіркеу туралы анықтама беру қажетті құжаттарды қоса тіркей отырып, өтініш берілген күннен бастап, бес жұмыс күнінен кешіктірмей жүзеге асырылады. Алайда, бұл ретте, құжаттарды толық ұсынбаған, оларда кемшіліктер болған, құрылтай құжаттары бойынша сарапшының (маманның) қорытындысын алу қажет болған жағдайда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен көзделген өзге де негіздер бойынша, жеке кәсіпкерлік субъектісіне жатпайтын заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу мерзімі анықталған кемшіліктерді жойғанға шейін немесе тиісті қорытындыны (сараптаманы) алмайынша тоқтатылады. Бұл, қажет болған жағдайда, кәсіподақтарды тіркеуді созуға мүмкіндік береді, ал ол тәуелсіз кәсіподақтарды тіркеу кезінде бірнеше рет орын алған.

17. Сөйтіп, БҰҰ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқықтары туралы мәселе бойынша Арнайы баяндамашысы өз баяндамасында, оған *«өткен жылдары бірқатар кәсіподақтарға, соның ішінде Жаңарту кәсіподағына тіркеуде бас тартылғаны, ол кәсіподақты тіркеу туралы өтініш, хабарламалар бойынша, 2010 жылдан бері сегіз рет бас тартылғаны; журналистердің тәуелсіз кәсіподағына, хабарламалар бойынша, техникалық негіздер бойынша тіркеуде бірнеше рет бас тартылғаны...; және соңғы жылдары тіркеуден өту үшін үш рет сәтсіз тырысқан Жезқазған кәсіподағына да бас тартылғаны туралы хабарланды»*³⁶ деп көрсетті.

³⁵ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 17 сәуірдегі «Заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу туралы» №2198 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198>

³⁶ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқықтары жөніндегі мәселе бойынша Арнайы баяндамашысы Майна Киандың баяндамасы. Қазақстанға өкілдік. A/HRC/29/25/Add.2*, 2015 жыл 6 маусым // Біріккен Ұлттар Ұйымының сайты. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

18. Кәсіподақтар туралы заңның 5 б. 1 тар. сай олар өндірістік-салалық қағида бойынша құрылады. Дәл сол уақытта, Заңда, сонымен бірге кәсіподақтар бірлестіктерін құрудың аумақтық қағидасы жүзеге асырылады. Сөйтіп, 11 бапқа сәйкес *«Республикалық кәсіподақтар бірлестігі республикалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікте қызметкерлердің, мүшелік ұйымдардың өкілетті өкілі болып табылады»*. Ол *«салалық кәсіподақтар және (немесе) облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері коммерциялық емес ұйымның өзге ұйымдық-құқықтық нысанында құрылады»*, сонымен бірге *«облыстар, республикалық маңызы бар қалалар және астана санының жартысынан астамын қамтитын аумақта мүшелік ұйымдары және (немесе) өкілдіктері (филиалдары) болуға тиіс»*³⁷. Өз кезегінде, Кәсіподақтар туралы заңның 12 б. сай, өңірлік деңгейде жұмысшылардың, мүшелік ұйымдардың әлеуметтік серіктестікте құзыретті өкілі облыс, республикалық маңызы бар қала және астана деңгейіндегі кемінде екі ауданның (облыстық маңызы бар қалалардың, қаладағы аудандардың) аумағында мүшелік ұйымдары және (немесе) өкілдіктері (филиалдары) бар аумақтық кәсіподақтар бірлестігі болып табылады. Ақыр соңында, Кәсіподақтар туралы заңның 13 бабына сай салалық деңгейде жұмысшылардың, мүшелік ұйымдардың әлеуметтік серіктестікте құзыретті өкілі салалық кәсіподақ болып табылады, бұл салалық кәсіподақтың облыстар, республикалық маңызы бар қалалар мен астананың жартысынан көбін қамтитын құрылымдық бөлімшелері және (немесе) аумақта мүшелік ұйымдары болуы керек. Ал, шағын кәсіпкерлік субъектілерінің жұмысшылары, құрылымдық бөлімшелері, облыстардың, республикалық маңызы бар қалалар және астананың жартысынан көбін қамтитын аумақтағы мүшелік ұйымдардың болуы шартымен, салалық кәсіподақтар құруға құқылы.

19. Осылайша, республикалық, аумақтық немесе салалық деңгейлерде әлеуметтік серіктестікке және бас не болмаса салалық келісімдер жасауға қатысу кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерінің санына емес, ел өңірлерінде оларға өкілдік етуге байланысты.

20. Кәсіподақтар туралы заңның 5 бабы 3 тармағында *«кәсіподақтар өз қызметінде барлық деңгейдегі мемлекеттік органдардан, саяси партиялардан, жұмыс берушілер мен олардың бірлестіктерінен тәуелсіз болады, олардың бақылауында болмайды және оларға есеп бермейді»* деп кепіл етіледі. Алайда, қолданыстағы заңнама кәсіподақтарды кәсіподақ қызметін жүзеге асыруға араласудан және кәсіподақтар функцияларын іске асыруға кедергі келтіруден тиімді қорғау құралдарын қамтымайды. ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің (ҚР ӘҚТК) 77 бабы³⁸ қоғамдық бірлестіктердің заңды қызметіне қызмет дәрежесін пайдаланып, лауазымды тұлғаның кедергі келтіргені үшін, дәл сол сияқты осы бірлестіктердің заңды қызметіне лауазымды тұлғаның өз қымет дәрежесін пайдаланып, нәтижесінде олардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұза отырып, араласқаны үшін әкімшілік жауапкершілікті белгілейді. Алайда, бұл бап құқықтық норма және барлық қоғамдық бірлестіктерге қатысты және тым екіұшты құрылған.

21. Дәл сол уақытта, ҚР ӘҚТК 489 бабында *«басшылардың, қоғамдық бірлестік мүшелерінің не болмаса қоғамдық бірлестіктің осы қоғамдық бірлестіктердің жарғыларында белгіленген мақсаттар мен міндеттер шегінен шығатын іс-әрекеттерді жасағаны»* үшін, *«басшылардың, қоғамдық бірлестік мүшелерінің не болмаса қоғамдық бірлестіктің Қазақстан Республикасының заңнамасын бұзатын іс-әрекеттерді жасағаны»* үшін, *«әкімшілік жазаны қолданғаннан кейін бір жыл ішінде қайталанып жасалған, осы баптың бірінші бөлімімен көзделген іс-әрекет»* үшін, *«әкімшілік жазаны қолданғаннан кейін бір жыл ішінде қайталанып жасалған ... іс-әрекет»* үшін әкімшілік жауапкершілік белгіленген.

³⁷ Қазақстан Республикасының әкімшілік-аумақтық құрылымы астананы, республикалық маңызы бар екі қаланы және он төрт облысты қамтиды

³⁸ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы №377-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу кодексі), 26.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің акпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

22. Қолданыстағы қазақстандық әкімшілік заңнамасында қоғамдық бірлестік, соның ішінде кәсіподақ – қоғамдық бірлестіктер туралы қолданыстағы бар заңнама шегінде қайта бұзушылық үшін қызметіне тыйым салуға ұшырайтын заңды тұлғаның жалғыз ұйымдық-құқықтық нысаны. Ал, дәл сол заңнамаға сай, ҚР қоғамдық бірлестіктер туралы заңнама ҚР Конституциясына негізделеді және қоғамдық бірлестіктер туралы заңнан және оған қайшы келмейтін өзге заңнамалық актілерден құрылады. Яғни, шын мәнісінде, екі кез келген шағын, тіпті әртүрлі, әртекті бұзушылық үшін қоғамдық бірлестіктің қызметіне тыйым салуға алып келеді. Қоғамдық бірлестіктің бұзушылық жасағанына мемлекеттің болжалды сәйкессіздік немесе бірегейсіздік әрекет етуі анық.

23. ҚР АҚ 49 б. 2 тар. 4 тш. (Жалпы бөлім)³⁹ кез келген заңды тұлғаны, саясатнаманы қатаң бұза отырып қызметін жүргізгені және заңды тұлғаның жарғылық мақсаттарына қайшы келетін қызметін жүйелік іске асырғаны себебінен тарату үшін осындай негізді көздейді. Кез келген заңды тұлғаның қызметіне тыйым салу ең соңғы әрекет ету шарасы болып табылатынын және дәл сондықтан, заңнамада да, тәжірибеде де осы шараның қажеттілігі, негізділігі және сай келушілігі расталу керектігін атап өту керек. Кез келген шағын бұзушылықтар, тіпті қайталанатын немесе бірнеше реттік бұзушылықтар қызметті тоқтатуға немесе тыйым салуға алып келмеуі тиіс.

24. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы қылмыстық заңнамасының ережелеріне, қоғамдық бірлестіктер басшыларының және мүшелерінің жауапкершілігі бөліміне назар аудару қажет. ҚР Қылмыстық кодексі (ҚР ҚК)⁴⁰ жеке қылмыс субъектісі ретінде *«қоғамдық бірлестік көшбасшысы – өзінің ықпалы мен беделі арқылы осы қоғамдық бірлестіктің қызметіне жеке-дара басқарушылық ықпал жасауға қабілетті қоғамдық бірлестіктің басшысы, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктің өзге де қатысушысы»* айқындалатын бірқатар баптарды қамтиды (3, 145, 174, 179-180, 182, 256-258, 266, 403). Берілген ұғымды қылмыстық заңға енгізу қоғамдық бірлестіктердің көшбасшылары мен қатысушыларын қоғамдық мәртебе белгісі бойынша кемсітуді білдіреді, ал бұл ҚР Конституциясының 14 бабында, сонымен қатар, Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактінің 26 бабында жазылған кемсітпеушілік қағидасын тікелей бұзады. Осы ұғымды кеңейте түсіндіру қоғамдық бірлестіктің кез келген қатысушыларын, соның ішінде кәсіподақтарды қуғынға ұшыратуға алып келеді.

2.3. Әлеуметтік диалог және ұжымдық келіссөздер туралы заңнама

1. 2015 жылдан бастап, Қазақстанда ұжымдық келіссөздерге бастамашылық ету мен енгізу және келісімдер мен ұжымдық шарттарды жасау Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен (ҚР ЕК)⁴¹ және Қазақстан Республикасының Кәсіби одақтар туралы заңымен реттеледі⁴².

2. ҚР ЕК 1 б. 1 т. 8) және 79) тш-на сәйкес келісім (бас, салалық, өңірлік) – әлеуметтік серіктестік тараптары арасында жасалатын, республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде жұмысшылар үшін еңбек, жұмыспен қамту шарттарын және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін анықтайтын жазбаша келісім түріндегі

³⁹ Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы №268-ХІІІ кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі. Жалпы бөлім) 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_

⁴⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі №226-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

⁴¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ заңы (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁴² Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіби одақтар туралы» №211-V ҚРЗ заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211#z1>

құқықтық акті, ал ұжымдық шарт – жұмысшылар арасында, олардың өкілдері мен жұмыс берушілері тұлғасында жасалатын, ұйым ішінде әлеуметтік-еңбек қарым-қатынастарын реттейтін жазбаша келісім түріндегі құқықтық акті. Бұл ретте, ҚР ЕК 10 бабына сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын нашарлататын, әлеуметтік серіктестік, ұжымдық, еңбек шарттары тараптары келісімдерінің ережелері жарамсыз болып танылады және қолданылмауы тиіс, ал келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттардың ережелері біржақты тәртіпте өзгертіле алмайды.

3. Еңбек кодексі және Кәсіподақтар туралы заң ұжымдық келіссөздерде жұмысшылар өкілдерінің және келісімдер мен ұжымдық шарттар жасаудың құқықтық негізін белгілейді. Сөйтіп, ҚР ЕК 1 б. 1 тар. 44) тш-да жұмысшылардың өкілдері деп кәсіподақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған жағдайда, жұмысшылардың жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың дауыс көпшілігімен сайланған және уәкілеттілік берілген, ол жиналысқа жұмысшылардың (конференция делегаттарының) кемінде үштен екі бөлігінің қатысуымен, кодекспен қаралған жағдайларда сайланбалы өкілдері, және, сәйкесінше, 1 б. 1 тар. 40) тш-на сәйкес жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделеріне өкілдік етуге уәкілетті жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұғынылады.

4. ҚР ЕК 20 бабы жұмысшылардың мүдделеріне оларға табысталған өкілеттіктер шегінде кәсіподақтар органдары, ал олар болмаған жағдайда – сайланбалы өкілдер, Кәсіподақтар туралы заңның 11-14 баптарына сәйкес өкілдік ететінін белгілейді. Бұл ретте, жұмысшылардың кәсіподақтарға мүшелігі ұйым жұмысшыларының штаттық санының кемінде жартысын құраған жағдайда, жұмысшылардың мүдделеріне кәсіподақтар мен сайланбалы өкілдер өкілдік ете алады. Ұйым ішінде кәсіподақ құрылған болса, кәсіподақтың қатысуынсыз жұмыс беруші мен жұмысшылар арасында ұжымдық шарттарды жүргізуге жол берілмейді. Ақыр соңында, кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын, жұмысшылардың сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған жұмысшылар өздерінің мүдделеріне өкілдік ету құқығын кәсіподақ органдарына, жұмысшылардың сайланбалы өкілдеріне табыстауға құқылы. Жұмысшының жазбаша өтінішінің негізінде кәсіподақ органдары, жұмысшылардың сайланбалы өкілдері оның мүдделеріне өкілдік етуді қамтамасыз етеді. ҚР ЕК 22 б. 1 тар. 9) тш-да жұмысшыға өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын дайындауға қатысуы, сондай-ақ, қол қойылған ұжымдық шартпен танысуы кепіл етіледі.

5. Кеңес Одағының бұрынғы республикаларының көбінде сияқты, Қазақстанда республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде немесе жеке кәсіпорында не болмаса ұйымда ұжымдық келіссөздердің және келісімдер мен ұжымдық шарттар жасаудың көп деңгейлі орталықтанған жүйесі әрекет етеді. ҚР ЕК 3 бөлімді «Әлеуметтік әріптестік және еңбек саласындағы ұжымдық қарым-қатынастар» қамтиды. Ол, көбінесе, тым ресми түрде айтылған нормалардан құрылған және әлеуметтік әріптестік тараптары тиісті атқарушы органдар тұлғасында мемлекет, белгіленген тәртіпте уәкілетті олардың өкілдері тұлғасында жұмысшылар және жұмыс берушілер болып табылатынын анықтайды. Бұған қоса, ҚР ЕК 147 б. 2 тар. сай әлеуметтік әріптестік тараптардың әлеуметтік әріптестік органдары арқылы өзара әрекеттестігі түрінде қамтамасыз етіледі:

- 1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қарым-қатынастарын реттеу бойынша республикалық үшжақты комиссия;
- 2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қарым-қатынастарын реттеу бойынша салалық комиссия;
- 3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қарым-қатынастарын реттеу бойынша облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде жұмысшылардың өкілдері мен жұмыс беруші арасында еңбек саласындағы нақты өзара міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар түріндегі ұйымдар деңгейінде.

6. ҚР ЕК 149 б. 2 тар. сай, республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде жұмысшылар мен жұмыс берушілермен уәкілеттік берілген бірнеше өкілдер болуы шартымен, өкілдік етілетін жұмысшылар мен жұмыс берушілердің санына байланысты барабар өкілдік қағидасы негізінде олардың әрқайсысына келіссөздер жүргізу құқығы берілуіне қарамастан, қолданыстағы заңнама кәсіподақтардың және жұмысшылардың мүдделеріне өкілдік ететін өзге ұйымдардың дамуын ынталандырмайды, аса ауыртпалықты және төрешілдік кәсіподақтарды тіркеу процедурасын бекітеді. Бұл жұмысшыларға өкілдік етуді анық «монополияландыруға», әсіресе, ұлттық, салалық және өңірлік деңгейлерде тәуелсіз деп айту қиынға соғатын ірі кәсіподақ бірлестіктерінің өкілдік етуіне алып келеді.

7. Кәсіподақтар туралы заңның 11-13 баптарына сәйкес, республикалық, аумақтық немесе салалық кәсіподақтар бірлестігінің құқықтық мәртебе алуына тым шектеу талаптары бекітілгенін атап өту керек, ал бұл кәсіподақтар, сәйкесінше, республикалық, аумақтық немесе салалық деңгейлерде жұмысшылардың құзыретті өкілдері бола алады. Сөйтіп, Кәсіподақтар туралы заңның 11 б. 2-3 тар. сәйкес республикалық кәсіподақтар бірлестігін салалық кәсіподақтар және (немесе) облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері коммерциялық емес ұйымның өзге ұйымдық-құқықтық нысанында құрады және олардың облыстар, республикалық маңызы бар қалалар және астана санының жартысынан астамын қамтитын аумақта мүшелік ұйымдары және (немесе) өкілдіктері (филиалдары) болуы тиіс⁴³. Соған ұқсас, Кәсіподақтар туралы заңның 12 б. 2-3 тар. сай аумақтық кәсіподақтар бірлестігін кәсіподақтар және (немесе) олардың бірлестіктері құрады және облыс, республикалық маңызы бар қала және астана деңгейіндегі аумақтық кәсіподақтар бірлестігінің кемінде екі ауданның (облыстық маңызы бар қалалардың, қаладағы аудандардың) аумағында мүшелік ұйымдары және (немесе) өкілдіктері (филиалдары) болуы тиіс, ал 13 б. 2 тар. сәйкес Салалық кәсіподақтың облыстар, республикалық маңызы бар қалалар және астана санының жартысынан астамын қамтитын аумақта құрылымдық бөлімшелері және (немесе) мүшелік ұйымдары болуы тиіс. Заңнамадағы мұндай талаптар тәуелсіз кәсіподақтар үшін ұлттық және салалық деңгейлерде ұжымдық келіссөздерде ұсынылу мүмкіндіктерін айтарлықтай қысқартатыны анық.

8. Ұлттық деңгейде, ҚР Үкіметі, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің бірлестіктері арасындағы 2018-2020 жылдарға арналған Бас келісіміне сәйкес⁴⁴ жұмысшыларға тек екі ұйым ғана өкілдік ететіні анық. Негізгі ұйым – Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясы, ол Қазақ КСР кезінде Кәсіптік одақтардың Бүкілодақтық Орталық кеңесінің (КОБОК) бөлімшесі болып табылған Қазақ кәсіптік одақтар орталық кеңесінің (Қазкәсіпкеңес) мұрагері. 1990 жылы 10 қазанда Қазақстанның кәсіподақтарының XIV съезінде Қазақ КСР Кәсіптік одақтар федерациясын құру туралы Декларация қабылданды, ол Қазақстан тәуелсіздігін жариялағаннан кейін Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясы (ҚРКФ) болып қайта құрылды. 2018 жылға, ҚРКФ деректеріне сай⁴⁵, оның құрамына 2 миллион мүшелер кірді (шамамен еңбекшілердің 30%) және ол шамамен 18 000 бастауыш ұйымдардан тұрды. Екінші ұйым – Қазақстанның Еңбек конфедерациясы⁴⁶, оның сайтында орналасқан ақпаратқа сай оның құрамына 11 салалық кәсіподақтар және 3 аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері кіреді (Алматы, Ақтөбе, Қарағанды), ал жалпы саны 800 мың мүшелерді құрайды. Жұмыс берушілердің

⁴³ 2020 жылдың тамызында Қазақстан Республикасы әкімшілік түрде астанадан, республикалық маңызы бар екі қаладан және 14 облыстан құрылды.

⁴⁴ Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмысшылардың республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2018-2020 жылдарға арналған Бас келісім // Қазақстан Кәсіподақтар федерациясының сайты. <http://fprk.kz>

⁴⁵ Қазақстан Кәсіподақтар федерациясының сайты. <http://fprk.kz>

⁴⁶ Қазақстан Еңбек конфедерациясының сайты <https://ropkct.kz/contact.html>

ұйымдарына ұлттық деңгейде, сондай-ақ, екі ғана ұйым өкілдік етеді: «Атамекен» Қазақстан Республикасының ұлттық кәсіпкерлер палатасы және Қазақстан Республикасының Жұмыс берушілер конфедерациясы.

9. Салалық келісімдерде, сондай-ақ, жұмысшылар мен жұмыс берушілер ұжымдық келіссөздерде өкілдерін қандай да бір «монополияландыру» туралы расталған. Осылайша, Денсаулық сақтау саласындағы Салалық келісімге сәйкес⁴⁷ саланың барлық жұмысшыларына «Қазақстанның Денсаулық сақтау жұмысшыларының салалық кәсіптік одақтары» қоғамдық бірлестігі, ал жұмыс берушілерге «Ұлттық денсаулық сақтау палатасы» жеке кәсіпкерлердің және заңды тұлғалардың бірлестігі өкілдік етеді. Дәл сол сияқты, Денсаулық сақтау саласындағы Салалық келісім⁴⁸ Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі, «Атамекен» Қазақстан Республикасының ұлттық кәсіпкерлер палатасы және «Қазақстанның білім және ғылым саласындағы жұмысшылардың салалық кәсіптік одақтары» қоғамдық бірлестігі арасында жасалынды.

10. ҚР ЕК 150-154 баптарында ұжымдық келіссөздер жүргізу, келісімдер дайындау және жасау тәртібі, келіссөздер таратптары және келісімдер түрлері, сонымен қатар олардың мазмұны белгіленген. 2018-2020 жж. жасалған Бас келісім және салалық келісімдер диалогты дамытудың жалпы ережелерін, қағидалары мен дамыту тәртібін, кәсіптік қызмет кепілдіктерін және әлеуметтік әріптестікті дамытуды көздейді. Салалық келісімдерде, сондай-ақ, еңбекке ақы төлеу жүйесі, еңбек қарым-қатынастары мен жұмыспен қамтылу, еңбек және денсаулықты қорғаудың жалпы қағидалары жазылған. Солай бола тұра, әлеуметтік-еңбек қарым-қатынастарының шарттарын нақтылау және анық баяндау жетіспей тұр.

11. ҚР ЕК 3 бөлімі 14 тарауды «Ұжымдық шарт» қамтиды. Осы тараудың 156 бабында ұжымдық шарттың тараптары белгіленген тәртіпте уәкілетті өздерінің өкілдері тұлғасында жұмыс беруші және жұмысшылар болып табылатыны анықталған, сонымен қатар ұжымдық келіссөздер жүргізу тәртібі, ұжымдық шартты дайындау және жасау тәртібі көрсетілген. ҚР ЕК 157-158 баптары ұжымдық шарттың құрылымы мен мазмұнын, оның әрекет ету мерзімдері мен саласын, сондай-ақ тараптардың жауапкершілігін анықтайды. ҚР ЕК 156 б. 3 тар-на сәйкес ұйым ішінде кәсіпорынның немесе ұйымның барлық жұмысшыларына қолданылатын тек бір ғана ұжымдық шарт жасалуы мүмкін екенін, ал жұмысшылардың азғантайын білдіретін кәсіподақ өз мүшелеріне қатысты ұжымдық шарт жасауға мүмкіндігі жоқ екенін атап өту керек. Бұған қоса, ұжымдық шарт, Кәсіподақтар туралы заңның 11-13 баптарының талаптарына сай келетін дайындауына тек кәсіподақтардың бірлестіктері қатысатын бас, салалық және аумақтық келісімдер негізінде құрылады. Бұл тәуелсіз кәсіподақтар және жұмысшылардың өзге де сайланбалы өкілдері үшін олардың ұжымдық шарттарға мазмұнына әсер ету тұрғысынан нақты бір қиындықтарды туындатады.

2.4. Ұжымдық еңбек даулары

1. Ұжымдық еңбек дауларын құқықтық реттеу ҚР Еңбек кодексінің 16 бөлімінде⁴⁹ және Қазақстан Республикасының Кәсіптік одақтар туралы заңының 21 бабында⁵⁰ бекітілген.

⁴⁷ Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, Қазақстанның денсаулық сақтау саласындағы жұмысшылардың салалық кәсіптік одақтары және Денсаулық сақтау ұлттық палатасы арасындағы 2020-2022 жылдарға арналған Салалық келісім // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/D20RR000001>

⁴⁸ Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі, «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы және «Қазақстанның білім және ғылым саласындағы жұмысшылардың салалық кәсіптік одағы» ҚБ арасындағы 2018-2020 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://www.edu-tradeunion.kz/ru/article/show/28/2043>

⁴⁹ Жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁵⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» №211-V ҚРЗ, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211#z1>

2. Кәсіподақтар туралы заңның 21 бабына сай кәсіподақтар Еңбек кодексте анықталған шарттарда және тәртібін сақтай отырып, талаптар қоюға құқылы. Кәсіподақтар, егер татуластыру рәсімдерінің көмегімен ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізе алмаса, сонымен қатар, жұмыс беруші татуластыру рәсімінен бас тартқан не болмаса дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайда, ереуілдер өткізу туралы шешім қабылдай алады. Бұл ретте, жұмысшыларды сотпен заңсыз деп танылған ереуілдерге қатысуын жалғастыруға шақыруға тыйым салынады. Осы баптың 3-4 тармақтарында кәсіподақтар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, яғни Еңбек кодексіне және ҚР Бейбіт жиналыстар ұйымдастыру және өткізу тәртібі туралы заңына сай ереуілдер, бейбіт жиналыстар ұйымдастыра және өткізе алатыны, сондай-ақ, ортақ наразылық акцияларын өткізу үшін өз күштерін біріктіре және басқа кәсіподақтар мен жұмысшылар топтарына тілектестік белгісі ретінде осындай акцияларды өткізе алатындары көрсетілген⁵¹.

3. ҚР ЕК 163 бабында ұжымдық еңбек дауы жұмыс берушіге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, ҚР ЕК 164 бабына сай рәсімделген келісімдер, еңбек және (немесе) ұжымдық шарты, жұмыс берушінің актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмысшылардың талаптары туралы жазбаша хабарлама жіберілген күннен бастап туындаған болып саналатыны анықталған. Жұмыс беруші жұмыс берушілер қойған талаптарды үш жұмыс күнінен кешіктірмей, ал жұмыс берушілердің бірлестіктері (ассоциациялары, одақтары) – оларды алған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарастыруға және оларды шешу үшін шаралар қолдануға міндетті, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін емес болған жағдайда өз шешімдері мен ұсыныстарын туындаған келіспеушіліктерді одан ары қарастыру үшін өз өкілдерін көрсете отырып, жазбаша түрде жұмыс берушілерге жеткізуге міндетті.

4. Еңбек кодексінде ұжымдық еңбек дауын қарастыру тәртібі көзделген. Сөйтіп, ҚР ЕК 164 бабына сай ұжымдық еңбек даулары келесі ретте шешіледі: шешу мүмкін болмаған жағдайда, жұмыс берушімен (жұмыс берушілер бірлестігімен) татуластыру комиссиясында қарастырылады, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігімен, онда реттелмеген мәселелер бойынша сотпен қарастырылады.

5. Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын қолдану, келісімдер, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттары, жұмыс берушінің актілерін қолдану немесе оның талаптарын өзгерту мәселелері бойынша жұмысшылардың талаптары жұмысшылар мен жұмыс берушілер және жұмыс берушілердің бірлестігі арасында құрылады және жұмысшылардың жалпы жиналысында (конференциясында) бекітіледі. Жұмысшылардың жиналысы, егер оған ұйым жұмысшыларының жалпы санының кемінде үштен екі бөлігі қатысса, заңды болып саналады. Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмысшылар сайлаған делегаттардың кемінде үштен екі бөлігі қатысатын болса, құқықты болып саналады. Жұмысшылардың жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олардың қойған талаптарын қатысушылардың кемінде үштен екі бөлігі қолдап, сайлаған болса, қабылданған болып саналады. Жұмысшылардың жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған жағдайда жұмысшылардың өкілдік органы, өзі қойған талаптарды қолдайтын жұмысшылардың кемінде үштен екі бөлігінің қолдарын жинай отырып, өз шешімін бекітуге құқылы болады. Жұмысшылардың өкілдері жұмыс берушімен жұмысшылардың жиналыстарын (конференцияларын) өткізу реттемесін, орнын, уақытын, жиналыс (конференция) қатысушыларының санын келіседі.

⁵¹ Қазақстан Республикасының 2020 жылдағы 25 мамырдағы «Қазақстан Республикасында бейбіт жиналыстар ұйымдастыру және өткізу тәртібі туралы» № 333-VI ЗРК заңы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333#z124>

6. Жұмысшылардың талаптары жазбаша түрде мазмұндалады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестігіне жиналысты (конференцияны) өткізген күннен бастап, үшкүндік күнтізбелік мерзім ішінде бағытталады. Егер көрсетілген талаптар әртүрлі жұмыс берушілердің жұмысшыларымен қойылатын болса, онда бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық бірлестіктерін не болмаса жұмыс берушілер өкілеттік берген жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін.

7. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі жұмысшылардың талаптарды қою бойынша жиналыстарын (конференцияларын) өткізуге кедергі келтіре алатын кез келген араласудан сақтануға міндетті.

8. Жұмысшылардың талаптарын орындау мүмкін болмаған жағдайда, олар татуластыру рәсімдері тәртібінде қарастырылады. Ұжымдық еңбек дауын қарастырудың кез келген сатысында тараптар делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім бітістіру комиссиясында, еңбек төрелігінде татуластыру рәсімдеріне қатысты дербес болып табылады және олармен қатарлас болуы мүмкін. ҚР ЕК 165 бабында бітістіру комиссиясының өкілеттіктері, оны құру және жұмыс тәртібі көрсетілген. Онымен қоса, ҚР ЕК 171 бабына сәйкес тараптар татуластыру рәсімдеріне бас тарта алмайды.

9. Бітістіру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген жағдайда оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады, оны ұжымдық еңбек дауының тараптары бітістіру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады. Еңбек төрелігінің шешімі төрелік мүшелерінің қарапайым дауыс көпшілігімен құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірмей қабылданады. Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауына міндетті болып табылады. Еңбек төрелігінің шешімін белгіленген мерзімде орындамаған жағдайда тараптар дауды сот тәртібінде шешуге құқылы.

10. ҚР ЕК 171 бабында ереуілге шығу құқығы мойындалады: *«егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады»*. Ереуіл өткізу туралы шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.

11. Жиналыста және конференцияда ереуіл туралы шешім қабылдауға арналған кворум талаптары әртүрлі екенін есте қаларлық. Сөйтіп, ҚР ЕК 171 б. 2 тар. сай ереуіл туралы шешім қабылдау үшін жұмыскерлердің жиналысы, егер оған ұйым жұмысшыларының жалпы санының жартысынан көбі қатысса, құқықты болып саналады, ал конференцияға хаттамалық шешімдерге сай жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екі бөлігі қатысатын болса, ол құқықты болып саналады. Бұған қоса, шешімдер қатысушылардың дауыс көпшілігімен қабылданған болып саналады.

12. ҚР ЕК 175 бабында ереуілдер жүргізуге байланысты жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер бекітілген: *«ереуілдерді ұйымдастыру немесе оларға қатысу жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі. Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды»*.

13. Дәл сол уақытта, ҚР ЕК 176 б. ереуілдер заңсыз деп танылуы мүмкін жағдайлардың кең тізімі қамтылған:

«1) "Соғыс жағдайы туралы" және "Төтенше жағдай туралы" Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не ерекше шаралар енгізілген кезеңдерде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының әскери басқару органдары мен әскери бөлімдерінде және ел қорғанысын, мемлекет қауіпсіздігін, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару жұмыстарын, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше ахуалдардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік органдар мен құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсету станцияларында;

2) халықтың тыныс-тіршілігін энергиямен жабдықтау, жылумен жабдықтау, сумен жабдықтау және су бұру, газбен жабдықтау, авиациялық, теміржол, автомобиль, қоғамдық және су көлігі, байланыс, денсаулық сақтау бойынша қамтамасыз етумен тікелей байланысты ұйымдарда, егер жұмыскерлер өкілдерінің жергілікті атқарушы органмен алдын ала келісімі негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің ең төмен тізбесі мен көлемі;

2-1) қызметін тоқтата тұру ауыр және қауіпті салдарлармен байланысты болатын қауіпті өндірістік объектілерде, егер негізгі жабдықтардың, механизмдердің үздіксіз жұмысы қамтамасыз етілмесе;

3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;

4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда».

14. Соттың ереуілді заңсыз деп тануы ҚР ЕК 177 бабына сай қиын салдарға алып келеді, себебі жұмыс беруші ереуіл ұйымдастыру немесе өткізуге қатысқан жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуы мүмкін, бірақ кәсіподақтың жұмыскерлері мен жұмыс берушілері ҚР Қылмыстық кодексінің 157 б. «Ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеу», 401 б. «Соғыс уақытында немесе төтенше жағдай кезінде тыйым салынған ереуілге басшылық ету, ұйымның жұмысына кедергі жасау», 402 б. «Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандататын әрекеттер» сәйкес қылмыстық жауапкершілікке тартылуы мүмкін⁵².

15. Бұл ретте, «жария түрде немесе бұқаралық ақпарат құралдарын немесе телекоммуникациялар желілерін пайдалана отырып жасалған, сотпен заңсыз деп танылған ереуілге қатысуды жалғастыруға шақыру, онымен бірдей осы мақсатта жұмыскерлерді параға сатып алу – екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшеріндегі айыппұлмен не болмаса сол мөлшердегі түзету жұмыстарымен, не екі жүз сағатқа қоғамдық жұмыстарға тартумен, не елу тәулікке қамауға алумен жазаланады», ал «азаматтардың немесе мемлекеттің құқықтары мен заңды мүдделеріне не болмаса заңмен қорғалатын қоғамның не мемлекеттің заңды мүдделеріне едәуір зиян келтірген, немесе жаппай тәртіпсіздіктерге алып келген дәл сол іс-әрекеттер – екі мың айлық есептік көрсеткіштер мөлшерінде айыппұлмен не болмаса дәл сол мөлшерде түзету жұмыстарымен не бес жүз сағат мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартумен немесе екі жыл мерзімге дейін бас бостандығын шектеумен, не екі жыл мерзімге немесе онсыз

⁵² Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі №226-V ЗРК кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

белгілі бір лауазымда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырып, дәл сол мерзімге бас бостандығынан айырумен жазаланады»⁵³.

16. Ереуілдерді заңсыз деп жариялаудың рәсімдері мен негіздері БҰҰ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқықтары туралы мәселе бойынша Арнайы баяндамашысының назарына ілікті. Ол өзінің баяндамасында, Қазақстан Республикасына 2015 жылғы сапарының нәтижелері бойынша келесіні көрсетті: «оны ереуіл құқығы, ереуіл заңсыз деп танылуы мүмкін емес, делдалдықтың міндетті алдын ала рәсімдерін жүргізу туралы талап салдарынан шектелгені мазалайды. Бұдан бөлек, Еңбек кодексіне сәйкес, теміржол, көлік және мұнай саласын қоса алғанда, жеке секторларда ереуілдерге тыйым салынған. В нем предусмотрено также право работодателя расторгнуть трудовой договор с работниками, участвующими в забастовках, признанных незаконными. Бұдан бөлек, жаңа Қылмыстық кодекске жаңа қылмыс құрамы енгізілген, ол «заңсыз ереуілге қатысуын жалғастыруды араңдататын іс-әрекеттерді» (402 бап) қамтиды. Арнайы баяндамашыға ұсынылғандай, ереуілдер жүргізуді реттейтін құқықтық шектер, көбінесе, ассоциациялар бостандығы құқығын жүзеге асыруға көмектесуден қарағанда ол ереуілдерді шектеуге бағытталған»⁵⁴

2.5. Кемсітушілікке жол бермеу (соның ішінде, мүмкіншіліктері шектеулі тұлғалар, көшіп-қонушылар және әйелдер үшін)

1. Қазақстан Республикасы Конституциясының 14 бабы⁵⁵ заң мен сот алдында жұрттың бәрі тең, сонымен қатар, тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды деп жариялайды. ҚР Конституциясының 39 бабы адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын сақтау мақсатына қажетті шамада ғана және тек заңмен шектелуі мүмкін екенін, алайда, әсіресе, Конституцияның 14 бабында қаралған ешбір жағдайларда құқықтар мен бостандықтарды шектемеу тиіс екенін көздейді.

2. Жалпы, Қазақстан Республикасының кодификацияланған бірқатар құқықтық актілерде, соның ішінде Азаматтық іс жүргізу кодексінде (ҚР АІК)⁵⁶, Қылмыстық іс жүргізу кодексінде (ҚР ҚІК)⁵⁷, Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексте (ҚР ӘҚТК)⁵⁸, сонымен қатар Еңбек кодексінде (ҚР ЕК)⁵⁹ және Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы кодексте⁶⁰ кемсітушілікке тыйым салу қамтылған. Кемсітушілікке тыйым салатын бірқатар нормалар

⁵³ Айлық есептік көрсеткіш (АЕК) жәрдемақылар мен өзге де әлеуметтік төлемдерді есептеу үшін, сонымен қатар айыппұлдық ықпалшараларды, салықтарды және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес басқа да төлемдерді іске асыру үшін қолданылады. 2020 жылдың 1 сәуірінен бастап, ол 2778 теңге мөлшерінде белгіленген. Ең төменгі жалақы мөлшері (ЕТЖ) - 42 500 теңге.

⁵⁴ Бейбіт жиналыстар бостандығы және ассоциациялар бостандығы құқығы туралы мәселе бойынша Арнайы баяндамашы Майна Киандың баяндамасы.

Қазақстанға өкілдік. A/HRC/29/25/Add.2*, 2015 жыл 6 маусым // Біріккен Ұлттар Ұйымының сайты. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

⁵⁵ Қазақстан Республикасының Конституциясы. Республикалық референдумда 1995 жылы 30 тамызда қабылданған, 23.03.2019 ж.

өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/search/docs/va=%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A1>

⁵⁶ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ Азаматтық іс жүргізу кодексі, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

⁵⁷ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 4 шілдедегі №23157 Қылмыстық іс жүргізу кодексі. 2015 жылы 1 қаңтардан бастап күшіне енді.

07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>

⁵⁸ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі. 2015 жылы 1 қаңтардан бастап күшіне енді. 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

⁵⁹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі), 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁶⁰ Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі «халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» №360-VI ЗРК кодексі // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>

кейбір басқа да құқықтық актілерде жазылған, алайда Қазақстанның заңнамасында, халықаралық стандарттарға сай келетін, мысалы Қазақстан Республикасы бекіткен, Нәсілдік кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы халықаралық конвенциясында⁶¹ немесе БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенциясында⁶² іс жүзінде кемсітушіліктің анықтамасы жоқ.

3. Тек Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы заңының 1 б. 3) тар-да⁶³ кемсітушілікті *«адамның құқықтары мен бостандықтарын кез келген шектеу немесе оларға қысым жасау, сондай-ақ жыныстық белгісі бойынша оның қадір-қасиетін түсіру»* ретінде анықтауға аздап талпынып, әрекет етті. Басқа ешбір кодификацияланған құқықтық актілерде немесе заңдарда кемсітушілік анықтамасы берілмеген, тікелей немесе жанама кемсітушілік анықтамасы туралы айтпаса да болады.

4. 2005 жылы ҚР Президентінің Жарлығымен Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясы қабылданды⁶⁴, онда бірқатар анықтамалар қамтылды: *«- жыныстық белгісі бойынша кемсітушілік – жыныстық белгісі бойынша адамның құқықтары мен бостандықтарын кез келген шектеу немесе оларға қысым жасау, сондай-ақ оның қадір-қасиетін түсіру;*

- жанама кемсітушілік – жыныс белгісі бойынша ресми емес ажыратуға (шектеуге, жоюға) негізделген, жынысы әртүрлі адамдардың құқықтары мен бостандықтарын қолдану тұрғысынан оларға әртүрлі әсер ететін іс-әрекет;

- жағымды кемсітушілік – ерлер мен әйелдер арасында іс жүзіндегі теңдік орнатуды жеделдетуге бағытталған уақытша арнайы шаралар енгізу мүмкіндігі. Қызмет бабында көтерілу, сайланбалы билік органдарына ұсыну, жұмысқа орналастыру, білім алу кезінде жыныс белгісі бойынша дәстүрлі кемсітілетін топтар өкілдеріне басымдық беру;

- тікелей кемсітушілік – іс-қимылдарда қолдану мақсатында жыныстық тиесілілігін нақты көрсете отырып, кемсітушілік;

- жасырын кемсітушілік – жыныстық тиесілілігін тікелей көрсетусіз, алайда жныстары әртүрлі тұлғалар үшін бірдей емес нәтижеге алып келетін қасақана кемсітушілік».

Алайда, Стратегияда пайдаланылған анықтамалар мен ұсыныстар Қазақстанның қолданыстағы заңнамасында баяндалмаған.

5. 2016 жылы желтоқсан айында Гендерлік теңдік стратегиясы Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына ауыстырылды⁶⁵. Бұл құжатта кемсітушіліктің ендігі ешбір анықтамасы қамтылмаған және Тұжырымдаманың тек 2.2. тар. 2) тш. «Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат құрудың негізгі қағидалары мен тәсілдері» қағидалардың ішінде *«мемлекет және қоғам өмірінде ... кемсітушілікке жол бермеу»* көрсетілген. Алайда, одан әрі Тұжырымламада оны іске асырудың алғашқы кезеңінде балалардың құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделерін қорғауға, оң отбасылық тұрмыс дәстүрін құруға және бүкіл отбасы мүшелеріне қатысты зорлық-

⁶¹ Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы «Қазақстан Республикасының Нәсілдік кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы халықаралық конвенцияға қосылуы туралы» №245 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000245>

⁶² Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы «Қазақстан Республикасының Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенцияға қосылуы туралы» №248 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000248>

⁶³ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» № 223-IV заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

⁶⁴ Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» №1677 қаулысы, 15.05.2008 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677>

⁶⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» №384 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

зомбылық фактілерін төмендетуге сүйенген. Кемсітушілікпен күрес Тұжырымдаманың бірінші кезектегі мақсаттарының тізіміне кірмеді.

6. 2012 жылы Қазақстан Республикасы Еңбекші ерлер мен әйелдер үшін тең қарым-қатынас және тек мүмкіндіктер туралы конвенцияны: отбасылық міндеттері бар еңбекшілер (Конвенция 156)⁶⁶ бекіткенін, алайда осы Конвенцияның ережелері, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында және құқық қолдану тәжірибесінде көрсетілмегенін атап өту керек.

7. ҚР ЕК 4 бабында еңбек саласында кемсітушілікке тыйым салу қағидалары, атап айтқанда еңбек, мәжбүрлі еңбек және бала еңбегінің ең нашар түрлері саласында кемсітушілікке тыйым салу, жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі қамтылған. ҚР ЕК 5 бабына сәйкес әркім еңбекті еркін таңдауға немесе қандай да бір кемсітушіліксіз және оған мәжбүрлеусіз еңбекке еркін келісуге құқылы, еңбекке деген өз қабілеттерін басқару, кәсіп және қызмет түрін таңдау құқығына ие.

8. ҚР ЕК жеке 6 бабы еңбек саласындағы кемсітушілікке тікелей тыйым салуға арналған. Онда қамтылған құқықтық нормаларға сай:

- әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар;

- осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды;

- ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкілік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды. Солай бола тұра, Еңбек кодексінде «кемсітушілік» терминінің мазмұны ашып жазылмаған, алайда дәл сол уақытта қазақстандық заңнама ҚР ЕК 6 б. 3 тар-да, оның пікіріне сай, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленетін не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайтыны көрсетілген.

9. ҚР ЕК 26 б. 2 тар. 4 тш. бойынша, Әйелдердің еңбегін пайдалануға шектеу қойылатын жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға орналастыруға болмайды, ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығымен әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар тізімі бекітілген⁶⁷. Ол 200 аса кәсіптер мен мамандықтарды қамтиды. Кеңестік заманнан келген және, аталып өткендей, әйелдер мен олардың репродукциялық қызметін қорғауға бағытталған осыған ұқсас тәжірибе БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы комитетінің сын айтуын тудырды, ал бұл комитет 2019 жылы қараша айында Қазақстанға келесі ұсынысты жасады: ***«әйелдерге тыйым салынған кәсіптер тізімінің күшін жою және әйелдердің осы кәсіптерге қол жетуін жеңілдету, сондай-ақ кез келген шектеулер барлық әйелдерге қатысты емес, жеке тәртіпте қолданылуын қамтамасыз ету»***⁶⁸.

⁶⁶ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 қаашадағы «Еңбекші ерлер мен әйелдер үшін тең қарым-қатынас және тек мүмкіндіктер туралы конвенцияны: отбасылық міндеттері бар еңбекшілер (Конвенция 156) бекіту туралы» №50-V заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000050>

⁶⁷ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы «Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімі, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын және әйелдердің еңбегін пайдалануға шектеу қойылатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекіту туралы» №944 бұйрығы, 13.08.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597>

⁶⁸ БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы комитет. Қазақстанның бесінші мерзімді баяндамасы бойынша қорытынды ескертулер, 2019 жылы 24 қазанда қабылданды, CEDAW/C/KAZ/CO // БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары басқармасының сайты https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/KAZ/CO/5&Lang=en

10. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы заңда гендерлік белгі бойынша кемсітумен күреске бағытталған бірқатар нормалар қамтылған. Заңның 1 б. 1-2 тар. сай гендер - ерлер мен әйелдер арасындағы қатынастардың өмірдің барлық салаларында көрініс табатын әлеуметтік қыры, ал гендерлік теңдік - қай жынысқа жататынына қарамастан, ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын және тең мүмкіндіктерін және саяси, экономикалық, әлеуметтік, қоғамдық және мәдени өмір салаларына қатысуға нақты қолжетімділігін қамтамасыз ететін құқықтық мәртебе. Алайда, 2000-шы жылдардың екінші онжылдығында құрылған халықаралық стандарттарға сәйкес⁶⁹, кемсітушілікке жол бермеу гендерлік теңдік немесе екі жыныстың теңдігі мәнмәтінінде ғана емес, сондай-ақ сексуалды бағдарлық және гендерлік сәйкестік кеңірек мәнмәтінінде де арастырылады. Соңғысы қазақстандық заңнамада ешбір түрде жазылмаған. Және, жоғарыда аталып өткендей, осы Заңда тікелей немесе жанама кемсітушілік туралы қандай да бір сөз айтылмаған.

11. Заңда жұмыс берушілерге кейбір міндеттерді жүктеу арқылы кемсітушілікке тыйым салуды қамтамасыз етуге талпыныс жасалынды. Атап айтқанда, Заңның 10 бабында ерлер мен әйелдерге еңбек қарым-қатынастары саласында тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер кепіл етілгені көрсетілген, соның ішінде:

- еңбек шартын жасаған кезде;
- бос жұмыс орындарына тең қолжетімділің;
- біліктілікті арттыру, қайта даярлау және қызмет бабында көтерілу мәселелерінде.

12. Еңбек саласында кемсітілген болып саналатын тұлғалар ерлер мен әйелдерге тең құқықтар мен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету саласында қызметті жүзеге асыратын органдар мен ұйымдарға жүгінуге құқылы, ал жұмыс беруші жыныс белгісі бойынша кемсітушілік жағдайлары туралы құзыретті органдарға шағым берген жұмыскерге кедергілер тудыруға құқылы болмайды. Алайда, кемсітушілік шағымдарын қарастыру бойынша ешбір мамандандырылған органдар құрылмады. Заң, сондай-ақ әлеуметтік қорғау, тауарлар немесе қызметтерге қолжетімділік не болмаса әлеуметтік жеңілдіктер саласында гендерлік теңдік кепілдіктерін көздемейді.

13. Заң, сондай-ақ ерлер мен әйелдерге тең құқықтары мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік органдардың, атап айтқанда, ҚР Үкіметінің, орталық және жергілікті атқарушы органдардың құзыретін, алайда аса ресми тұжырымдамада белгілейді. Мысалы, ҚР Үкіметі заңының 6 бабына сәйкес тек екі міндеттерді шешеді: ерлер мен әйелдерге тең құқықтары мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын дамытады және оған Қазақстан Республикасының Конституциясымен, заңдарымен және Қазақстан Республикасы Президентінің актілерімен жүктелген өзге де қызметтерді орындайды. Ал, Заңның 7 бабына сәйкес атқарушы биліктің орталық органдары: «- ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын және тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыруға қатысады;

- мемлекеттік органдармен және қоғамдық бірлестіктермен гендерлік теңдік мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жасайды;
- кадр мәселелерінде гендерлік теңдіктің сақталуына ықпал етеді;
- отбасы, ерлер мен әйелдердің тең құқылығын сақтамау мәселелеріне қатысты азаматтардың жолданымдарын қарайды;
- халықаралық ұйымдармен гендерлік теңдік мәселелері бойынша ынтымақтастықты жүзеге асырады;

⁶⁹ Еркін және тең болып туылған. Адам құқықтары саласындағы халықаралық құқықта сексуалдық бағдарлық және гендерлік сәйкестік, БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары басқармасы – Женева және Нью-Йорк, 2012 жыл // БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары басқармасының сайты. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_RU.pdf

- Қазақстан Республикасының Конституциясында, өзге де заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде көзделген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады».

Дәл сол сияқты жергілікті атқарушы билік органдарының құзыреті анықталған. Алайда, Заңда кемсітушілікке шағымдарды қараудың мамандандырылған институттары мен рәсімдеріне анықтама, нақтылық айтылмаған.

14. Заңның 4 б. 1 тар-да кемсітушілік заңнамасымен келіспеу құқығы көзделген: ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін шектеуге немесе нұқсан келтіруге бағытталған нормативтік құқықтық актілер Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу заңнамасымен көзделген тәртіпке сәйкес сотта шағым берілуі мүмкін. Алайда, «In the Name of Unity: Addressing Discrimination and Inequality in Kazakhstan»⁷⁰ баяндамасында аталып өткендей, бұл Заңда кемсітушіліктен өте шектеулі қорғау ұсынылған, себебі ол ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын және тең мүмкіндіктерін шектейтін немесе бұзатын «нормативтік-құқықтық актілердің» көмегімен адамдардың кемсітушілік жағдайларына қарсы болу мүмкіндігіне шектеу қояды. Берілген заңда жанама кемсітушілік, сектораралық кемсітушілік немесе ассоциациялар бойынша кемсітушілік анықтамасы қамтылмаған және оларға қарсы оң іс-қимыл жасау қажеттілігі немесе орынды бейімделу мәселесі қарастырылмайды және мұндай кемсітушілікке тыйым салынбайды.

15. Заң өзінің ережелерін бұзуға байланысты тиімді құқықтық қорғау құралдарын қамтамасыз етпейді және заңды бұзу ұлттық заңнамаға сәйкес «жауапкершілікке» тартуға алып келетіні туралы тиянақсыз сөзді қоспағанда, жалпы қорғау құралдарын немесе санкцияларды көздемейді. Жеке тұлғалар тікелей заңның тек екі ережесіне сәйкес қана қуынымдар бере алады, ал ол ережелер нақты қорғау құралдарын көздейді. Заңның 9 бабына сай ерлер мен әйелдер үшін мемлекеттік қызметтің тең қолжетімділігін қамтамасыз етуге арналған талапты бұзу бос қызмет орындарына орналастыру конкурсының заңсыз бұйрығын немесе нәтижелерін жоюға алып келуі тиіс. Ал, Заңның 10 бабы еңбек саласында кемсітушілікке ұшыраған адамдарға ерлер мен әйелдер үшін «тең құқықтар мен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге» қатысатын ұйымдарға өтінішпен жүгіну құқығын беруді қарастырады.

16. Кез келген басқа құқықтары бұзылғаны үшін Заңға сәйкес залалды өтеуді талап ететін тұлғалар ешбір нақты қорғау құралдарына ие болмайды. Бұдан бөлек, ешбір адам Заңға сай тікелей наразылық білдіруге құқылы болмайды. Шын мәнісінде, кемсітушіліктен құқықтық қорғау құралдары тек Қазақстан Республикасы Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы кодексінің 90 бабын және Қылмыстық кодексінің 145 бабын қолдану ғана болып табылады⁷¹.

17. ҚР ӘҚТК 90 бабы «Еңбек саласында кемсітушілікке жол беру» келесідей бекітеді: *«жұмыс берушінің еңбек саласында жұмыскердің бірдей еңбек үшін бірдей ақы алу, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдай жасалу құқығын бұздан көрінген кемсітушілікке жол беруі – лауазымды адамдарға, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – отыз, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – алтыс, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне бір жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады»*⁷². Осы бапта айтылған бойынша кемсітушілік ұғымы өте тар мағынада қарастырылады және тең еңбек және тек өндірістік-тұрмыстық жағдайлар үшін тең төлеу құқығын бұзумен ғана шектелген.

⁷⁰ In the Name of Unity: Addressing Discrimination and Inequality in Kazakhstan, December 2016 // Equal Rights Trust сайты. <https://www.equalrightstrust.org/resources/name-unity-addressing-discrimination-and-inequality-kazakhstan>

⁷¹ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі №226-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

⁷² Айлық есептік көрсеткіш (АЕК) жәрдемақылар мен өзге де әлеуметтік төлемдерді есептеу үшін, сондай-ақ айыппұлдық ықпалшараларды, салықтарды және басқа да төлемдерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес пайдалану үшін қолданылады. 2020 жылдың 1 сәуірінен бастап ол 2778 теңге мөлшерінде белгіленген. Ең төменгі жалақы мөлшері (ЕЖМ) - 42 500 теңге.

18. ҚР ҚК 145 бабы адамның (азаматтың) құқықтары мен бостандықтарын тегіне, әлеуметтік, лауазымдық немесе мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты себептермен немесе кез келген өзге де мән-жайлар бойынша тікелей немесе жанама шектеу – үш жүз алпыс айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде айыппұл салуға не сол мөлшерде түзеу жұмыстарына не екі жүз қрық сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартуға не жетпіс бес тәулікке дейінгі мерзімге қамауға алуға жазаланатынын көздейді. Егер дәл сол іс-әрекетті адам өзінің қызмет бабын пайдалана отырып не қоғамдық бірлестік лидері жасаған болса, онда белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан үш жылға дейінгі мерзімге айыра отырып немесе онсыз, бес жүз айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде айыппұл салуға не сол мөлшерде түзеу жұмыстарына не үш жүз сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартуға не тоқсан тәулікке дейінгі мерзімге қамауға алу ретінде жауапқа тартылады. Дегенмен, халықаралық құқықта қабылданған анықтаманы пайдалана отырып, қылмыстық жазаға тарту қаупімен кемсітушілікке тікелей тыйым салу ҚР қылмыстық заңнамасында қамтылмаған. Солай бола тұра, ҚР ҚК 145 бабы іс жүзінде қолданылмайды және осы бапта көрсетілген кез келген бір тең құқықтық бұзуға байланысты берілген бап бойынша қылмыстық қудалау туралы статистикалық тұрғыдан маңызды ешбір деректер де жоқ.

19. Адам құқықтары бойынша барлық негізгі халықаралық шарттардың ішінде Қазақстан Республикасы тек Еңбекші-көшіп-қонушылар және олардың отбасы мүшелерінің құқықтары туралы халықаралық конвенцияны ғана бекітпеді⁷³, әйтсе де оның осы конвенцияны бекітуіне халықаралық конвенциялық органдар, сондай-ақ БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі кеңесі де Әмбебап мерзімді шолу шегінде бірнеше рет шақырды⁷⁴.

20. 2011 жылы Қазақстан Республикасы Халықтың көші-қоны туралы заңды қабылдады⁷⁵, оның 1 бабына сәйкес еңбек көші-қонының ұғымы еңбек қызметін жүзеге асыру үшін жеке тұлғалардың басқа мемлекеттерден Қазақстан Республикасына және Қазақстан Республикасынан, сондай-ақ мемлекет ішінде уақытша қоныс аударуы ретінде анықталды, сонымен қатар еңбекші көшіп келушілердің кейбір құқықтары бекітілген. Алайда, берілген Заңда кемсітушілікке тыйым салу мүлде қамтылмаған, және көшіп келушілерді кемсітуге қарсы күресуге, оларды тиімді құқықтық қорғау құралдары және кемсітушілікке қарсы институттар мен іс-шараларға қатысты өзге құқықтық нормалар мүлде берілмеген.

21. Сондықтан, Қазақстанның 2011 жылы Халықтың көші-қоны туралы заңды қабылдауын құптай отырып, БҰҰ Нәсілдік кемсітушілікті жою жөніндегі комитеті 2014 жылы шетелдік жұмыскерлерді жалдауға арналған квоталар мен жұмысқа рұқсаттар беру жүйесі, сонымен қатар қазақстандық азаматтық негізінде жеке кәсіпкерлер үшін шектеулер орнатқан Үкіметтің актілері аса шектеу сипатына ие болуына және кемсітушілікке алып келу мүмкіндігіне байланысты алаңдаушылығын білдірді. Комитет қатысушы елге келесі ұсыныстарды жасады:

«- шетелдік жұмыскерлерді заңдастыруды жеңілдету және икемді жұмысқа рұқсат беру шарасы және оларды жұмысқа қабылдаған кезде әділ бәсекелестікті қамтамасыз ете отырып квоталар жүйесі арқылы оларды кез келген түрде кемсітуге жол бермеу үшін шаралар қолдану; - жеке кәсіпкерлерге қойылатын талаптар тым шектеуші болмауы және кемсітушілік сипатқа ие болмауы мақсатында Халықтың көші-қоны туралы заңға және тиісті ережелерге

⁷³ Барлық еңбекші көшіп келушілердің және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы халықаралық конвенция, Бас Ассамблеяның 1990 жылғы 18 желтоқсандағы 45/158 резолюциясымен қабылданды // Біріккен Ұлттар Ұйымының сайты. https://www.un.org/tu/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml

⁷⁴ Жұмыс тобының әмбебап мерзімді шолу бойынша баяндамасы. Қазақстан (A/HRC/43/10). Адам құқықтары жөніндегі кеңес, Қырық үшінші сессия, 2020 жыл 24 ақпан – 20 наурыз, Күн тәртібінің 6 тармағы, Әмбебап мерзімді шолу – 139-2 -139.5 тармақтары // Біріккен Ұлттар Ұйымының сайты. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/10>

⁷⁵ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 22 шілдедегі «Халықтың көші-қоны туралы» № 477-IV заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

түзетулер енгізу мүмкіндігін қарастыру»⁷⁶. Комитет қоғамдық қызметке қолжетімділіктің тым шектеулі болған және аса қажеттілік жағдайында ғана қолжетімді болатын балаларына білім алу және медициналық көмектің қолжетімділігінен көбінесе айырылған елдегі көптеген еңбекші көшіп-қонушылардың реттелмеген жағдайына байланысты алаңдаушылығын білдірді. Алайда, билік органдары осы жағдайға байланысты ешбір түбегейлі шараларды қолданбады, соның ішінде көші-қон заңнамасына ұсынылған өзгертулер енгізілмеді.

22. Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы кодекстің 76 бабында медициналық көмекке тең қол жеткізу кепіл етіледі және Кодекстің 75 бабы 2 тар-на сәйкес Қазақстан Республикасы Қазақстан Республикасының азаматтарына олардың қандай да бір аурулары мен жай-күйлерінің болуына орай кемсітушілік пен стигматизацияның кез келген нысандарынан қорғауға кепілдік беретінін ерекше атап өту керек. Кодекстің 157 бабы 1 тар. 3) тш-да ауруының сипатына байланысты қандай да бір кемсітушілік нысандарына жол бермеуге арнайы кепілдік беріледі. Алайда, бұл норма тек туберкулезбен ауыратын адамдарға ғана байланысты. Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы заңның 5 бабы 5 тар-на сәйкес⁷⁷ мүгедектік белгісі бойынша кемсітуге тыйым салынады. Мүгедектік белгісі бойынша кемсітушілікке қарсы күреске байланысты ешбір өзге құқықтық актілер, тиімді құқықтық қорғау құралдары мен шаралары Заңда берілмеген. Алайда, мүгедектерге қатысты кемсітушілікке қарсы шараларды қамтитын ретінде ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің мүгедектердің жұмыс орны стандарттарын бекіту туралы бұйрығын атап өту керек⁷⁸.

23. Жалпы, қазақстандық заңнамаға шолу кемсітушіліктен бостандық құқығын іске асыру мәселелері жүйелік шешімін таппағаны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Нормативтік бекіту әртүрлі тұрмыс салаларында кемсітушіліктен тиімді қорғауды қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейтін үзінді түріндегі сипатқа ие. Бұған қоса, теңдікті және кемсітпеушілікті қамтамасыз етуге байланысты құқықтық бұйрықтар мен тыйымдардың нақты жүйесі берілмеген. ҚР-да кемсітушілікке қарсы арнайы заңнама жоқ, мұны дәл сол 2014 жылы БҰҰ Нәсілдік кемсітушілікті жою жөніндегі комитеті атап өткен⁷⁹.

24. БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі комитеті Қазақстанның Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні орындауы туралы баяндамасын қарау шегінде 2016 жылы Қорытынды ескертулердің 9 тар-да⁸⁰ қолданыстағы заңнамада кемсітушілікке тиісті анықтама берілмегені және құрбандарға тиімді құқықтық қорғау құралдары қамтамасыз етілмегені туралы өзінің алаңдаушылығын көрсетті. Осыған байланысты, Комитет Қазақстанға кемсітушіліктің кез

⁷⁶ Нәсілдік кемсітушілікті жою жөніндегі комитет. Қазақстанның алтыншы-жетінші мерзімдік баяндамасына **Қорытынды ескертулерде** (CERD/C/KAZ/CO/6-7), 2014 жылы 20 ақпанда өткен 2291-ші отырысында қабылданған (қар. CERD/C/SR.2291) // БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары басқармасының сайты. <https://undocs.org/ru/CERD/C/KAZ/CO/6-7>

⁷⁷ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі «Қазақстан Республикасында Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» №39 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000039>

⁷⁸ Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 14 маусымдағы «Мүгедектің жұмыс орны стандарттарын бекіту туралы» №519 бұйрығы (Арба-креслода қозғалатын мүгедектің жұмыс орын стандарты; Көру қабілетінен толық айырылған мүгедектің жұмыс орны стандарты; Есту қабілетінен толық айырылған мүгедектің жұмыс орны стандарты) // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/search/docs/fulltext=%D0%9E%D0%B1+%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%B2+%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B3%D0%BE+%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0+%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B0>

⁷⁹ Қазақстанның алтыншы-жетінші мерзімдік баяндамасына **Қорытынды ескертулерде** БҰҰ Нәсілдік кемсітушілікті жою жөніндегі комитеті (CERD/C/KAZ/CO/6-7), 2014 жылы 20 ақпанда өткен 2291-ші отырысында қабылданған (қар. CERD/C/SR.2291): «Өзінің алдыңғы ұсынысына сүйене отырып, (CERD/C/KAZ/CO/4-5, пункт 10), Комитет қатысушы-елді, Конвенцияның 1 бабы 1 тармағында көрсетілгендей тікелей және жанама кемсітушілік анықтамасын қоса алғанда, нәсілдік кемсітушілік құрбандарына әділ сот органдарының және тиісті құқықтық қорғау құралдарының қолжетімді болуы мақсатында тұтас қамтитын кемсітушілікке қарсы заңнаманы қабылдау үшін күш салуын жалғастыра беруге шақырады» // БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары Басқармасының сайты. <https://undocs.org/ru/CERD/C/KAZ/CO/6-7>

⁸⁰ БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі комитеті 2016 жылғы 11 шілдегі 3294-ші отырысында қабылданған Қазақстанның екінші мерзімді баяндамасы бойынша Қорытынды ескертулерде (CCPR/C/KAZ/CO/2) // БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы комиссары Басқармасының сайты. https://tinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/KAZ/CO/2&Lang=En

келген нысанынан дәлме-дәл және тиімді қорғауды қарауын, Пактінің ережелеріне және адам құқықтары саласындағы басқа да халықаралық нормаларға сәйкес тікелей, жанама және көп реттік кемсітушілікке тыйым салуын және кемсітушілік құрбандарына тиімді және тиісті құқықтық қорғау құралдарына қол жеткізуін қарауды ұсынды. Қазіргі таңда Комитеттің осы ұсыныстары орындалмады, соның ішінде кемсітушілікке қарсы арнайы заңнама қабылданбады, кемсітушілікті болдырмау және жергілікті және ұлттық деңгейлерде онымен күресу үшін жауапты арнайы орган жоқ, кемсітушілікке шағымдарды тиімді қарау шаралары белгіленбеген.

25. Қазақстанның үкіметтік емес құқық қорғау ұйымдарының ҚР Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні орындау туралы Екінші (мерзімді) баяндамасына берген түсініктемелерінде (БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі комитетіне ұсыну үшін)⁸¹ кемсітушілікке қарсы күрес бойынша толық ұсыныстар берілген болатын. Атап айтқанда, келесідей аталып өтті: *«тұрғын үйге қол жетімділік, азаматтық мәселелері, білім беру, жұмыспен қамту, медициналық қызмет көрсету және әлеуметтік қызметтерді қоса алғанда, барлық салалардағы кемсітушілікке қарсы тұру үшін төмендегілерді қамтитын кемсітушілікке қарсы негізгі заңнаманы қабылдау қажет:*

- кемсітушілік ұғымының анықтамасы, оның негізінде құқықтың бұзылуына алып келуіне қарамастан және құқықтың бұзылуын дәлелдеу қажеттілігісіз, кемсітушілік өтінішіне наразы болуға мүмкіндік беретін әкімшілік, азаматтық құқық нормалары келешекте құрылатын болады. Кемсітушілік анықтамасы, сондай-ақ, «зорлық-зомбылық жасауға айдап салу, «өшіпенділік» немесе «заңмен тыйым салынған белгі бойынша кемсітушілік» ұғымдарын да қамтуы керек;
- келесі белгілерді қоса алғанда кемсітушілікке тыйым салу: нәсіл, терінің түсі, тегі, ұлты, нақты бір ұлысқа немесе әлеуметтік топқа тиесілігі, тілді меңгеру, діни наным мен сенімі, жынысы, мүгедектігі, жасы, сексуалды бағдарлық, жынысты өзгерту, саяси біржақтылық, туу жағдайлары, мүлктік немесе өзге мәртебе;
- «тікелей» және «жанама» кемсітушілікке тыйым салу;
- заңмен тыйым салынатын кемсітушілік білдірілген салалардың ашық тізімі: өмір сүру, білім алу, еңбек және кәсіби қызмет, әлеуметтік қорғау және қамтамасыз ету, сайлау құқығы, қоғамдық тауарларды, құралдарды және қызметтерді ұсыну және оларға қолжетімділік және т.б.;
- заңда кемсітушілікке тыйым салу қағидасынан нақты бір ерекшеліктер жағдайларында, кемсітушіліктен тікелей түрде туындаған қолайсыз жағдайды болдырмау және (немесе) өтемақы беру бойынша мемлекеттің шаралар қолдану міндеті;
- кез келген кемсітушілік актілеріне тыйым салу, сонымен қатар кемсітушілік актілері үшін тиімді және үйлесімді ықпалшараларды қолдану. Соттарға кемсітушілік жағдайын түзету бойынша (жұмыскер немесе тұрғын үйді жалға алу құқығында адамды қалпына келтіру және т.с.с.), өтемақы шараларын белгілеу бойынша өкілеттіктер беру. Әкімшілік органдарға құқық бұзушыларға ықпалшараларды қолдану өкілеттіктерін беру (лицензиядан айыру, айыппұл және т.с.с.);
- кемсітушілік және бұзушыларды сотпен қудалау жағдайларын тиімді тергеу механизмі;
- тиімді құқықтық қорғау құралдарына және әділ сотқа тең қолжетімділік (сот немесе әкімшілік шараларға, татуласу немесе делдалдық шараларына);
- кемсітушілік бойынша азаматтық және әкімшілік істерде дәлелдеу ауыртпалығын жауапкерге жүктеу;
- осындай заңнаманы, сондай-ақ кемсітушілікке қарсы заңнаманы сақтауға және қолдануға ұлттық мониторинг механизмдерін қолдануды қамтамасыз ететін тиімді мамандандырылған институттар;

⁸¹ Қазақстанның Үкіметтік емес құқық қорғау ұйымдарының Қазақстан Республикасының Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактісін орындауы туралы Екінші (мерзімді) баяндамасына түсініктемелері (БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі комитетіне ұсыну үшін), Алматы қ., 2016 ж. мамыр // Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі Қазақстан халықаралық бюросының сайты. <https://bureau.kz/files/bureau/Docs/Reports/2016/Alternative/Sovmestnyi-doklad-NPO-Kazakhstana-v-KPCH.pdf>

- қылмыстық, әкімшілік жауапкершілікке және азаматтық-құқықтық жауапкершілікке алып келетін құрамдарды шектеу. Кемсітушілікке байланысты және жеке тұлғалар да, мемлекеттік қызметкерлер де жасайтын қылмыс/құқық бұзушылық үшін қатаң жазалау шараларын қолдану;
- салалық бақылау және қадағалаушы органдардың кемсітушілік фактілерін қадағалау және әрекет ету шараларын қолдану бойынша құзыреттері және міндеті».

26. Алайда, бұл ұсыныстар қазіргі уақытқа дейін Қазақстанның өкіметімен қабылданбады және іске асырылмады.

2.6. Жұмыс орнындағы гендерлік зорлық-зомбылық және харассмент және олардан қорғау

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі⁸² еңбек саласында кез келген кемсітушілікке тыйым салады және бірдей еңбек үшін бірдей ақы төлеуді және қандай да бір кемсітушіліксіз мамандықты еркін таңдау құқығын көздейді. ҚР ЕК 22 б. 1 тар. 15) тш-на сай қандай да бір кемсітусіз, бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайлар құқығы кепіл етіледі. Сонымен қатар, ҚР ЕК-де гендерлік себеппен зорлық-зомбылық, харассмент және жұмыс орнында сексуалды алымсақтықтан қорғауға қатысты ешбір құқықтық нормалар берілмеген.

2. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы заң⁸³ сондай-ақ кемсітушілікке қарсы, гендерлік себеппен зорлық-зомбылық, харассмент және жұмыс орнында сексуалды алымсақтыққа ұшырауға қарсы күреске қатысты ешқандай құқықтық нормаларды қамтымайды және осындай адам құқықтарын бұзушылықтың халықаралық құқыққа сәйкес келетін тиісті анықтамалары берілетіндей және осы бұзушылықтардан тиімді құқықтық қорғау құралдары берілетіндей ешбір өзге кодификацияланған құқықтық нормалар немесе заңдар да жоқ.

3. Жұмыс орнындағы гендерлік себептен болған зорлық-зомбылық және харассмент мәселесіне қандай да болсын көңіл аударылған алғашқы жіне жалғыз құжат Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясы болып табылды⁸⁴. Осы Стратегияда жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтыққа денесіне қол тигізу және сексуалды сипаттағы ұсыныстар, ескертулер, порнография көрсету және сөзбен немесе іс-қимылмен болған сексуалды талаптар секілді ұнамсыз сексуалды әрекетті қамтитындай ретінде анықтама берілді. Онда, сондай-ақ гендер және гендерлік индикаторларға қатысты кең ұғымдық аппарат, әртүрлі кемсітушілік нысандарының анықтамасы қамтылған. Стратегияның «Экономикада гендерлік теңдікке қол жеткізу» 3 бөлімінде қауіп-қатерлер ішінде «жұмыссыздық жағдайында әйелдер сексуалды алымсақтық пен кемсітушілік қаупіне, соның ішінде жұмыс орнында көбірек ұшырайтыны» аталған еді. Алайда, осы құжатта да стратегиялық міндеттер мен іс-әрекеттер стратегиясының арасында жұмыс орнындағы кемсітушілікке қарсы, гендерлік себептен зорлық-зомбылыққа ұшырау, харассмент және сексуалды алымсақтыққа қарсы күреске қатысты ешқандай ережелер қамтылмады және ол қолданыстағы заңнама ережелерінде және құқық қолдану тәжірибеде де сөз етілмеген.

⁸² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі), 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁸³ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» № 223-IV заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0900000223>

⁸⁴ Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» №1677 бұйрығы, 15.05.2008 ж. өзгертулермен// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677>

4. 2016 жылы желтоқсанда Гендерлік теңдік стратегиясы Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына ауыстырылды⁸⁵. Бұл құжатта кемсітушілік, сексуалды алымсақтық және гендерлік себептен зорлық-зомбылыққа ұшырауға ендігі ешбір анықтамалар берілмеген. Тек Тұжырымдаманың «Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейін отбасылық және гендерлік саясат құрудың негізгі қағидалары және тәсілдері» 2.2 тар. 2) тш-да қағидалар ішінде *«мемлекеттік және қоғамдық өмірде кемсітушілікке, гендерлік үйлесімсіздікке жол бермеу»* көрсетілген. Алайда, одан ары Тұжырымдамада бұл ереже ешқалай жетілдірілмеген және онда қандай да бір механизм немесе іс-шаралар қамтылмаған.

5. Тұжырымдаманың «Гендерлік саясатты іске асыру стратегиясы» 4.1 тармағында әйелдерге барабар қорғанышты қамтамасыз ету, олардың дербес құқықтылығын және ар-намысын құрметтеу үшін құқық қолдану тәжірибесі зерттелетіні және зорлау, сексуалды қиянат және өзге зорлық-зомбылық түрлерінің құрбандарына әділ соттың тиімді қолжетімділігін қамтамасыз ету, сонымен қатар халықтың осал топтарының ішіндегі әйелдерге кепілді мемлекеттік әлеуметтік, құқықтық және өзге көмек көрсету бойынша бірыңғай тәсілдер құрылатыны көрсетілген. Тұжырымдамада жұмыс орнындағы гендерлік себептен зорлық-зомбылыққа ұшырау жағдайларына жанама түрде болсын қолданылуы мүмкін басқа қандай да бір ережелер жоқ.

6. Ақыр соңында, Тұжырымдаманың 5 тармағында оны іске асырудың бірінші кезеңінде балалардың құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделерін қорғауға, оң отбасылық өмір салтын құруға және бүкіл отбасы мүшелеріне зорлық-зомбылық фактілерін азайтуға ерекше көңіл аударылды. Жұмыс орнындағы кемсітушілікпен, гендерлік себептен зорлық-зомбылыққа ұшыраумен, харассментпен және сексуалды алымсақтықпен күресу бірінші кезекте орындалатын мақсаттар тізіміне кірмеді.

7. Осылайша, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы жұмыс орнындағы кемсітушілікпен, гендерлік себептен зорлық-зомбылыққа ұшыраумен, харассментпен және сексуалды алымсақтықпен тиімді күресуге мүмкіндік беретін ешбір ережелерді қамтымайды.

8. Мұның нақты дәлелі Қазақстанның Қостанай облысындағы ауылдардың біріндегі бастауыш мектепте гардеробшы боп істейтін Белоусова Аннаның ісі болып табылады. Оның пікірі бойынша, ол мектеп директоры тарапынан сексуалды алымсақтыққа ұшырады. Оның өтінішін білім бөлімі құрған комиссия тексеріп, ештеңе бекітпеді. Құқық қорғау органдарына өтініштер, сондай-ақ, еш нәтиже бермеді, ал Белоусованың өзі азаматтық іс қарауда жауапкер болды. Сол іс жүргізу барысында сот сексуалды алымсақтыққа қатысты оның айтқаны негізсіз және мектеп директорының абыройына, ар-намысына және кәсіби беделіне нұқсан келтіретін ақпаратты таратты деп қаулы етті. Келесі инстанцияның соттарына берілген барлық шағымдарға қарамастан сот шешімі өз күшінде қалдырылды. Белоусова БҰҰ Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы комитетіне шағыммен жүгінді (бұл Қазақстаннан жалғыз іс), ал ол комитет ендігі Белоусованың пайдасына қарай шешім шығарды⁸⁶.

9. Өз шешімінің 10.8 тар-да Комитет *«берілген істе қатысушы-елдің органдары мен соттары автордың жұмыс орнындағы сексуалдық алымсақтық түрінде білдірілген гендерлік зорлық-зомбылық фактісі бойынша шағымына, дәл сол сияқты осы шағымды растайтын дәлелдерге тиісті көңіл аудармағаны, және осылайша олар шағымдарды қарау кезінде гендерлік*

⁸⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейін Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» №384 бұйрығы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

⁸⁶ Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою жөніндегі комитет. №45/2012 хабарлама. Комитетпен оның алпыс бірінші сессиясында қабылданған пікірлері (2015 жыл 6–24 шілде), CEDAW/C/61/D/45/2012, 13 июля 2015 года // Біріккен ұлттар Ұйымының сайты. <https://undocs.org/ru/CEDAW/C/61/D/45/2012>

факторларды ескерудегі өз міндеттерін орындамағаны туралы пікірді ұстанады. Бұдан бөлек, берілген істің мәнмәнінде ұлттық органдар мен соттар жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктерді беру туралы міндеттеменің бұзылуына анық әрі нақты айғақтарына тиісті көңіл аудармады. А. бағынуында бола тұра, автор осал күйде болған және оның еңбек шартын ұзарту толығымен А. қарауына байланысты болды» деп көрсетті.

10. Осы орайда, Комитет Қазақстанға «жан-жақты қамтылған заңнама, атап айтқанда, еңбек қарым-қатынастары саласында, Комитеттің №19 жалпы ұсынысына сәйкес жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтықпен күресу мақсатында кідіртпей қабылдауды ұсынды, ал бұл заңнама шағымдарды тиімді беру және қарау шараларын қарастыра отырып, халықаралық нормалар мен стандарттарға сәйкес жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық ұғымының тегіс қамтылған анықтаманы қамтуы тиіс». Комитеттің осы ұсыныстарын Қазақстан Республикасы орындамады.

11. Белоусованың Қазақстан Республикасының Жоғарғы сотына берген өтінішін қоса алғанда, сот тәртібіндегі, «Конвенцияға сай автордың құқықтарын бұзу нәтижесінде оған келтірілген ақылақтық және материалдық зиян үшін тиісті қаржылық өтемақыны қоса алғанда, тиісті өтем, соның ішінде өтемақыны қамтамасыз етуге» қол жеткізу әрекеттері де Комитеттің шешіміне сәйкес нәтижесіз қалды.

2.7. Мәжбүрлі еңбек (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып)

1. Адамның әлеуметтік құқықтарын қорғау және сақтау тұрғысынан халықаралық құқықтық актілер деңгейінде әлдеқашан шешілген болып көрінген мәжбүрлі еңбек мәселелері ерекше көңіл аударуды талап етеді. Сенімді халықаралық құжаттар қатарында: ХЕҰ «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» №29 конвенциясы⁸⁷, ХЕҰ «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» №105 конвенциясы⁸⁸, БҰҰ Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактісі⁸⁹, осы құбылыстың теріс құқықтық бағасы және ұлттық құқықтық тәртіптері деңгейінде оған тыйым салуға қатысты ұсынысы қамтылған. ХЕҰ 1930 жылғы №29 конвенциясы мәжбүрлі еңбекті «кез келген бір тұлғадан кез келген бір жаза қолдану қатерімен талап ететін, орындауы үшін осы тұлға берілген қызметтерді өз еркімен ұсынбаған, кез келген бір жұмыс немесе қызмет» ретінде анықтайды.

2. Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 бабында⁹⁰ «әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі» екені көзделеді. Осы конституциялық норма мазмұнынан бірнеше қорытындылар шығарылады. Біріншіден, еңбек бостандығы жарияланады, яғни кез келген бір мәжбүрлеуден еркін, дербес еңбек түрін, оны орындау орнын, кәсіби және өзге әлеуметтік қызмет сипатын таңдаудың заңды мүмкіндігі айтылады. Екіншіден, еңбек бостандығының қарама-қарсысы – мәжбүрлі еңбекке бір уақытта жол беріледі. Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 бабының нормасы оны сот үкімін пайдаланып және төтенше және соғыс жағдайындағы жұмыспен «байланыстырады». Үшіншіден, мәжбүрлі еңбек айрықша сипатқа ие, себебі ерекше жағдайларды (еңбекпен түзеу әсерімен үйлесетін жаза тағайындап шығарылған сот үкімі, төтенше және соғыс жағдайы) қамтамасыз етеді.

⁸⁷ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенцияны бекіту туралы» №120-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000120>

⁸⁸ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы конвенцияны бекіту туралы» №117-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі

⁸⁹ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 қарашадағы «Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні бекіту туралы» №91 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091>

⁹⁰ ҚР Конституциясы (1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды), 23.03.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

3. Осындай жазаларға (бас бостандығынан айыру, түзеу жұмыстары, қоғамдық жұмыстарға тарту) шығарылған сот үкімі – заманауи Қазақстанның сот тәжірибесінде жиі кездесетін құбылыс екенін атап өту керек. Төтенше жағдай елде Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы Бұйрығымен енгізілді (COVID-19 коронавирус індеті салдарынан)⁹¹. Төтенше жағдай бүкіл халық топтарының кез келген тобын ауқымды түрде жұмысқа тартуды талап етуі мүмкін екені анық. Мысалы, медициналық білімі бар тұлғаларды, құқық қорғау органдарының қызметкерлерін және т.с.с. Қолданыстағы заңнама тұрғысынан, берілген еңбек, жазаларын өтеу кезінде сотталғандарды еңбек тарту сияқты мәжбүрлі болып танылады. Өзбекстанда еңбек заңнамасы мәжбүрлі еңбек *«кез келген бір жазаны қолдану қаупін төндіре отырып, жұмысты орындауға мәжбүрлеу, соның ішінде тәртіпті ұстау құралы ретінде»* білдіреді деп бекітетінін атап өту керек (Өзбекстанның Еңбек кодексінің 7 тар.). Орталық Азияның осы елінің заңнамасы, сондай-ақ, мәжбүрлі еңбекті қолдануға жол береді.

4. Еңбек бостандығы туралы және мәжбүрлі еңбек туралы конституциялық ережелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларында дәлірек мазмұндалған. Сөйтіп, атап айтқанда, ҚР ЕК 5 бабына сай *«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»*. Осылайша, еңбек түрін таңдаудың заңды бостандығы оған мәжбүрлеуден, еңбек қарым-қатынастары саласында кемсітушіліктен де қорғауды болжайды.

5. ҚР ЕК 7 б. 1 тар-да мәжбүрлі еңбекке тыйым салынғаны бекітілген. Алайда, Еңбек кодексінің осы ережесі айрықша жағдайларда мәжбүрлі еңбек етуге жол беретін Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 бабына қайшы келеді. ҚР ЕК 7 бабында мәжбүрлі еңбек ұғымына ресми түсіндірме берілген. Ол *«қандай да бір адамнан қандай да бір жаза қолдану қатерімен талап етілетін, оны орындау үшін бұл адам ерікті түрде өз қызметтерін ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметті білдіреді»*. Ұлттық еңбек заңнамасының осы ережесіне сүйене отырып, мәжбүрлі еңбек қолайсыз құқықтық және өзге де әлеуметтік салдардың туындау қатерімен жұмысты орындау, қызметтік іс-әрекетті жүзеге асыру болып табылады. Оған келесі белгілер тән: 1) жазалау қатерімен жұмысты және қызметті орындау талаптарының болуы. Жаза тек заңды мағынада ғана емес, сондай-ақ өмір үшін маңызды қандай да бір игіліктерден айыру тұрғысынан да сөз болып отыр; 2) тұлғаның жұмыс орындаудан бас тартқаны үшін жазаға ұшырауының нақты мүмкіндігі; 3) жұмысты орындау туралы талапты жеке, заңды тұлға және мемлекет (мемлекеттік орган) беруі мүмкін; 4) еңбек ету ұсынысына қатысты еріктілік, яғни ниет білдіру бостандығы жоқ. Әділдік үшін Қазақстан Республикасының қылмыстық және әкімшілік заңнамасында жеке тұлғаның жұмысты орындаудан бас тартқаны үшін жауапкершілік көзделмеген жағдайға назар аудару қажет. Тіпті, қылмыстық-атқару заңнамасында жұмысты атқарудан бас тартқаны үшін сотталғанның жауапкершілігі тәртіптік сипатқа ие, дегенмен, әрине, сотталған адамның түзеу жұмыстарын өтеуден нақты жалтарған жағдайда түзеу жұмыстарын аса қатаңырақ жаза түріне ауыстыру да қаралған.

6. Мәжбүрлі еңбек белгісіне, сондай-ақ өтеусіз еңбек сипатын да, яғни жалақының болмауын қосуға болатынын атап өту керек. Жалақыны толық көлемде төлемеу және заңмен және еңбек шартымен көзделген мерзімдерді бұза отырып төлеу, сондай-ақ еңбекті мәжбүрлі етеді. Қазақстан Республикасының жалақы, оны төлеу тәртібі мен мерзімдері туралы заңнамасының талаптарын сақтамау жұмыскердің ерік білдіру бостандығын ескеретіні екіталай екені айдан анық. Алайда, бұл белгіні ҚР ЕК 7 бабында заң шығарушы ескермеді.

⁹¹ Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы «Қазақстан Республикасында төтенше жағдайды енгізу туралы» №285 бұйрығы. https://online.zakon.kz/document/?doc_id=32648341

7. ҚР ЕК аталған 7 бабында заңды техниканың бұзылуына жол берілген. Ол бірін-бірі жоққа шығаратын екі ережеден тұрады. Бір жағынан, мәжбүрлі еңбекке тыйым салу ескертіледі. Басқа жақтан, ҚР ЕК 7 бабында *«жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда соттың заңды күшіне енген үкіміне байланысты; төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында»* мәжбүрлі еңбекке жол берілу мүмкіндігі көзделеді. Тиісінше, мәжбүрлі еңбекке, егер оған мемлекет бастамашылық етсе және онымен бақыланса, жол беріледі. Және бұл сотталғандардың еңбегі, соғыс және төтенше жағдайларда азаматтардың келісімін ескерусіз, олардың жұмысына тең болады. Бұдан бөлек, еңбекке тартылған тұлға басқа тұлғаға немесе ұйымға қанауы үшін табысталмайтыны уағдаласылады.

8. Осыған байланысты, ХЕҰ «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» №29 конвенцияның ережесі өзіне назар аудартады, оған сәйкес *«жұмыс немесе қызмет мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке тұлғалардың, компаниялардың немесе қоғамдардың билігіне берілмеу немесе тапсырылмау шартымен, сот органының шешімімен шығарылған үкім нәтижесінде кез келген бір тұлғадан талап ететін кез келген жұмысты немесе қызметті»* мәжбүрлі еңбекке жатқызуға болмайды. Осылайша, қазақстандық заң шығарушы мәжбүрлі еңбек деп санайтын еңбекті халықаралық құқықтық актілер олай танымайды. Отандық заң шығарушының мәжбүрлі еңбекті түсіну тәсілі, айрықша жағдайлар кезінде жол берілетіндей ретінде, әдістемелік және мазмұндық тұрғыдан қате деген ой келеді.

9. Сонымен қатар, оны елдің құқықтық жүйесін же заңды деп тану дүниежүзілік қауымдастықта мәжбүрлі еңбекті заңдастырылған ел ретінде Қазақстанның беделіне нұқсан келтіреді. Шын мәнісінде, оның адамның құқықтарына халықаралық стандарттар деңгейінде тыйым салуы 90 жылдан бері әрекет етіп келеді! Заң шығарушының мұны байқамауы таң қалдырады. Бұған қоса, жұмысшыларды жеке және заңды тұлғалардың билігіне беруге жол бермеу бөлімінде, ҚР ЕК 7 бабы №29 конвенцияның мәтінін сөзбе-сөз жаңғыртады. Осы себепке байланысты заңды әдебиетте «беруге» тыйым салу туралы норма *«сотталғанды мемлекеттік емес ұйымдардың билігіне толық беру, оның нәтижесінде олар қылмыскерлерді өз қалауларына қарай және мемлекеттік органдар тарапынан бақылаусыз пайдалана алатын болады»* жағдайына жол бермеуді білдіретіні әділ түрде аталып өтеді⁹². Мұндай «табыстау» немесе «беру», іс жүзінде, меншік құқығы объектісіне ретінде адамға қарым-қатынас жасаумен маңызы бірдей. Осылайша, қазақстандық заң шығарушы мәжбүрлі еңбек ұғымына халықаралық құқықтық актілер тұрғысынан оған қатысты болмайтын ережелерді негізсіз енгізді.

10. Бас бостандығынан айыру орындарындағы сотталғандардың не болмаса сынақтық бақылау пробациясындағы адамдардың еңбегі сот актісі негізінде және мемлекеттік билік органдарының бақылауымен жүзеге асырылуы тиіс екенін әбден анық. Азаматтарды төтенше немесе соғыс жағдайында (су тасқыны, өрт, жер сілкінісі, індет және т.б. салдарын жою) заңды міндеті ретінде жұмыстарға тарту, сондай-ақ, арнаулы мемлекеттік органдардың бақылауын, олардың ұйымдық-қамтамасыз ету қызметін көздейтіні анық. Сәйкесінше, Қазақстан Республикасының заңнамасында мәжбүрлі еңбек категориясы мазмұнды түрде өзгертуді және анықтауды қажет етеді.

11. ҚР ЕК-де аты аталмаған мәжбүрлі еңбек белгілері, іс жүзінде келесілер болып табылады:

- 1) жұмыскерге жалақы төлемеу, сонымен қатар оны төлеу мерзімдерін бұзу;
- 2) жұмыскерді еңбек қауіпсіздігінің қарапайым талаптары сақталмаған және жұмыскердің қазаға ұшырау немесе денсаулығына зиян келу қаупі жоғары болатын жағдайда еңбекке тарту;

⁹² Чубраков С.В. Міндетті жұмыстар түріндегі қылмыстық жаза (монография). – Томск: НТЛ баспасы, 2005. – 70 б.

3) азаматтарды КСРО кезеңінде «жинау» компанияларына ұқсас ауылшаруашылық жұмыстарын орындау үшін тарту (ҚХР-да Мао Цзэдун заманына бастап азаматтарды ауылшаруашылық ұйымдастықтарына жолдау арқылы «еңбекке тәрбиелеу» тәжірибесі кеңінен тарағанын атап өтейік. Осылайша, Қытай идеологиялық мақсаттарда, бір уақытта шаруашылық міндеттерді шешумен қатар, мәжбүрлі еңбекті пайдалануға жол берді);

4) азаматтармен еңбек шартын жасаусыз және жұмыскердің мәртебесін заңды рәсімдеуге қатысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы талаптарын бұза отырып, олардың еңбегін пайдалану;

5) әлеуметтік сақтандыру, еңбектің қауіпсіз жағдайларын құруғ демалысты төлеу, уақытша еңбекке жарамсыз қағазы және т.б. бөлімінде жұмыскердің құқықтарына кемсітіп нұқсан келтіру. Мәжбүрлі еңбектің соңғы екі белгісі көшіп келушілердің, әйелдердің, кәмелетке толмағандардың, мүмкіндіктері шектеулі тұлғалардың еңбек қызметіне тікелей қатысты. Азаматтардың осы категориялары жұмысқа орналастыру кезінде өздерінің еңбек құқықтары туралы қарапайым хабарсыз болу нәтижесінде алдау құрбандары болуы мүмкін. Алдау әрекеттері жұмыс беруші болашақта жасайтын еңбек шартын жасаусыз «алдымен» жұмыс істей түру ұсынысымен байланысты болуы мүмкін.

12. Қазақстан Республикасының Жоғарғы соты «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысында ҚР ЕК 33 бабына сәйкес адамды жұмысқа жіберуді тек еңбек шартын жасағаннан кейін ғана жүзеге асырылатынын түсіндірді⁹³. Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі адамды жұмыс істеуге еңбек шартын жасаусыз жібергені үшін жұмыс берушінің жауапкершілігін белгілейді (ӘҚтК 86 б. 1 тар.)⁹⁴. Алайда, осы құқықтық құрылыстар туралы көптеген азаматтар, әсіресе, шетелдіктер – еңбекші көшіп келушілер, хабардар бола қояр ма екен.

13. Жұмыскерді алдаудың кең тараған әдіс сынақ мерзімі кезеңінде оған төмен жалақы мөлшерін бекіту болып табылады. Шын мәнісінде, бұл жалақыны толық мөлшерде алу құқығын кемсітіп бұзу және бір уақытта көлегейленген мәжбүрлі еңбектің бір түрі болып табылады. Тәжірибеде жұмысқа тиісті рәсімдеусіз жіберу фактісінің болуын дәлелдеу аса күрделі екенін атап өту керек. Егер жалақы «конвертке» салып берілсе және салық органдарына ұсынылатын қаржылық құжаттарда көрінбесе, сынақ мерзімін сылтауратып, оның төмендетілген мөлшерін дәлелдеумен қиындықтар туындайды.

14. Мәжбүрлі еңбекке тартудың қатеріне еңбекші көшіп-қонушылар көбірек ұшырайды. Қазақстан әлеуметтік-экономикалық даму, халық төзімділігінің сәтті көрсеткіштеріне қатысты салдарынан еңбек көші-қоны үшін айтарлықтай тартымды болып табылады. Осы көшіп-қонушылардың көбін Өзбекстан, Қырғызстан, Тәжікстан азаматтары құрайды. Өртүрлі деректерге сай, Өзбекстан шегінен тысқары табыс табу үшін кеткендер саны 3 млн адамнан асады. Тәжікстаннан жұмыс іздеу үшін кеткендерді ер жынысты тұрғындардың әр 5-сі құрайды. Шамасы, олардың көп бөлігі Қазақстанға жұмысқа орналасу үшін келеді.

15. Қазақстан Республикасының «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» заңы *«шетелдіктер Қазақстан Республикасының заңнамасымен және халықаралық шарттармен белгіленген негізде және тәртіпте Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыра алады. Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек ету бостандығына конституциялық құқығын жүзеге асыруды қамтамасыз ету мақсатында заңнамалық актілермен шетелдіктердің Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыру бойынша шектеулер*

⁹³ Қазақстан Республикасының Жоғарғы сотының 2017 жылғы 6 қазандағы «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» №9 нормативтік қаулысы, 20.04.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

⁹⁴ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы № 235-V ҚРЗ кодексі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

белгіленуі мүмкін» (Заңның 6 б.)⁹⁵ деп бекітеді. Осылайша, заңнама Қазақстан азаматтарының еңбек саласындағы мүдделерінің басымдығын бекітеді. Бұл шетелдік жұмыскерлерді тартуға берілетін квоталар институтының мақсаты болып табылады.

16. Квоталар және әкімшілік рұқсаттар Қазақстанға шетелдік жұмыс күшінің келуін реттеу инструментарийі болып табылады. Қазақстан Республикасы «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңының 32 б. *«ішкі еңбек нарығын қорғау мақсатында халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға квота белгілейді»⁹⁶ деп көздейді.*

17. Көшіп келушілерді мәжбүрлі еңбекке тартудың нақты қатері ҚР ЕК 26 б. ережелеріне байланысты. Оған сәйкес Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ тұлғалармен, жұмыс беруші жергілікті атқарушы органнан шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алғанға дейін еңбек шартын жасауға жол берілмейді. Мұндай рұқсат шетелдіктерді жұмысқа орналастыру үшін заңды негіздердің бірі болып табылады. Осыған байланысты арам ниетті жұмыс беруші еңбекші көшіп келушіден осындай рұқсаттың болмауын жасырған және жаман жағдайлардағы, төмен жалақы берілетін еңбекке тартқан, осы көшіп келушіні қанауға ұшырату жағдайын алып тастуға болмайды. Кейін осындай жұмыскерге заңсыз жұмыс істейтінін және заңсыз көшіп келуші болып табылатынын түсіндіре отырып, одан құтылу оңай болады. Демалысты, еңбекке жарамсыздық парағын төлеуге және өзге де әлеуметтік төлемдерді ұсынуға қатысты талаптарды орындауды ол қойматыны түсінікті. Коронавирус індеті жағдайында, еңбекке алдап тартылған еңбекші көшіп келушілер қандай күйге тап болғанын елестету қиын емес. Осындай жұмыскерлерден құтылған жұмыс беруші «оларға ештеңе беруге міндетті емес». Алайда, олар тұрып жатқан мемлекеттен әлеуметтік қолдау көрсетудің қандай да бір шараларын олар талап ете алмайды, себебі олар заңсыз көшіп келушілер болып табылады. Сөйтіп, жұмыс берушілердің және жұмысшы-заңсыз көшіп келушілердің «параллель» жауапкершілігі, соңғысылардың заңды сауатсыздығымен бірге жасырын мәжбүрлі еңбек үшін және шетелдік жұмыскерлердің еңбек қарым-қатынастары саласындағы әлеуметтік құқықтарын бұзу үшін алғышарттар тудырады.

18. Мәжбүрлі еңбектің бүркемелі бір түрі жұмыс уақыты ұзақтығын заңсыз арттыру екенін мойындау керек. Бұл жұмыскердің күндізгі жұмыс уақыты аяқталғаннан кейін қызметтік кеңседе немесе өзге жұмыс орнында болуы жағдайын білдіреді. Бұл ретте ол жұмыс берушінің ырзалығымен әртүрлі қызметтік немесе өндірістік міндетті орындауын жалғастырады. Мерзімнен тыс жұмыстардың мәні бойынша ешқандай төлем жүргізілмейді. Осыған ұқсас «мерзімінен артық созылған еңбек» тәжірибесі мемлекеттік қызмет құрылымында, әртүрлі мемлекеттік мекемелерде әдетте әртүрлі тексерістерге байланысты кездеседі. Ол коммерциялық ұйымдарда да орын алады. Шамасы, ӘҚТК 89 б-да жұмыс уақыты шамасын заңсыз асырғаны үшін әкімшілік жауапкершілік көзделгені кездейсоқ емес. Алайда, алғаш рет орындалғаны үшін бұл әрекет тым жеңіл әкімшілік жаза – ескертуге алып келеді. Оның тиісті профилактикалық әсерге ие емес екені және қалыпты жұмыс уақытынан артық еңбекке заңсыз тартуға қарсы тұру үшін елеусіз екені анық. ӘҚТК 89 б. 1 бөл-де аталған бұзушылық үшін жұмыс берушіге әкімшілік жаза ретінде айыппұлды қарастыру орынды болып саналады.

19. ҚР ЕК 81 б-да жұмыскерді жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдайы туындаған кезде, жұмыс берушіге жазбаша хабардар ете отырып, жұмыскердің жұмысты атқарудан бас тарту

⁹⁵ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» №2337 заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337_

⁹⁶ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі «Халықты жұмыспен қамту туралы» №482-V ЗРК заңы, 25.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

құқығы бекітілгенін атап өту керек. ҚР ЕК 81 б-да аталған жағдайлардағы еңбек мәжбүрлі ретінде орынды жіктелгені анық. Алайда, Еңбек кодексінде осындай жағдайларда жұмыскер үшін ешбір қолайсыз құқықтық салдар туындамайтынын, ал оның жұмыстан бас тартуы еңбек (қызмет) тәртібін бұзу болып табылмайтынын нақты уағдаласу керек.

Қорытындылар және ұсыныстар:

1) Отандық заң шығарушының мәжбүрлі еңбекке тыйым салу әдісіне қайшы келуі осы теріс әлеуметтік-құқықтық құбылыстың Қазақстан Республикасы азаматтарының және шетелдіктердің – еңбекші көшіп келушілердің халықты жұмыспен қамту саласында құқықтары мен заңды мүдделерін бұзатын әртүрлі бүркемеленген нысандарда іс жүзінде таралуымен үйлесе келеді.

2) Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу жүйелік сипатқа ие және еңбек қауіпсіздігі және оны төлеуде әлеуметтік әділдік мақсатында еңбек қатынастарында кемсітушілікке қарсы әрекет етумен, әлеуметтік аспектілерде адамның ар-намысын қорғау үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етумен тығыз байланысты.

3) Қазақстандық заңнамада мәжбүрлі еңбек категориясы қылмыстық атқару қатынастары саласына (жазаларды орындау және пробациялық бақылау) және еңбек қарым-қатынастарына қатысты. Сотталғандардың еңбегі туралы сөз болғанда, ол қарым-қатынастарға қылмыстық атқару реттеуі «қосылады». ҚР ЕК 7 б-да бекітілген мәжбүрлі еңбек ұғымы толық және жеткілікті түрде қисынды болып көрінбейді, бұл қазақстандық заңнаманың «айрықша жағдайларда» мәжбүрлі еңбекке жол беруі туралы пікір тудыртады.

4) Осыған байланысты, ҚР ЕК 7 бабын келесі үлгідегі редакцияда баяндау орынды болады. ҚР ЕК «Запрещение принудительного труда» 7 бабы.

«1. Қазақстан Республикасында мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.

2. Мәжбүрлі еңбек тұлғаны оның еркінен тыс және еркіне қарамастан, жазалау немесе өзге қолайсыз құқықтық салдар және айыру қатерімен жұмысты атқаруға, қызметтік іс-әрекетті орындауға тартудан тұрады.

3. Мәжбүрлі еңбектің өзге нысандарына еңбек шартын жасаусыз жұмысқа (қызметке) тарту, еңбек ақысын заңсыз азайту жатады, ал еңбек ақыны төлеусіз жұмысқа (қызметке) тарту, заңды негіздерсіз және тиісті төлемсіз жұмыс уақыты нормативінен артығымен жұмыскерді еңбекке тарту, өмір үшін және денсаулық үшін қауіпсіз еңбек жағдайларының болмауы соған тең болады.

4. Мәжбүрлі еңбек кез келген кемсітушілік негіздер бойынша еңбек жағдайларын бұза отырып, жұмысты (қызметті) орындауға тартуды білдіреді.

5. Сотталғандардың жазаны орындау және өтеумен, пробациялық бақылауда болумен байланысты жұмысы, сонымен қатар, жұмыскерлерді және сотталғандарды оларды қанау мақсатында жеке тұлғалар мен ұйымдарға беруді ескермейтін азаматтардың төтенше және соғыс жағдайындағы мемлекеттік және қоғамдық қажеттілік мақсатындағы еңбек қызметі мәжбүрлі еңбек болып табылмайды.

6. Мәжбүрлі еңбекті ұйымдастыруда кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша жауапкершілікке тартылуы тиіс».

20. Жоғарыда айтылғанды қорыта келе, Қазақстанда мәжбүрлі еңбектің анық және бүркемелі нысандарына қайшы келу жүйелік және сан қырлы сипатта болуы тиіс екенін атап өту керек. Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдары азаматтық қоғам институттарымен бірге әлеуметтік-құқықтық, рухани-өнегелік, мәдени-оқыту, ұйымдық-басқарушылық және өзге де сипаттағы шараларды рет-ретімен құруы керек, оның көмегімен Қазақстан Республикасының

заманауи қоғамының әлеуметтік-экономикалық құрылымында мәжбүрлі еңбек ауқымдары қысқаратын болады.

2.8. Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып) және оларды қорғау

1. Бала еңбегінің мәселесі көптеген заманауи елдерде, соның ішінде Қазақстанда өзекті. Ол халықаралық құқық қорғау ұйымдарының әділетті назарын аудартады. Бір жағынан, балалардың еңбегі – ұнамсыз құбылыс, себебі бала мектепте болуы, білім алуы керек, ересек өмірге дайындала отырып, білімді болу керек, және қанау болып табылатын балаларды ең қауіпті еңбек нысанына тартуға әрине жол берілмейді. Екінші жағынан, көптеген балалар жұмыс істейді, ал еңбекті кәмелетке толмағандарды тәрбиелеудің маңызды факторы ретінде, балалар өз қажеттіліктеріне жұмсай алатын, жақындарына көмек үшін пайдалана алатын олардың табыс алу көзі ретінде қарастыруға болады. Осы орайда, кәмелетке толмағандарды қанаудан және балаларға қатысты әлеуметтік әділетсіздіктен сенімді тосқауыл құратын кәмелетке толмағандардың еңбегін құқықтық реттеу айрықша маңызды мәнге ие.

2. Бала – өзінің бір ішкі жан дүниесі, қажеттіліктері, өмірлік бағдарлары бар тұлға ғана емес, сондай-ақ, ол кәмелетке толмағандардың еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктерін түсіну үшін біздің анық көруіміз керек болатын құқықтық бедел. ҚР Конституциясының 27 бабына сәйкес *«неке мен отбасы, ана мен әке және бала мемлекеттің қорғауында болады. Балаларына қамқорлық жасау және оларды тәрбиелеу - ата-ананың етене құқығы әрі міндеті»*. ҚР Конституциясының берілген нормасынан келесі қорытындыларды шығаруға болады: 1) балалық шақ баланың ерекше биологиялы, әлеуметтік-құқықтық және рухани өмір жағдайы ретінде мемлекетпен қорғалады; 2) ата-аналар кәмелетке толмаған балаларға қамқор болу керек, ал бұл олардың әлеуметтік құқықтарының қамын ойлауды да болжайды.

3. Бұдан бөлек, Қазақстан Республикасы Конституциясы елдің қолданыстағы құқығының бір бөлігі ретінде адамның құқықтары мен бостандықтарына арналған халықаралық шарттарды мойындайды. Осындай шарттардың бірі БҰҰ Баланың құқықтары туралы конвенциясы болып табылады⁹⁷. Берілген Конвенцияға сәйкес, егер балаға қолданылатын заң бойынша ол кәмелетке жасқа ертерек толмаса, 18 жасқа толғанға дейінгі әр адам баласы бала болып саналады. БҰҰ Бала құқықтары туралы конвенциясы Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасына біртіндеп «іске қосылып келеді». Мұның дәлелі Қазақстан Республикасының «Баланың құқықтары туралы» заң болып табылады⁹⁸.

4. Заңның 1 бабына сай бала – он сегіз жасқа (кәмелетке) толмаған адам. Қазақстан Республикасының заңнамасында қолданылатын ұқсас ұғымдар «кәмелет жасқа толмаған тұлға» және «жас шақтағы тұлға» терминдері болып табылады. Кәмелетке толмағандар Қазақстан Республикасы заңнамасының салаларында жеткілікті түрде кең келтірілген: еңбек, азаматтық, отбасылық, қылмыстық, қылмыстық іс жүргізу, қылмыстық атқару заңнамасында және т.с.с.

5. Еңбек заңнамасына тән, адамның заңмен қорғалатын еңбек құқықтары мен міндеттерін иелену мүмкіндігін білдіретін еңбек құқықтық қабілеттілігі деген ұғым бар. Жалпы ережеге сай берілген еңбек құқықтық қабілеттілік 16 жасқа толғанда туындайды, яғни ол қабілеттілікті бала – кәмелет жасқа толмаған тұлға иеленеді. Сонымен қатар, заңнама еңбек құқықтық қабілеттілік, дәлірек айтқанда оның элементтері өте ерте жаста туындайтын жағдайларды біледі. Баланың құқықтары туралы заңның 16 бабына сәйкес *«әрбір баланың еңбек бостандығына құқығы бар»* екенін атап

⁹⁷ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің 1994 жылғы 8 маусымдағы «Баланың құқықтары туралы конвенцияны бекіту туралы» қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/B940001400_

⁹⁸ Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 8 тамыздағы «Қазақстан Республикасында баланың құқықтары туралы» №345 заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345_

өту керек. Яғни еңбек бостандығы туралы конституциялық норма балаларға да қатысты болады. Сөйтіп, Қазақстан Республикасының заңнамасы баланы кәмелет жасқа толмаған тұлға ретінде анықтай отырып, оның еңбек құқықтарын мойындайды және қорғайды.

6. Алайда, бұл салада көптеген «кедергілер», қауіптер мен қатерлер кездеседі, олар туралы, сондай-ақ заңнамада айтылған. Осылайша, Заңның 1 б. 7 тар-на сәйкес, баланы экономикалық жағынан қанау – «бұл бала еңбегінің ең нашар нысандары, оның ішінде кәмелетке толмағандармен сауда жасау, оларды қылмыстық әрекетке немесе қоғамға жат іс-әрекеттер жасауға, жезөкшелікпен айналысуға, порнографиялық суреттер шығаруға немесе кәмелетке толмағандарды порнографиялық сипаттағы ойын-сауық іс-шараларына қатысуға тарту, сондай-ақ жұмысқа қабылдау үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген ең төменгі жастан кіші балалардың еңбегі». Бұл ретте Заңның 16-1 бабында *«әрбір баланың экономикалық қанаудан қорғалуға құқығы бар»* деп бекітілген.

7. Сөйтіп, бала еңбегі саласы бірқатар қауіп-қатерлермен және теріс құбылыстармен байланысты. Бұл кәмелетке толмағандарды экономикалық қанау, қандай да бір төлемсіз оларды мәжбүрлі еңбекке тарту, баланың психологиялық-физиологиялық ерекшеліктерін, оның денсаулық жағдайын ескерусіз, қауіпті және ауыр жағдайлардағы еңбек. Баланы жазалау ретінде еңбекке тарту мүлде адамгершілікке жатпайды. Еңбек өзімен өзі жазалау құралы ретінде қолданылмауы тиіс, себебі ол бала тарапынан қабылдамауын тудырады және еңбек ету ықыласын мүлде қашырады. Кәмелетке толмағандарды қаңғырушылық, қайыршылық, психотроптық заттар, есірткі заттарды тарату, жезөкшелікпен айналысуға тарту секілді қылмыстық қанау әдістері одан да бетер қауіпті құбылыстар болып табылады. Бұл ҚР қылмыстық кодексінің «қолдану өрісі» болып табылады, және адамның қалыпты еңбегіне еш қатысы жоқ.

8. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының іргелі қағидаларының бірі бала еңбегінің ең нашар нысандарына тыйым салу қағидасы болып табылатынын ескерген маңызды (ҚР ЕК 4 б.). ҚР ЕК 6 б. 2 тар-на сәйкес, бір уақытта, еңбек саласында жас себебі бойынша кемсітушілікке тыйым салынады. Сәйкесінше, қазақстандық заң шығарушы бала еңбегіне жол береді, ал бұл халықаралық құқықтық актілер тұрғысынан аса жағымсыз құбылыс болып бағаланады. Бұған қоса, ҚР ЕК-де оның ең нашар нысандарына тыйым салу келісіледі, және осы ең нашар нысандарына не жататыны нақтыланбайды және айқындалмайды. Бір мезгілде заң шығарушы кәмелетке толмағандарды, олардың жасы мен еңбек қарым-қатынастарына қатысуына себеп болған кемсітушіліктен қорғауға тырысады.

9. Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары мәселелерінде ҚР ЕК ережелерімен «қиылыса келетін», біз атаған Заңның 1 бабында екі ұғымның араласуына жол берілген жағдай назар аударуды қажет етеді: экономикалық қанау және бала еңбегінің ең нашар нысандары, және экономикалық қанау нысандарының тізімінде, жезөкшелікпен айналысумен қатар, кәмелетке толмағандармен саудасы бала еңбегінің ең нашар нысаны ретінде анықталады. Алайда, осы нысандарға балалармен сауда жасаудың қандай қатысы бар? Заң шығарушының логикалық қателігі және тиянақсыздығы экономикалық қанау мен бала еңбегінің ең нашар нысандарының мәнін айқын анықтауға мүмкіндік бермейді, ал бұл, өз кезегінде, заманауи Қазақстан қоғамында осындай қауіпті құбылыстармен тиімді күресу мүмкіндігін төмендетеді деп санаймыз.

10. Экономикалық қанау кең мағынасында балаға меншік құқығы объектісі ретінде қарауды білдіреді деп саналады. Ал, бала еңбегінің ең нашар нысандарына келетін болсақ, бұл, бала толық құқықты ретінде әрекет етпесе де, еңбек қатынастарының субъектісі болатын, әртүрлі белгілері бойынша жол берілмейтін баланың еңбек қызметінің нысандары болып табылады. Бұл Қазақстан Республикасының заңнамасында экономикалық қанаудың және бала еңбегінің ең нашар нысандарының категорияларын анықтау қажеттілігі бар екенін білдіреді. Осындай

нысандардың бірі, іс жүзінде, Баланың құқықтары туралы заңның 37 б. 3 тар. нормативтік құрылысы болып табылады, оған сәйкес *«алкогольді өнімдер мен темекі бұйымдарын өндіруде немесе сатуда бала еңбегін пайдалануға тыйым салынады»*. Осылайша, заңмен тыйым салынған бала еңбегінің ең нашар нысандарына кәмелетке толмағандарды алкогольді және темекі өнімдерін дайындауға (өндіруге), өткізуге тарту жатады.

11. Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту» заңында⁹⁹ жеке жұмыспен қамту агенттіктерге бағытталған бала еңбегін қанауға тыйым салу құрылған болатын (Заңның 31 б. 2 тар.). Алайда, бұл ретте осы қанаудың мәніне анық түсіндірме берілмеген, мұны заңның нақты бір ағаттығы ретінде қарастыруға болады. Заңның бұрын аталған 16 бабында *«әрбір бала еңбек бостандығына, қызмет түрін және мамандықты ... еркін таңдауға құқығы бар»* жарияланады. Тиісінше, балаға еңбек түрін, мамандықты, еңбек қызметінің түрі мен сипатын дербес, еркін таңдаудың мемлекетпен кепіл етілген заңды мүмкіндігі тиесілі. Берілген кепілдік Қазақстан Республикасы азаматтарының балаларына ғана емес, сонымен қатар Қазақстан Республикасына жұмыс іздеп және өзінің әлеуметтік амандығын қамтамасыз ету үшін келген көшіп-қонушылардың балаларына да қолданылатынын атап өткен жөн.

12. Заңның 16 б. 2 тар-на сәйкес, *«балалар он төрт жастап бастап, ата-аналарының рұқсатымен оқудан бос уақытта, денсаулық жағдайы және дамуы бойынша өздеріне қолжетімді, баланың физикалық, өнегелік және психологиялық жағдайына зиян келтірмейтін қоғамдық пайдалы еңбекке қатысуға құқылы, сонымен қатар мамандық алуға құқылы болады. Бұл құқықты халықты жұмыспен қамту қызметі және жергілікті мемлекеттік басқару органдары қамтамасыз етеді»*. Осылайша, қазақстандық заң шығарушы баланың 14 жасқа жетуін қоғамдық пайдалы еңбекке қатыса алу, яғни әлеуметтік пайдалы мақсаттарға бағытталған қызметке қатысу мүмкіндігімен байланыстырады. Берілген еңбек келесі талаптарға сай болуы керек: 1) баланың денсаулық жағдайы және даму деңгейіне байланысты ол үшін қолжетімділік; 2) баланың физикалық, психикалық, өнегелік денсаулығы үшін қауіпті еңбек салдары қатерлерінің болмауы; 3) еңбек қызметінің уақыт бойынша шектеулілігі (оқудан бос уақыт).

13. Еңбектің осы белгілерге сәйкес келу деңгейін анықтаумен жергілікті мемлекеттік басқару органдары және жұмыспен қамту қызметтері айналысуы керек. Кәмелетке толмағандарды жұмысқа орналастыру үшін ата-ананың келісімін алу міндетті болып табылады. Мұндай келісім жазбаша түрде берілу керек деп санаймыз, дегенмен бұл туралы заң шығарушы еш сөз етпеді. Ол, сондай-ақ, баланың басқа да заңды өкілдерінің осындай рұқсаттар бере алатынын анықтайды, және сондықтан да, оларға мұндай субъективтік құқық берілетіндігі анық емес? Заңның 16 б. 2 тар. ережелері қоғамдық пайдасы бар еңбекке жатқызу даусыз емес саласына жататыны онша түсінікті емес екенін айта кету керек.

14. Қазақстанда баланың еңбегі жасөспірімдер ата-аналарына көмектесе отырып, еңбек ететін ауылдық жерлерде, фермерлік және шаруа қожалықтарында жиі кездеседі. Балалар ата-аналарымен бірге құрылыста еңбек ететін, ғимараттарды жинауға, жөндеу жұмыстарына қатысатын және т.б. көшіп-қонушылардың отбасыларындағы бала еңбегінің тәжірибесі аса жасырын. Берілген еңбек бала үшін көбінесе оңай және қолжетімді болып табылмайды, тіпті кейде қоғамдық пайдасы бар бола бермейді. Алайда, бұл еңбек отбасы алдындағы борыштылық сезімін және ата-ананың беделін, аға буын туыстарының патриархалдық билігін, сонмыен қатар баланың және оның отбасының әлеуметтік өмір жағдайларын дәлелдейді. Осы құқықтың Баланың құқықтары туралы заңның 16 б. 2 тар. барлық талаптарына қаншалықты сәйкес келетінін айту қиын, алайда, ол Қазақстанда ғана емес, сондай-ақ Орталық Азия өңіріндегі өзге де мемлекеттерде орнықты шынайылық болды. Бұдан бөлек, біздің ойымызша, аталған Заңның

⁹⁹ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі «Халықты жұмыспен қамту туралы» №482-V ҚРЗ заңы, 25.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

16 б. 2 тар-да баланың еңбегіне жол беру алғышарттары жеткілікті түрде анық емес болып табылады. Олар өте жалпыланған болып көрінеді.

15. Баланың құқықтары туралы заңда, сондай-ақ, Еңбек кодексінде баланың білім алу мүдделерінің еңбек бостандығы алдындағы басымдығын келіскен жөн болатынын атап өту керек. Дегенмен, адам құқықтарының халықаралық стандарттары тұрғысынан бала еңбегі – әлеуметтік-экономикалық сипаттағы қолайсыз жағдайлар себебінен туындаған және жойылуы тиіс ұнамсыз құбылыс. Балалар білім алуы, рухани және зияткерлік, тұлғалық аспектілерде дамуы керек, ал оларды еңбекке тарту осындай дамуға кедергі келтіруі мүмкін.

16. Еңбек бостандағы және еңбек құқығы дефиницияларын мазмұны жағынан ажырату сияқты фактор да өзіне көңіл аудартады. Қазақстанның заңнамасында «еңбек бостандығы» құрылысы қолданылады. Алайда, құқықтық доктрина кез келген бостандық мемлекет тарапынан қандай да бір әлеуметтік салаға барына аз араласуын білдіретінін анық және бірмағыналы түрде түсінеді. Осылайша, бір мәнді емес жағдай туындайды. Адам құқықтарының халықаралық стандарттары бала еңбегіне жол бермеу туралы сөз етеді, ал қазақстандық заң шығарушы балаға қатысты еңбек бостандығын бекітіп қана қоймайды, сондай-ақ бала еңбегінің бостандығына себеп болған жағдайларға мемлекеттің барынша аз араласуын ақтап алу үшін нақты бір идеологиялық алғышартты құрады. Мұндай араласушылық балалардың еңбек құқықтары бұзылған кезде, және бұл көшіп келушілердің балаларының еңбегімен іс жүзінде орын алуда, барынша төмен болуы мүмкін екені түсінікті. Осындай жағдайларда баланың еңбек құқықтарының қорғалуы үшін қауіп-қатерлер туындайтыны және бір уақытта мемлекеттің дүниежүзілік қауымдастық алдындағы бала еңбегін заңдастырған ретіндегі ақылақтық беделі нақты бір зиян шегетіні айдан анық.

17. Бұрын аталып өткендей, тұлғаның еңбек құқықтық қабілеттілігі 16 жасқа толған кезде туындайды. Бұл берілген жасқа жеткен кезде бала жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға құқылы болатынын білдіреді. Дәл сол уақытта, ҚР Еңбек кодексі 15 және 14 жасқа жеткен кезде, сәйкесінше, еңбек қатынастарына кіру мүмкіндігіне жол береді. Театрға қоюға арналған ойын-сауық көрінісе, көркем немесе деректі фильм түсіріліміне қатысу үшін еңбек қатынастары жас балалармен де, яғни 14 жасқа толмаған баламен туындауы мүмкін. Бұл жағдайда жас бала мүддесіндегі еңбек шартына оның ата-аналары немесе өзге заңды өкілдері қол қояды. Олар, сондай-ақ, 14 жастағы және 15 жастағы баланың қатысуымен еңбек шартын жасауға келісім береді.

18. Кәмелетке жасқа толмаған адам еңбек қатынастарына енген кезде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы ескеретін кейбір мәселелерге назар аудару керек.

1) Бұл еңбек етуге мүмкіндік беретін денсаулық жағдайы, яғни еңбек қызметі баланың нығайып өсуі, оның әлеуметтік амандығы мен психикалық денсаулығы үшін қауіпті болмау керек.

2) Кәмелетке толмағандардың ересек адамдардағыдай білім деңгейі мен біліктілігі жоқ, және сондықтан олардың жұмысы аса қиын болмау керек және кәмелет жасқа толған тұлғалардың біліктілік деңгейі бойынша есептелмеуі тиіс.

3) Кәмелетке толмағандарды еңбек саласында қандай да бір кемсітуге жол берілмейді. Бірдей құндылықты еңбек үшін кәмелетке толмағандар ересектерден кем емес сыйақы алу керек.

19. Сөйтіп, кәмелетке толмағандар еңбек шартын жасауға және жұмыскердің құқықтық мәртебесін иеленуге құқылы. Оларға жұмыс беруші әлеуметтік сақтандыруды қамтамасыз ету керек. Кәмелетке толмағандар өз еңбектері үшін сыйақы (жалақы) алуға құқылы. Олар еңбекті қорғауға және оның қауіпсіз жағдайларына құқығы бар. Кәмелетке толмағандар немесе олардың заңды өкілдері еңбек шартын жасай отырып, жұмыс берушіге жұмысқа қабылдау туралы өтініш жібереді және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен талап етілетін құжаттарды сол өтінішке қоса тіркейді. Барлық жағдайларда өтінішке жеке басын куәландыратын құжаттың

көшірмесі қоса тіркелуі тиіс. Жұмыс беруші кәмелетке толмағанды жұмысқа қабылдау туралы бұйрықты шығаруы керек.

20. Еңбек шартын жасау және бұзу тәртібі және он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін реттеудің өзге ерекшеліктері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленеді. Баланың денсаулығына қауіп төндіруі мүмкін немесе оның білім алуына кедергі келтіруі мүмкін не болмаса оның денсаулығына және нығаяуына, ақыл-ойына, рухани, алқылақтық және әлеуметтік дамуына зиян келтіруі мүмкін кез келген жұмысты орындауы үшін баланы жұмысқа қабылдауға немесе тартуға тыйым салынады. Сәйкесінше, кәмелетке толмағандардың еңбегі қауіпсіз болу керек, олардың денсаулық жағдайын, даму деңгейін ескеруі тиіс. Бұл еңбек оқудан бос уақытта жүзеге асырылуы тиіс және балалардың білім алуына кедергілер келтірмеуі тиіс.

21. Кәмелетке толмағанның қатысуымен еңбек шартын жасауды құқықтық реттеуге ҚР ЕК 31 бабы арналғанын атап өту керек. Ол кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтық қабілеттілігін, баланың еңбегін ұйымдастыруға қойылатын жалпы талаптарды, сондай-ақ 16 жасқа толмаған баланың ата-аналарының бірінің, жұмыскер ретінде бала әрекет ететін еңбек шартын жасау құқығын көздейді.

22. Кәмелетке толмағандардың еңбегінің маңызды шарты жұмыс уақытының тәртібі, жұмыс аптасының ұзақтығы болып табылады. ҚР ЕК 69 бабына сәйкес, кәмелетке толмағандар үшін қысқартылған жұмыс аптасының ұзақтығы белгіленеді және ол келесілерді қамтиды: «1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан артық емес; 2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан артық емес».

23. Дәл сол уақытта, ҚР Еңбек кодексінің 69 б. елеулі кемшілігі кәмелетке толмағандар үшін жұмыс аптасының күндізгі ұзақтығының нақты көрсетілмегені болып табылады. Заң шығарушының мұндай жіберген қатесін түзеу керек екені шүбәсіз, себебі кәмелетке толмағандар үшін жұмыс аптасының барынша жалпы ұзақтығын белгілеу олардың күндізгі көпсағаттық еңбек ету мүмкіндігін мүлдем шығармайды, бұл жұмыс істейтін жасөспірімдердің еңбек құқықтарын қатаң бұзуды білдіреді.

24. ҚР ЕК 76 бабына сай, түнгі уақыттағы жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді. Түнгі уақыт болып сағат 22-ден 6-ға дейін уақыт саналады. ҚР ЕК 77 б. 3 тар. 2 тш-на сәйкес, үстеме жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді. ҚР ЕК 26 б. 1 тар. 2 тш-на сай, *«ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен еңбек шартын жасасуына жол берілмейді»*.

25. Сөйтіп, кәмелетке толмағандар көмір шахталарындағы жұмысқа, тау-кендік құтқару жұмыстарына, радиоактивті материалдарды, улы заттарды сақтау және тасымалдаумен байланысты жұмыстарға және қауіптілігі жоғары көздер пайдаланылатын немесе кәмелетке толмағандардың денсаулығы үшін қауіп төнетін өзге де жұмыс түрлеріне тартыла алмайды. Толық материалдық жауапкершілікті, яғни жұмыс берушіге келтірілген зиянды толық көлемде өтеу міндетін көздейтін жұмысқа балаларды қабылдауға тыйым салынады.

26. Кәмелетке толмағандар үшін, сондай-ақ, олардың демалыс уақытын құқықтық реттеу ерекшеліктері көзделгенін атап өту керек. ҚР ЕК 80 бабына сәйкес, *«тынығу уақытының түрлері:*

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;

ауысымшылық және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;

3) демалыс күндері (вахтааралық тынығу);

4) мереке күндері;

5) демалыстар болып табылады».

Осылайша, атап айтқанда, ҚР ЕК 95 б. 4 тар-да *«он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді».*

27. Кәмелетке толмағандардың әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін ескерудің маңызды көрсеткіші, сондай-ақ, еңбек заңнамасымен көзделген оқу демалысының қосалқы институты болып табылады. Осылайша, атап айтқанда, ҚР ЕК 98 бабына сәйкес, *«білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында, оқу шартында айқындалады. Жұмыс беруші "Болашақ" халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді».*

28. Қазақстан Республикасында заңнамалық реттеудің орын алып отырған құқықтық кемшіліктері мен олқылықтарға қарамастан, балалар жоғары құқықтық қорғауға ие, себебі олардың құқықтарын кез келген бұзу – өте қауіпті құбылыс. Бұл еңбек заңнамасына толықтай қатысты, себебі, бала еңбегінің саласында оны бұзу баланың амандығы, оның қауіпсіздігі, рухани денсаулығы және нығаюы үшін көптеген қатерлерге алып келеді. Кәмелетке толмағандарға қатысты еңбек заңнамасын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік материалдық, азаматтық-құқықтық, әкімшілік және қылмыстық ретінде болуы мүмкін екенін атап өткен жөн. Осындай жауапкершілікке әртүрлі тарта алады, алайда кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтарын сақтауын жүзеге асыратын маңызды мемлекеттік бақылау органдары Қазақстан Республикасының прокуратура органдары болып табылады.

29. Осыған байланысты ҚР Қылмыстық кодексінде кәмелетке толмау себебі бойынша кәмелетке толмағандармен еңбек шартын жасауда негізсіз бас тартқан немесе еңбек шартын негізсіз тоқтатқан үшін жауапкершілік көзделген (ҚР ҚК 152 б. 2 бөл.). ҚР ҚК берілген бабына сәйкес, ұйым басшысы-жұмыс берушіні немесе жеке кәсіпкерді жасөспірімді жұмысқа қабылдауда бас тартқаны немесе дәл кәмелетке толмауы себебінен жұмыстан босатқаны ғана үшін қылмыстық жауапкершілікке тартуы мүмкін. Дегенмен, осы кемсітушілік сылтауын дәлелдеу оңайға соқпайды. Берілген қылмыстық құқық бұзушылық үшін екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл түрінде не болмаса дәл сол мөлшерде түзеу жұмыстарына тарту ретінде жаза тағайындалуы мүмкін. Сондай-ақ, екі жүз сағатқа дейін мерзімгі қоғамдық жұмыстарға тарту не болмаса бір жыл мерзімге дейін не онсыз белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану айналысу құқығынан айыра отырып, елу тәулікке дейінгі мерзімге қамауға алу да мүмкін.

30. Бұдан бөлек, жұмыс беруші кәмелетке толмаған жұмыскердің мүлкіне, оның іскерлік беделіне келтірілген зиян үшін, жұмыскердің жеке мәліметтерін жария еткені үшін материалдық және азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Егер кәмелетке толмаған жұмыскердің мүддесінде сотқа прокурор немесе баланың заңды өкілі қуыным талап берсе, онда

соттың шешімі бойынша жұмыс беруші ақылақтық зиян үшін және жалақыны уақтылы төлемеу, оның мөлшерін заңсыз азайту түрінде баланың еңбек құқықтарын бұзғаны үшін, адамның адамгершілігін қорлағаны үшін және тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз етпегені үшін теңгемен елеулі төлем төлеу түрінде азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

31. Баланың еңбек құқықтарын қауіпті бұзуға денсаулыққа ауыр зиян келтіруі мүмкін және өзге де қауіпті салдарға алып келуі мүмкін еңбекті қорғау және оның қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласында бұзушылықтар жатады. Еңбекті қорғау және өндірісте жазатайым жағдайларды тергеу мәселелеріне ҚР ЕК «Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау» 4 тарауының ережелері арналған. ҚР ЕК 20 тарауы бүтіндей бір алгоритмді, яғни өндіріс орнында, соның ішінде кәмелетке толмағандардың қатысуымен, жазатайым оқиғаларды тергеу және алдын алу үшін қажетті қадамдардың реттілігін қамтиды.

32. Ұйым ішінде еңбекті қорғау үшін жауапты ұйым басшысы немесе жұмыс берушінің өкілі қоғамға қауіпті салдарға алып келген, соның ішінде кәмелет жасқа толмаған жұмыскерге қатысты, еңбекті қорғау ережелерін бұзғаны үшін қылмыстық жауапкершілікке тартылуы мүмкін екенін айта кету керек (ҚР ҚК 156 б.). Берілген әрекет ҚР ҚК 156 б. 2 тармағына сай екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл түрінде не болмаса дәл сол мөлшерде түзеу жұмыстарына тарту ретінде, не болмаса екі жүз сағат мерзімге қоғамдық жұмысқа тартумен, не болмаса үш жыл мерзімге дейін белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айыра отырып, елу тәулікке дейінгі мерзімге қамауға алумен жазалатынын атап өтейік. ҚР ҚК осы бабы, барлығы төрт бөлімнен тұрады, және егер қылмыс ҚР ҚК 156 б. 3 немесе 4 бөлімдеріне қатысты болса, жаза жеті жыл мерзімге бас бостандығынан айыру түрінде аса қатаңырақ болады. Баланың еңбек құқықтарын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік селқос, арам пиғылды жұмыс берушіні жазалап қана қоймай, сондай-ақ болашақта осындай бұзушылықтардың алдын алуы керек.

Қорытындылар және ұсыныстар.

1) ҚР-да баланың еңбегін түп-тамырымен жою бойынша іс-шараларды жүзеге асыру мәнмәтінінде берілген қызмет саласын құқықтық реттеуді жетілдіру мәселелерін шешу қажет деп болжаймыз. Осы орайда Қазақстан Республикасының «Баланың құқықтары туралы» заңының 16 бабы 1 және 2 бөлімдерін қолданыстағы редакцияға қатысты өзге нұсқада баяндау орынды деп санаймыз.

2) *«16 бап Бала және еңбек.*

1. Мемлекет және қоғам баланың білім алуын және оны Қазақстан халқының және бүкіл адамзаттың рухани мәдениетіне қосылуын жетекші әлеуметтік құндылық деп таниды.

2. Еңбек бостандығы, яғни мемлекет кепілдік берген дербес, еркін еңбекті, мамандықты таңдаудың және кәсіптік оқытудың, қызмет түрін таңдаудың заңды мүмкіндігі баланың білім алу құқығын жүзеге асыруына, оның әлеуметтік, нығайып өнуі мен рухани амандығы және дамуының мүдделерін қамтамасыз етуге кедергі келтірмеуі тиіс. Кәмелетке толмағандардың еңбек қызметіне байланысты басым бағыт олардың кәсіптік бағдарлануына көмектесу және болашақ кәсіптік қызметіне дайындау болып табылады».

3) Қазақстан Республикасының «Баланың құқықтары туралы» заңының 16 б. 3 тар. кәмелетке толмағандардың қоғамдық пайдасы бар еңбегі ұғымы және оның қолжетімділік өлшемшарттары анықталып, толығырақ ашып жазылуы талап етіледі.

4) Баланың құқықтары туралы заңның 1 б. 7 тар-н келесі редакцияда мазмұндау орынды болып саналады:

«Экономикалық жағынан қанау табыс табу, мүлiктiк сипаттағы пайда көру мақсатында, сол сияқты пайдакүнемдiк ниетте және өзге де жеке қызығушылық бойынша балаға шынымен мүлiктiк құқықтар объектiсi ретiнде қарау болып табылады. Экономикалық қанау балаға қатысты сатып алу-сату және өзге де мәмiлелер жасаудан, оны еңбек етуге ақы төлеусiз мәжбүрлеуден, қайыр сұрау, жезөкшелiкпен айналысуға, сондай-ақ басқа да сексуалды қанау түрлерiне не болмаса қылмыстық әрекет жасауға күштеуден тұрады. Экономикалық қанау баланың адамгершiлiгiне сай келмейдi. Экономикалық қанауда кiнәлi тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша жауапқа тартылуы тиiс».

5) ҚР ЕК 4 б. келесi мазмұндағы ескертумен толықтырған жөн:

«Бала еңбегiнiң ең нашар нысандары оның денсаулығына, аман-саулығынан және дамуына қауiптi не болмаса сипаты жағынан баланың өнегелiк даму мүдделерiмен, оның нығайып өсуi мен психикалық денсаулығына үйлесiмсiз жұмыстарды атқаруға баланы қатыстурды бiлдiредi. Осындай еңбек нысандарына келесiлер жатады: 1) жұмыс ауысымы кезiнде ауыр заттарды көтеру және қозғалтумен байланысты жұмыстар; 2) зиян және қауiптi өндiрiстердегi жұмыстар; 3) алкоголь өнiмдерiн және темекi бұйымдарын, есiрткi заттарды, психотроптық және күштi әсер етушi құралдарды дайындау және өткiзумен байланысты жұмыстар; 4) құмар ойындарында қызмет көрсету және сырластық (сексуалды) қатынастарды ынталандыру үшiн қолданылатын тауарлар айналымы саласындағы, дәл сол сияқты порнографиялық бұйымдарды және материалдарды шығарумен және өткiзумен байланысты жұмыстар; 5) қайтыс болған адамдардың денесiн тасымалдау бойынша, жануарларды тұрмыстық және шаруашылық қажеттiлiктер үшiн құртуды жүзеге асыру бойынша жұмыстар, сол сияқты кәмелетке толмаған баланың денсаулығына терiс әсер етуi, оның бiлiм алу құқығын бұзуы, баланың қауiпсiздiгi мен аман-саулығына қауiп төндiруi мүмкiн өзге де жұмыстар. Мемлекет бала еңбегiнiң ең нашар нысандарын түп-тамырымен құртуға қатысты шаралар қолданады және баланы еңбектiң ең нашар нысандарына тартылудан қорғауды қамтамасыз етедi».

6) ҚР ЕК 69 бабында кәмелетке толмаған жұмыскерлер үшiн жұмыс уақыты тәртiбiн белгiлеген кезде жұмыс берушi тарапынан қиянат етушiлiкке жол бермеу үшiн әртүрлi жас топтарына жататын кәмелетке толмағандар үшiн күндiзгi жұмыс уақытының ұзақтығын нақты айқындау қажет.

7) Кәмелетке толмағандарды экономикалық қанауға және бала еңбегiнiң нашар нысандарына қарсы iс-қимылда маңызды рөлдi Қазақстан Республикасында Бала құқықтары жөнiндегi уәкiл институты атқаруы тиiс. Оның қызметiн ұйымдық-нормативтiк қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасында Бала құқықтары жөнiндегi уәкiл туралы заңды тез арада құрып, қабылдау қажет. Ол заңда қаралып отырған саладағы омбудсменнiң құзыретi және оның мемлекеттiк органдармен және азаматтық қоғам институттарымен өзара әрекеттесу механизмi анықталатын болады.

33. Жоғарыда мазмұндалғанды қорыта келе, бала еңбегiнiң ең нашар нысандарын түп-тамырымен құрту ұйымдық-құқықтық, экономикалық, психологиялық-педагогикалық, мәдени-ағарту және өзге сипаттағы мiндеттердi кешендi кешудi талап ететiн аса күрделi үдерiс болып табылатынын атап өту керек. Қоғамның бала еңбегi мәселелерiне және себеп-салдарлық механизмiн түсiнуге бей-жай қарамау керектiгi аса маңызды. Бала еңбегiнiң ең нашар нысандарының алдын алуда баланың ар-намысын қорғау және оны құрметтеу, халықтың әлеуметтiк амандығын арттыру және құқықтық хабардар болуын арттыру аса маңызды. Баланың құқықтарын қамтамасыз ету бойынша қызметтi жүзеге асыратын үкiметтiк емес ұйымдар Қазақстан Республикасында кәмелетке толмағандардың еңбек жағдайына үздiксiз мониторинг жүргiзуi керек.

2.9. Бейресми жұмысбастылық (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып)

1. Қазақстан Республикасындағы бейресми жұмыспен қамтылуы мәселесі, басқа да заманауи елдердегідей, азаматтардың әлеуметтік, еңбек құқықтарын жүзеге асырудың әртүрлі аспектілеріне тікелей байланысты. Халықты бейресми жұмыспен қамты саласындағы еңбек нарығы өзінің «шарасына» тек Қазақстан Республикасының азаматтарын ғана емес, сондай-ақ еңбекші көшіп келушілерді – шетелдіктерді тарта отырып, әлдеқашан объективті шынайылық болған. Ұзақ уақыттан бері, бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлер құқықтық аясынан тыс болды, себебі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскерлер мәртебесін иеленбеді, алайда Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексімен көзделген жеке кәсіпкер мәртебесі де оларға қолданылмайды.

2. Бейресми жұмысбастылық мәселесі қазіргі уақытта дүниежүзі бойынша ғаламдық мәселе болып табылатынын атап өткен жөн. Халықаралық еңбек ұйымының деректері бойынша, бүкіл әлемдегі барлық жұмыскерлердің шамамен 60%-н өзін-өзі жұмыспен қамтығандар категориясына, яғни еңбек заңнамасында беделі жоқ және жұмыс берушімен ресми түрде еңбек қатынастарында тұрмаған адамдар қатарына жатқызуға болады. Бұған қоса, осындай өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың дамушы елдердегі үлесі еңбек нарығында 93%-ға дейін жетеді, бұл экономиканың «көлеңкелі» секторының аса ірі ауқымын дәлелдейді.

3. Халықаралық еңбек ұйымы атап өткендей, Орталық Азия елдерінде бұл үлес еңбек етуге қабілетті халықтың жалпы санының 25%-дан аса бөлігін құрайды¹⁰⁰. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың еңбектің құқықтық жағдайларын тиісті реттеу болмаған кезде олар қарапайым әлеуметтік игіліктерге қолжетімділіктен айырылған қауіп-қатер тобына түсетіні және заңға қайшы және қылмыстық (секс-индустриясы, есірткі заттар айналымы) болып табылатын қызметке тартылуы мүмкін екені анық.

4. Берілген жағдай бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әлеуметтік қызметтер мен кепілдіктерге қолжетімділіктен «шеттетудің» аса маңызды проблемасын анықтады. Бұл, өз кезегінде, бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің әлеуметтік құқықтарын тұрақты түрде бұзу қатеріне алып келеді. Бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің үлесі жасырын болған және статистикалық, салық есебіне алынуы қиын болған осы қауіп-қатер еңбекші көшіп-қонушыларға қатысты айрықша ауқымды. Мұндай жағдайда мемлекеттің қазыналық мүдделері бұзылады, және оның үстіне ол бейресми жұмыспен қамтылған халықтың еңбек нарығына әсер етудің және оның әрекет ету саласына әртүрлі бұзушылықтардың алдын алудың нақты мүмкіндігінен айырады. Бұдан бөлек, бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің еңбегінің заңды табиғатын түсінуде, яғни оның сапасын өлшеуде және әділ әлеуметтік баға беруде қиындықтар туындайды.

5. Берілген жағдайды түзеу әрекеті Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заңды дайындауы болды. Заң жобасы елбасының бұйрығы бойынша дайындалды. Осы заң жобасы Тұжырымдамасын жүзеге асыру шегінде 01.01.2019 ж. бастап жаңа құқықтық тәртіптеме – Бірыңғай жиынтық төлемді (бұдан ары - БЖТ) енгізу көзделді. Берілген Заң 2018 жылы 26 желтоқсанда қабылданды¹⁰¹. Бұл жаңартпа, ресми деректер бойынша Қазақстанда бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің категориясын құрайтын 1,3 млн аса адамдардың мүдделеріне тікелей қатысты болды.

¹⁰⁰ ХЕҰ: әлемде адамдардың 60 пайызы бейресми еңбек етеді. <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-nelegalnyi-trud-v-mire/29683798.html>

¹⁰¹ Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 26 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» № 203-VI ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000203#z474>

6. БЖТ енгізу бейресми жұмысбастылық саласында жұмыскерлер қызметін тіркеудің жеңілдетілген ұйымдық-құқықтық алгоритмін құруға бағытталды. Алайда, бұл ретте басқа да мәселелердің шешуі ұйғарылды: бейресми жұмыспен қамтылған азаматтарды БЖТ инструментарийін қолдану арқылы міндетті медициналық және әлеуметтік сақтандыру, зейнетақыны қамтамасыз ету жүйесіне тарту. Бұл жүйе, өз кезегінде, табыс салығы бойынша ең төменгі мөлшерлемені республикалық маңызы бар қалалар, астана және облыстық маңызы бар қалалар үшін 1 АЕК мөлшерінде белгілей отырып, төрт төлемді бір төлемге біріктіруге мүмкіндік береді. Басқа елді мекендер үшін бұл көрсеткіш 0,5 АЕК мөлшерін құрады.

7. БЖТ мүмкіндіктерін басқа жеке тұлғалардың пайдасына қарай жұмысты атқаратын немесе қызмет көрсететін, не болмаса тұрмыстық тұтыну мақсатында ауылшаруашылық өнімін өткізетін, жалдамалы жұмыскерлердің еңбегін пайдаланбайтын жеке тұлғаларға қолдану басынан бері жоспарланған еді. Бұл сала, көбінесе, жеке кәсіпкерлер мәртебесін иеленбейтін бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлерге қатысты болады. БЖТ үлесі келесі пропорцияда тұжырымдамалық түрде анықталғанына да зор мән беру керек: 10% - жеке табыс салығы, 20% - мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына аударымдар, 30% - бірыңғай жинақтаушы қорына жіберілген төлемдер құрады, 40% - міндетті әлеуметтік-медициналық сақтандыру қорына аударымдар. Сонымен қатар, бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің ең жоғарғы еңбек табысы да анықталды – 100 АЕК.

8. БЖТ механизміне жұмыскердің медициналық қызметтерді, олардың құнын шектеусіз таңдаудың, жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатысудың және негізгі зейнетақыны алудың заңды мүмкіндіктері енгізілгенін атай кету керек. Сонымен қатар, берілген механизмде бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің еңбекке қабілеттілікті жоғалту, асыраушысынан айырылу, жүктілік және босану бойынша, баланың бір жарым жасқа жеткенше күту бойынша әлеуметтік төлемақылар алуының заңды мүмкіндіктері көзделген.

9. Осындай заңнамалық өзгерістерді мемлекет және бейресми, институционалдық бекітілмеген еңбек нарығында жұмыспен қамтылған азаматтар арасындағы қатынасты, қаралып отырған халық категориясына әлеуметтік қорғаудың конституциялық кепілдіктерін қолдана отырып және әртүрлі әлеуметтік қызметтерді ұсына отырып, сапалы түрде жаңа өркениетті деңгейге шығаруға шақырылғаны шүбәсіз. Бұл ретте Қазақстан Республикасының мемлекеттік билік органдары алдында бейресми жұмыспен қамтылған жұмыскер мәртебесі белгілерін заңды түрде дұрыс бекіту мәселесі туындады (ұқсас азаматтарды Қазақстанда сипаттау үшін, мысалы Ресейде де «өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық» анықтамасы пайдаланылады).

10. Осы мәнмәтінде тіпті 2016 жылдың 29 желтоқсанында Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының бұйрығымен халықты бейресми жұмыспен қамту көрсеткіштерін құру бойынша әдістеме бекітілді¹⁰². Әдістеме ресми құжатта бекітілген азаматтардың бейресми жұмыспен қамтылу көрсеткіштерін белгілеу және нақты бір өлшемшарттарға сәйкес келу алгоритмі болып табылады. Аталған құжатта еңбектің бейресми секторы оған қатысатын жеке тұлғаларды жұмыспен және табыстармен қамтамасыз ету мақсатында тауарлар мен қызметтерді өндірумен айналысқан және үй шаруашылығына тән сипаттарға ие жұмыскерлерді ғана емес, сондай-ақ ұйымдарды да қамтыды. Бұл даусыз емес әдіс болып көрінеді, себебі өзін-өзі жұмыспен қамту аспектісінде, бәрінен бұрын, кәсіпкерлік құрылымдардан іс жүзінде шектеу қиынға соғатын ұйымдарға емес, өз уақыты мен еңбек нәтижелерін сататын жұмыскерлердің өзіне басым мән беру керек.

¹⁰² Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының 2016 жылғы 29 желтоқсандағы «Халықты бейресми жұмыспен қамту көрсеткіштерін құру бойынша әдістемені бекіту туралы» №328 бұйрығы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014743>

11. Әдістемеде бейресми еңбек секторы қызметінің келесі белгілері ұсынылды: 1) ұйымның мемлекеттік тіркеуінің болмауы; 2) шағын қызмет ауқымы; 3) негізгі қорлар мен өзге активтердің ұйымдарға емес, олардың иелеріне тиесілі болу керек; 4) басқа ұйымдармен өз атынан мәмілелерге немесе өзге шарттық қарым-қатынастарға кірмеу; 5) кепілдіктерді ресми түрде сақтай отырып, еңбек шартының заңды фактісіз еңбек қатынастарының болуы, ал ауызша уағдаластық негізінде, туысқандық және жеке қатынастар себебінен сенімнің болуы. Бұдан бөлек, Әдістеме мұндай бейресми ұйымдардағы кәсіпкерлік қызмет отбасы мүшелерін, дәл сол сияқты бір немесе бірнеше жалдамалы жұмыскерлерді ақысыз еңбекке тарта отырып, жүзеге асырылатыны уағдаласады.

12. Бұл белгі біршама күмәнді болып көрінеді. Іс жүзінде, қазақстандық заңнама кәсіпкерлік қызметті мемлекеттік тіркеу міндетті болуына сүйенеді, ал Әдістеме оны тіркеусіз іске асыруға жол береді. Жалданушы қызметкерлердің ақысыз еңбегіне келетін болсақ, онда анықтамасы бойынша бұл еңбек мәжбүрлі, Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келетін болып табылады, және Әдістеме заңмен тыйым салынған нәрсеге жол бере алмайтыны түсінікті. Сонымен қатар, жұмыскерлермен еңбек қатынастары туралы ауызша уағдаластық жайындағы ескертпе біршама екімәнді болып көрінеді, себебі ол өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықпен өзара әрекеттесу сылтауымен, еңбек заңнамасында көзделген еңбек шартын жасау тәртібінен жалтару үшін амал құруы мүмкін. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыскерлердің «көлеңкеден» шығуының орнына бұл Қазақстанның экономикасында көлеңкелі секторды одан бетер нығайтуы мүмкін қатерін айта кетейік.

13. Әдістеме ұйымдасқан нарықтар, кредит мекемелері, заманауи технологиялар, кәсіптік оқытуға қолжетімділіктің болмауы немесе оны шектеу, сондай-ақ тұрақты орналасусыз немесе үйде отырып қызметті жүзеге асыру секілді бейресми сектордың белгілерін ескертеді. Әдістеме бейресми жұмыспен қамту ұйымдарын келесідей топтарға бөлетінін атап өту керек: 1) ресми сектор ұйымдары; 2) бейресми сектор ұйымдары; 3) үй шаруашылығы ұйымдары. Үй шаруашылығы ұйымдарына қатысты айтатын болсақ, құжатта олардың тауарлар мен қызметтер өндірісімен айналысуы, және бұл ретте жеке дара заңды тұлға болып табылмайтыны, тек үй шаруашылығы шегінде ғана құрылатыны баяндалған. Олар отбасы мүшелерінің меншігінде болады және олар үшін бухгалтерлік шоттардың толық жиыны жоқ.

14. Бұдан бөлек, Әдістемені құраушылар бейресми жұмыспен қамтылу түрлерін анықтауға тырысты. Ол түрлерін жалданушы жұмыскерлердің, өздіген жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің, өндірістік кооператив мүшелерінің, отбасы кәсіпорындарының ақы төленбейтін жұмыскерлерінің мәртебесімен үйлестірді. Осыған байланысты, Әдістеменің 12 тармағына сәйкес, бейресми жұмыспен қамтылу келесі жұмыс орны типтерін қамтиды:

- бейресми сектордағы ұйымдардың иегерлері болып табылатын өздігінен жұмыспен қамтылған жұмыскерлер немесе жұмыс берушілер;
- бейресми сектордағы өндірістік кооперативтер мүшелері;
- ресми немесе бейресми сектордағы ұйымдарда жұмыс істейтін отбасы кәсіпорындарына көмектесуші (ақы төленбейтін) жұмысшылар;
- ресми немесе бейресми сектордағы ұйымдарда, бөлек жеке тұлғаларда немесе шаруа (фермерлік) қожалығында жұмыс орындарын алатын жалданушы жұмыскерлер, егер олардың жұмыс орны аталған өлшемшарттардың біріне сәйкес келсе: ауызша уағдаластық негізінде қабылданса.

15. Біз бұрын атап өткендей, бұл өзін-өзі жұмыспен қамтудың өлшемшарттары біршама қарама-қайшы және толық емес. Олар әлеуметтік сақтандыру және өзге әлеуметтік қызметтерді алмайтын жұмыскерлерді – еңбекші көшіп-қонушыларды да атамайды. Сондай-ақ, БЖТ

инструментарийі ауырған кезде еңбекке уақытша жарамсыздық үшін әлеуметтік жәрдемақы төленбеуі секілді бейресми жұмыспен қамтылу белгісін көкейкесті етпейтінін ескерейік.

16. Әдістеме фактіні анықтаудың басты белгісі, нақты бір ұйым бейресми экономика секторына жатуы, оның мемлекеттік тіркеуі болып табылатынын көрсетеді. Әдістемеге сәйкес, ауыл шаруашылық өнімін шығару бойынша жұмысты атқара отырып, жеке үй-жайда еңбек ететін жұмыскерлер, өзінің мәртебесін анықтау үшін тұтыну мақсаттары бойынша бөлінеді: 1) тек өзіндік тұтынуы үшін ғана өнім шығарушы тұлғалар; 2) ауыл шаруашылық өнімдерін жартылай айналымын жүзеге асыратын жұмыскерлер; 3) ауыл шаруашылық өнімдерін алмастыру (сату) үшін ғана әрекет ететін тұлғалар. Бұл ретте Әдістемедің үй шаруашылығында жалданып жұмыс істейтін жеке тұлғалар бейресми секторға жатпайтыны келісіледі. Сату немесе айырбастау үшін ауыл шаруашылық өнімдерін шығаратын үй шаруашылығы мемлекеттік тіркеудің болуы секілді өлшемшартқа байланысты экономиканың бейресми немесе ресми секторына жатқызылады.

Қорытындылар және ұсыныстар.

1) Қазақстан Республикасында экономиканың бейресми деп аталатын секторында орналасқан азаматтардың құқықтық қорғауы және қажетті өркениетті реттеу деңгейін беру бойынша маңызды қадамдар жасалынған болып көрінеді. Бұл азаматтар салық төлеушілер болып табылатындығына қоса, олар әлеуметтік қорғау құқығына ие болу керек және оларға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда еңбек шартын жасасқан жұмыскерлер иеленетін әлеуметтік қызметтер қолжетімді болу керек.

2) БЖТ механизмін енгізу мемлекеттің өзін-өзі қамтыған жұмыскерлердің аса қалаулы әлеуметтік әрекеті үшін ынталандыруға тырысуында көрінді. Яғни мемлекет мәжбүрлеу әдісімен емес, өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыскерлерге әлеуметтік қызметтердің қолжетімділігін ашып, салық төлеу шарасын жеңілдеті отырып, азаматтарды ынталандырып әрекет етуінде өзін тырысуын көрсетті. Алайда, бұл үдеріс қарама-қайшы және жұмыскерлердің көлеңкелі экономика саласынан «шығудың» жүйелі уәждемесін қамтамасыз етпейтін болып шықты. Халық БЖТ-ді көтермелеу механизм ретінде емес, шенеуніктердің коронавирус індетімен шиеленіскен, нарықтық экономика жағдайында «дербес әрекет ететін», және жеке еңбек ресурстарынан басқа ештеңеге ие болмайтын, өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың қалтасына «түсу» әрекеті ретінде жиі қабылдайды.

3) Заңды техника және әлеуметтік мән тұрғысынан жоғарыда аталған Әдістеме барынша қарама-қайшы болып табылады. Ал, бұл әдістеме, біздің көқарасымыз бойынша, бейресми экономика секторын және осындай ұйымдардың қызметін ұйымдастыру өлшемшарттарын анықтау, өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыскерлердің құқықтары кепілдіктерін қамтамасыз ету бөлімінде нақты бір түзетуді және жөнге келтіруді қажет етеді.

4) Азаматтық қоғам институттарына Қазақстан Республикасының мемлекеттік кіріс органдарымен және мемлекеттік статистика органдарымен бірге бейресми еңбек нарығы жағдайына тұрақты мониторинг жүргізуді, өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыскерлердің құқықтық мәдениетін арттыру бойынша, мемлекетке сенімді нығайту бойынша оқытатын, ақпараттық жобаларды ұйымдастыруды ұсыну орынды болып көрінеді. Бұған қоса, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы деңгейінде өзін-өзі жұмыспен қамтылған жұмыскерлерге еңбек қатынастарының қатысушыларына қолданылатын еңбек заңнамасында бар құқықтық кепілдіктерді ұқсастығына қарай қолдануға қатысты мәселені шешу орынды деп санаймыз. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған еңбекші көшіп-қонушылардың әлеуметтік құқықтарын қорғауды қамтамасыз ететін ұйымдық-құқықтық шараларды құру және қолдану мәселелеріне ерекше жеке көңіл бөлу керек.

2.10. Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы (жұмысшы көшіп-қонушыларды ескере отырып)

1. Халықаралық Еңбек Ұйымының негізгі бес бағдарламаларының бірі «Еңбекті қорғау: алдын алу мақсатындағы жаһандық іс-әрекеттер» болып табылады¹⁰³. Онда еңбектің қауіпсіздігі мен гигиенасын қамтамасыз ету үшін қажетті шарттар келесілер болып табылатыны көрсетілген:

- еңбекті қорғау мәселелерін шешуге және қамтуға, соның ішінде осы саладағы негізгі заңнамалық актілер мен техникалық нормативтерге бағытталған, нормативтік-құқықтық, рететушілік және сот жүйесін құру;
- жұмыс орнындарда еңбекті қорғау туралы заңнаманың талаптарын, соның ішінде бір-біріне байланысты болмай немесе өзара әрекеттестікте қолданылатын мемлекеттік, жеке немесе үкіметтік емес жүйелердің көмегімен орындауды қамтамасыз ету;
- еңбекті қорғауды халықаралық және ұлттық деңгейде, сондай-ақ кәсіпорындар деңгейінде қамтамасыз ету және қолдау үшін жұмыс берушілер мен еңбек етушілерге қажетті құзыреттер;
- еңбекті қорғау және гигиенасы мәселелерін қамтитын әлеуметтік диалог;
- мемлекеттік және жеке құралдарды еңбекті қорғауға инвестициялар үшін жұмылдыру;
- еңбек гигиенасы қызметтері, соның ішінде мемлекеттік және жеке қызметтер;
- қазаға алып келетін жазатайым оқиғалардың, жарақаттану және ауруға шалдығу жағдайлардың алдын алуға себеп болатын өндірістік жарақат алудан сақтандыру бағдарламалары;
- еңбекті қорғау және гигиенасы мәселелері бойынша мамандар, мекемелер және бірлестіктер;
- еңбекті қорғау көрсеткіштері және қажетті мәліметтерді жинауға арналған тиімді әдістемелерді іске асыру;
- еңбекшілерді еңбекті қорғауда және жұмыс орындарының қауіпсіздігінде қажеттілікті ынтыландыру.

2. Қазақстанда еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы ҚР Конституциясымен, ҚР Еңбек кодексінің ережелерімен және әртүрлі деңгейдегі бірқатар құқықтық актілермен қамтамасыз етіледі. Осылайша, ҚР Конституциясының 24 б. 2 тар-да *«әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына ... құқығы бар»*¹⁰⁴ деп көрсетілген.

3. Еңбектің қауіпсіз жағдайларының егжей-тегжейлі кепілдіктері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде мазмұндалған¹⁰⁵. ҚР ЕК 4 бабында еңбек заңнамасының қағидалары ішінде *«... 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету; 5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы; ...»*. Және ары қарай еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы мәселесіне ҚР ЕК 4 тарауы арналған.

4. ҚР ЕК осы бөлімнің 17 тарауы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды мемлекеттік реттеуге арналған және осындай реттеудің нысандарын қамтиды, соның ішінде:

«1) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған мониторингті;

2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерін және нормативтік техникалық құжаттаманы әзірлеуді және қабылдауды;

3) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және ендіру, жұмыскерлерді жеке және ұжымдық

¹⁰³ Шығыс Еуропа және Орталық Азия. Ресурстық платформа. Тақырыптық бағыттар: 12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек гигиенасы // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты. <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/osh/lang--ru/index.htm>

¹⁰⁴ Қазақстан Республикасының Конституциясы. 1995 жылғы 30 тамыздағы республикалық референдумда қабылданды. 23.03.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

¹⁰⁵ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

қорғау жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруды және іске асыруды ...» және басқалары.

5. ҚР ЕК 180 б. төмендегілерге қатысты егеурінді құқықтық актілерді қамтиды:

«2. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.

Жұмыскерлер бұл мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.

Қаражат көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады».

6. ҚР ЕК 181 бабына сай жұмыскерлердің құқықтары:

«1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, орын алған кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта жалақысының сақталуына».

7. Өз кезегінде, ҚР ЕК 182 бабы жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету бойынша міндеттерінің аса ауқымды тізімін қамтиды, соның ішінде:

«1) кәсіптік тәуекелге бағалау жүргізу және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдану;

2) жұмыскерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді өткізу, сондай-ақ меншікті қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз ету;

3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыру;

4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз; ...

8) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыру; ...

10) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз ету;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындау; ...

14) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру;

17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен өткізу;...».

8. ҚР ЕК 19 дербес тарауы еңбек жағдайлары бойынша өндіріс нысандарына аттестаттауды, жұмыс орындары қауіпсіздігі талаптарын және жұмыскерлерді міндетті медициналық тексеруді қоса алғанда, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыруға арналған. Ақырында, ҚР ЕК берілген бөлімінде еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаларды тергеуді және есебін жүргізу тәртібі және оны іске асыратын құзыретті органдар мен лауазымды тұлғалар толық анықталатын 20 тарау қамтылған.

9. ҚР ЕК 191, 202 баптарына сәйкес ҚР ЕК еңбек заңнамасының және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормалардың сақталуын бақылау мемлекеттік еңбек инспекторларына және саны 50 жұмыскерлерден асатын өндірістік ұйымдарда құрылатын ішкі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтеріне жүктеледі.

10. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру саласында туындайтын қоғамдық қатынастар Қазақстан Республикасының «Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оны жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру туралы» заңымен, оған заңға тәуелді бірқатар нормативтік құқықтық актілермен бірге реттеледі¹⁰⁶.

11. Еңбек етуге қабілетті халық денсаулығын қорғау және өндірістік қызмет қауіпсіздігі мәселелері бойынша заңнамалық нормалар ҚР Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы кодексінде бекітілген¹⁰⁷. Кодекстің 86 бабында осыған байланысты жұмыс берушінің медициналық тексерулердің тәртібі мен түрлері және міндеттері бекітілген, ал 14 тарау халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы қызметке арналған, бұл ретте 106 бапта – кәсіптік аурулар және (немесе) улану жағдайларын тіркеу және тергеу тәртібі, ал 108 бапта жұқпайтын ауруларға, соның ішінде кәсіптік ауруларға шалдықпағандар және жарақаттанғандар профилактикасы шаралары бекітілген.

¹⁰⁶ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы «Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оны жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру туралы» №30 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030_

¹⁰⁷ Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» № 360-VI ЗРК кодексі, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>

12. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық нормалардың көп бөлігі әртүрлі заңға тәуелді құқықтық актілерде, соның ішінде Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында нормативтік құқықтық актілерді қабылдау ережелерін тиісті уәкілетті органдардың бекітуі туралы» қаулысында¹⁰⁸, Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы» қаулысында¹⁰⁹, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімді аттестаттау ережелерін бекіту туралы» бұйрығында¹¹⁰, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау ережелерін бекіту туралы» бұйрығында¹¹¹, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу жөніндегі нысандарды бекіту туралы» бұйрығында¹¹², Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» бұйрығында¹¹³, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты тұлғаларды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» бұйрығында¹¹⁴ және тағы басқаларында қамтылған.

13. Бұған қоса, Қазақстан Республикасы өңірлік ұйымдар шегінде еңбек қауіпсіздігі саласында бірқатар келісімдерді бекітті, мысалы, Жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты олардың жарақат алу, кәсіптік ауруға шалдығу немесе денсаулығына өзге зиян келтірілген залалды өтеу құқықтарын өзара мойындау туралы ТМД келісімін¹¹⁵, Жұмыскерлер тұратын елден тыс болған кезде олар тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі туралы ТМД келісімін¹¹⁶, Еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы ТМД келісімін¹¹⁷, Еуропалық экономикалық қауымдастық мүшесі – бір мемлекеттің азаматтарымен Еуропалық экономикалық қауымдастық мүшесі – басқа мемлекеттің аумағында еңбек қызметін

¹⁰⁸ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында нормативтік құқықтық актілерді қабылдау ережелерін тиісті уәкілетті органдардың бекітуі туралы» №1182 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001182>

¹⁰⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 9 қазандағы «Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы» №1077 қаулысы, 13.12.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001077>

¹¹⁰ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімді аттестаттау ережелерін бекіту туралы» №1057 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

¹¹¹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау ережелерін бекіту туралы» №927 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012534>

¹¹² Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу жөніндегі нысандарды бекіту туралы» №1055 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655>

¹¹³ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы «Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» №1020 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747>

¹¹⁴ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы «Жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты тұлғаларды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» №1019 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665>

¹¹⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 25 мамырдағы «Жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты олардың жарақат алу, кәсіптік ауруға шалдығу немесе денсаулығына өзге зиян келтірілген залалды өтеу құқықтарын өзара мойындау туралы келісім» №2303 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002303>

¹¹⁶ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 25 тамыздағы «Жұмыскерлер тұратын елден тыс болған кезде олар тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі туралы келісім» №2423 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002423>

¹¹⁷ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 4 қыркүйектегі «Еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы келісімді бекіту туралы» №2451 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002451>

жүзеге асырған кезде орын алған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі туралы келісімді¹¹⁸ және тағы басқаларын бекітті.

14. Ақыр соңында, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге тікелей қатысты құжаттарға әртүрлі МЕМСТ, ҚНМЕ, қағидалар, нұсқаулықтар, нұсқауларды және т.б. жатқызу керек, ал оларды сақтау жұмыскерлердің денсаулығы мен өміріне тікелей әсер етеді. Және, әрине, институционалдық қатынаста 2001 жылы құрылған Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің «Еңбек гигиенасы және кәсіби аурулар ұлттық орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорынның әрекет етуін атап өту қажет¹¹⁹.

15. Жалпы, берілген қазақстандық заңнама ауқымы еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы саласында жеткілікті кепілдіктерді қамтамасыз етуі тиіс. Халықаралық еңбек ұйымы тіпті 2007 жылы жүргізген «Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау» ұлттық шолуында¹²⁰ Қазақстанда құрылған жүйенің басым және осал жақтары анықталған болатын:

«- басым жағы – бүкіл нормативтік құқықтық негіз құрылды. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы негізгі стандарттар анықталды. Нормативтік құқықтық актілерді зерттеулер негізінде және еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкес жетілдіру бойынша жұмыстар тұрақты түрде жүргізілуде;

- осал жағы – өндірісте қауіпсіз әрекет ету мәдениетінің әлсіз дамуы, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің жұмыста жауапсыз қылығы, тәуекелдерге жол беруде бағдарлардың болмауы және т.с.с.»

16. Және ары қарай шолу авторлары келесідей көрсетеді: «алға қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін келесі міндеттер жиынтығын шешу керек болады:

- экономика саласы мен секторына қарамастан, жалданушы жұмыскердің, жұмыс берушінің паритетті теңдікпен және жауапкершілігін сақтау үшін заң шығару негізін жетілдіру;

- жұмыс күшін ұтымды пайдалану есебінен еңбекке шынайы ақы төлеу деңгейін арттырудың, еңбек өнімділігін арттырудың, міндетті төлемдерді қысқарту арқылы ұйымға түсірілетін қазыналық жүктемені зәйтудың уәждемелі механизмін құру;

- барлық басқару деңгейлерде (ұлттық, өңірлік, салалық) сондай-ақ, ұйымдарда ұжымдық-шарттық реттеудің нақты механизмдерін құру негізінде әлеуметтік әріптестікті дамыту;

- еңбекті қорғауға және, жалпы, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жүйесін дамытуға қаржыландыруды арттыру мақсатында жұмыс берушінің экономикалық ынталандыру жүйесін енгізу.

Еңбек қызметінде басты басымдықтардың бірі адамның өмірін және денсаулығын сақтау болып табылады. Сондықтан еңбекті қорғау және қауіпсіздігі бойынша барлық шаралар өндірістік жарақаттану және кәсіптік сырқаттың алдын алуға бағытталуы тиіс. Осындай шаралардың бірі еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды сертификаттау болуы керек.

Халықаралық тәжірибені басшылыққа ала отырып, меншік нысандарына және ұйымдық-құқықтық нысандарына қарамастан, ұйымдармен орындалатын Еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды сертификаттау жүйесін (ЕҚСЖ) құру қажет, соның ішінде:

¹¹⁸ Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 11 қазандағы «Еуропалық экономикалық қауымдастық мүшесі – бір мемлекеттің азаматтарымен Еуропалық экономикалық қауымдастық мүшесі – басқа мемлекеттің аумағында еңбек қызметін жүзеге асырған кезде орын алған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі туралы келісімді бекіту туралы» №186-VI ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000186>

¹¹⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 29 қазандағы Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау істері жөніндегі агенттіктің «Республикалық кәсіби аурулар клиникасы», «Кәсіби патология клиникасы» республикалық мемлекеттік қазыналы кәсіпорындарын және Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің «Физиология және еңбек гигиенасы институты» республикалық мемлекеттік қазыналы кәсіпорнын қайта ұйымдастыру туралы» №1370 қаулысы, 05.08.2013 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/P010001370_

¹²⁰ «Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау» ұлттық шолуы // Халықаралық еңбек ұйымының сайты. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306180.pdf

- жұмыс берушінің ұйым ішінде еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі қызметі;
- еңбекті қорғау қызметінің әрекеті;
- жұмыс орындарына еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жүргізу жөніндегі жұмыстар;
- жұмыскерлерге еңбекті қорғау бойынша нұсқама жүргізу және ұйымдастыру және еңбекті қорғау талаптары жайында олардың білмін тексеру. Зиян еңбек жағдайлары болатын өндірістерде тексерілетін объекті шегінде зияндылықты оқшаулау сызбасын құруға болады. Осындай сызбаның көмегімен көптеген жұмысшылардың кәсіби топтары үшін жалпы болатын не болмаса бір аумақтағы не бір мамандыққа ие жұмыскерлерге әсер ететін зиянды өндірістік факторлар анықталады. Еңбекті қорғау жөніндегі халықаралық стандарттарды сақтау мониторингі. Бұл әлемдік экономикалық кеңістікке, өндірісті қарқындатуға бірігу жағдайында дүниежүзі бойынша мақұлданған және қабылданған өндірістік қауіпсіздікті және денсаулықты басқару жүйесін енгізумен байланысты».

17. Алайда, еңбекті қорғау, қауіпсіздігі және гигиенасы саласындағы жағдай әлі де көптеген қиындықтармен сипатталып келеді. Бір жыл бұрын сол кезде лауазымда болған ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі Бердібек Сапарбаев KIOSH-2019 еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік жөніндегі IX халықаралық конференцияда сөз сөйлей отырып, атап өткендей, Қазақстанда кәсіби тәуекелдерді тиімді басқару жүйесі жоқ және зиянды еңбек жағдайлары көрініп отыр. Ол былай деп айтып өтті: «*тиісті кәсіпорындарда шамамен 1 млн 600 мың қазақстандықтар тексерістен өтті. Қазіргі таңда шамамен 373 мың жұмыскерлер, бұл дегеніміз (тексерілгендердің ішінде) әр төртінші адам зиянды жағдайларда еңбек ететіні анықталды*»¹²¹. Қазақстан Кәсіподақтар федерациясы төрағасының орынбасары Ержан Егембердиев, өз кезегінде, келесідей статистиканы келтірді: «ҚРКФ талдауына сай, 2018 жылы елдегі 191 кәсіпорындарда 221 адам қаза тапты және көп жағдайларда жұмыс берушінің кінәсі дәлелденді»¹²².

18. Жұмысшы көшіп келушілерге арналған еңбек қауіпсіздігіне байланысты бұдан да күрделілер жағдай орын алуда. Қазақстан Республикасы жұмыс күшін қабылдаушы ел болып табылатыны белгілі. Өртүрлі бағалауларға сүйенсек, көшіп келушілердің саны 1 миллион адамға жетеді, бұл ел халқының шамамен 7% құрайды. Қазақстандағы еңбекші көшіп келушілердің басым көпшілігі көрші Өзбекстан және Қырғызстан азаматтары болып табылады. Адам құқықтары жөніндегі халықаралық федерацияның (FIDH), Халықаралық құқықтық бастаманың (Қазақстан) және «Мемориал» кемсітушілікке қарсы орталықтың (Ресей) 2019 жылы маусым айында шығарылған бірлескен баяндамасында «Жоқ адамдар» және оларды Қазақстанда қанау: Қырғызстан көшіп келген еңбекші мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің мүшкіл жағдайы»¹²³ еңбекші мигранттардың бірқатар құқықтарының бұзылуы, соның ішінде тіркеудің болмауы, еңбек шартының болмауы, нормаға сәйкес келмейтін немесе қанаушылық еңбек жағдайлары, әлеуметтік және заңды көмек алу қиындықтары, медициналық қызметтің қолжетімділігінің шектеулі болуы және т.с.с. көрсетілген.

19. Мұндай құқықтық қорғалмағандық, «бұлыңғыр» даладағы еңбек жұмысшы көшіп-қонушылардың еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы тұрғысынан аса шиеленіскен күрделі мәселелер екенін айдан анық.

¹²¹ «Қазақстанда еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілерді қайта қарау көзделген», “Forbes-Kazakhstan» журналы, 2019 жыл 23 мамыр. https://forbes.kz/news/2019/05/23/newsid_199868

¹²² «Кәсіподақтар Қазақстандағы еңбекті қорғау жүйесін жетілдіруді ұсынды», 2019 жыл 27 қыркүйек. <https://inbusiness.kz/ru/last/profsoyuzu-predlozhili-usovershenstvovat-sistemu-ohrany-truda-v-kazhastane>

¹²³ «Жоқ адамдар» және оларды Қазақстанда қанау: Қырғызстан көшіп келген еңбекші мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің мүшкіл жағдайы» // Адам құқықтары жөніндегі халықаралық федерацияның сайты (FIDH), <https://www.fidh.org/IMG/pdf/kazakh713rusweb.pdf>

2.11. Еңбек инспекциясы

1. Еңбек инспекциялары Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын, соның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласын бақылауды жүзеге асыратын мамандандырылған мемлекеттік орган болып табылады. Еңбек инспекцияларының құзыреті Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде анықталған.

2. ҚР ЕК 17 бабына сәйкес, еңбек инспекциялары:

«1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;

2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

3) өндірістік жарақаттану себептеріне талдау жүргізеді және оның профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

4) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен тергеп-тексереді;

5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасайды;

6) жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі өтініштерін қарайды;

7) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау мониторингін жүзеге асырады;

8) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ақпараттық жүйе негізінде кезеңдік есептерді, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйі мониторингінің нәтижелерін ұсынады;

9) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша ұжымдық еңбек дауларының мониторингін жүргізеді;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбек қатынастары бойынша қажетті ақпаратты береді;

11) жұмыс берушінің қызметін декларациялауды жүзеге асырад».

3. Ұйымдық-басқару жағынан еңбек инспекциясы жүйесін Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқарады, оның қарамағында келесілер болады: облыстың, республикалық маңызы бар қалалардың (Нұр-Сұлтан, Алматы) бас мемлекеттік еңбек инспекторы, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдардың басшылары. ҚР ЕК 191 б. 2 тар. 2 тш-на сәйкес, мемлекеттік еңбек инспекторлары лауазымды тұлғалардың құқықтық мәртебесіне ие болады. Олардың қызметтік міндеттерін жүзеге асыруына кедергі келтіру заңмен тыйым салынады, ҚР ЕК 191 б. 4 тар. осындай кедергі келтіргені үшін белгіленетін жауапкершілік туралы ескертеді.

4. Мемлекеттік еңбек инспекцияларын бақылау еңбек қатынастарындағы әлеуметтік-құқықтық бақылаудың бір түрі болып саналатындай көрінеді. Ол уәкілетті субъектілер – мемлекеттік еңбек инспекторларының шаруашылық жүргізуші субъект-жұмыс берушілерге қатысты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмысшылардың еңбек құқықтарының қорғалу жағдайының бұзу тәртібін тыю және алдын алу мақсатындағы қызметі болып табылады.

5. Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасы осындай бақылаудың екі негізгі нысандарын атайды: тексеру және профилактикалық бақылау. Олардың құралы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау мекенжайына бару болып табылады (ҚР ЕК 191 б. 5 тар.). Мемлекеттік еңбек инспекциялары қызметінің, яғни бақылау жүргізу қағидалары келесілер

болып танылады: жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіздік және жариялылық (ҚР ЕК 192 б. 1 тар). Ал инспекциялардың міндеттеріне төмендегілер жатады:

«1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;

2) қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ету;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау» (ҚР ЕК 192 б. 2 тар).

6. Мемлекеттік еңбек инспекцияларының бақылау құрамына мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары кіреді. ҚР ЕК 193 б. сай, мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары:

«1) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу мақсатында жұмыс берушілерге кедергісіз бару;

2) жұмыс берушілерден, жұмыскерлерден (олардың өкілдерінен) өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алу;

3) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдану;

4) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беру;

5) жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына сәйкессіздігі анықталған кезде оларды бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұру (тыйым салу). Ұйымның Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін, мұны жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын тоқтата тұру (тыйым салу) жолымен жою мүмкін болмайтын сәйкессіздігі анықталған жағдайда, Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы, облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы ұйымның қызметін бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұру (тыйым салу). Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер деп жұмыскерлердің өндірістік жарақаттар алу ықтималдығын не қайтыс болу тәуекелін түсіну керек;

6) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салу;

7) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеру;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау алудан, білімін тексеруден өтпеген жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбек қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды жұмыстан шеттету, сондай-ақ кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беру;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберу;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысу;

11) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасында және Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны туралы заңнамасында

белгіленген, шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібі мен шарттарын сақтауы тұрғысынан тексеру жүргізу;

12) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және жұмыскерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасу;

13) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыру».

7. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, жалпы, ХЕҰ «Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы» №81 конвенциясының¹²⁴ және еңбек қатынастары саласындағы халықаралық құқықтық актілердің ережелерін қолданатынын атап өткен жөн. Алайда, мұндай қолдану әрдайым жүйелі түрде бола бермейді.

8. Осылайша, мысалы, ҚР ЕК 193 б. 4 тар. мемлекеттік еңбек инспекторының жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беру құқығын көздейді, ал ХЕҰ №81 конвенциясының 13 б. нұсқамалар беру негізі жұмыскерлердің денсаулығы мен қауіпсіздігіне қауіп-қатер төндіру болып табылатынын нақтылайды.

9. ҚР ЕК 193 б. еңбек заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу мақсатында жұмыс берушілерге кедергісіз бару құқығы туралы 1 тар. мазмұнынан мемлекеттік инспекторлардың шаруашылық жүргізуші субъектілердің аумағына кедергісіз, кез келген уақытта, жұмыс берушіге алдын ала хабар берусіз, бара алу мүмкіндігі анық емес айтылған. Басқаша айтқанда, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормалары шаруашылық жүргізуші субъектілерге кенеттен бақылау жүргізу үшін бару мүмкіндігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік бермейді. Ұқсас құқық ХЕҰ №81 конвенциясының 12 бабында ескертіледі. Сонымен қатар, жұмыс берушілерден және жұмыскерлерден құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұрату құқығы айқындалмады (ҚР ЕК 193 б. 3 тар.). Мемлекеттік инспектордың өз функцияларын орындауы үшін осындай сұрату қажеттілігі туралы тұжырымы тым жалпылама берілген.

10. ҚР ЕК берілген бабында сұратылатын құжаттар, әртүрлі техникалық құралдарды пайдалану арқылы осы құжаттардың көшірмесін алу құқығын қарастыра отырып, олардың ҚР заңнама талаптарына сәйкес келуін тексеру үшін қажет екенін келісу орындырақ болып көрінеді. Коронавирус індеті жағдайында шаруашылық жүргізуші субъектілерді тексеру іс жүзінде тоқтатылғанын атап өту керек. Елбасының бизнес-құрылымдарды тексеруге мораторий белгілеу бұйрығына сілтеме жасай отырып, еңбек инспекциясының кәсіпорынға баруынан бас тарту шағымдарымен құқық қорғау ұйымдарына жүгіну жағдайлары кездеседі. Мұндай бас тарту жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін елеулі бұзуға алып келетіні анық. Сөйтіп, атап айтқанда, Шығыс Қазақстан облысының Мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасымен жүргізілген, 2020 жылы шілдеде орын алған «Semey Bus» ЖШС тексеруі Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының 72 жерде бұзылуын анықтауға мүмкіндік берді¹²⁵.

11. Қазақстан Республикасы Президентінің шағын кәсіпкерлікті тексеруге мораторий қою туралы бұйрығы мемлекет және бизнес арасындағы өзінше бір әлеуметтік ымыраны заңды білдіру болып табылатыны түсінікті¹²⁶. Алайда, ол азаматтардың еңбек құқықтарын бұзуға бағытталмаған. Тексерістер жүргізудегі осындай бас тартудың себебі олардың негіздерін емін еркін түсіндіру болды деп санаймыз. Және шағын бизнесті жоспарлы тексерістерге мораторий әрекет ететін болса, онда ірі компанияларға, сондай-ақ өндірістегі апатты жағдайларға, жұмыскерлердің шағымдарына және басқа да жағдайларға байланысты орын алған жоспардан

¹²⁴ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамырдағы «О ратификации Конвенции об инспекции труда в промышленности и торговле» №194 заңы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194_

¹²⁵ Еңбек инспекциясы ТОО «Semey Bus» ЖШС-да 70 аса бұзушылықтарды анықтады. https://ratel.kz/raw/trudovaja_inspeksiya_vyjavila_svysh_70_narushenij_v_too_semey_bus

¹²⁶ Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасында тексерістер және профилактикалық бақылау мен қадағалауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы» №229 бұйрығы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000229>

тыс тексерістерге мораторий қолданыла алмайды, және коронавирус індетіне және бизнес үшін басқа да ауыр жағдайлар тексерістер жүргізуден бас тарту үшін сылтау болмауы керек.

12. Тәжірибеде кәсіпкерлік құрылымдар коммерциялық және қызметтік құпия мүдделерін сылтауратып, және жиі, өз қарауы бойынша, осы мүдделерді еркін түсіндіре отырып, еңбек инспекциясына құжаттарды ұсынуда кедергі келтіретін жағдайлар да кездесетінін атап өткен жөн. Сыбайлас жемқорлық сипаттағы жағдайларды, сондай-ақ тексерістер жүргізу кезіндегі жаулық уәждемемен шартталған мүдделер қайшылығын да ескеру керек.

13. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері ҚР ЕК 194 бабында көрініс тапты. ҚР ЕК осы нормасына сәйкес еңбек инспекторларының міндеттері:

«1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру;

2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын тексеруді уақтылы және сапалы жүргізу;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) хабардар ету;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарау;

5) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтау, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұсынымдар беру;

6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатысу;

7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды және қорытуды жүзеге асыру, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған шараларды әзірлеу мен қабылдауға қатысу;

8) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеу;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізу».

14. ҚР ЕК 194 бабында мемлекеттік еңбек инспекторларының ашық қолжетімді болуы тиіс ақпарат тізімін және осы ақпарат талдауын қосып, еңбек инспекциясының қызметі туралы баяндамаларды жыл сайын жариялау міндетінің болмауы өзіне көңіл аудартады.

15. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нақты бір кемшілігі мемлекеттік инспектордың пайдаланылатын немесе өңделетін материалдардың үлгісін жинау өкілеттіктерінің болмауы болып табылады, ал осындай материалдар үлгісін жинау еңбекті қорғау саласындағы халықаралық құқықтық актілермен ұсынылған еді.

16. ҚР ЕК 195 бабында мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтық актілерінің тізімі қамтылған. Оған келесілер жатады:

«1) нұсқама:

а) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы; ә) жарақаттану қаупі бар және апат жағдайлардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі профилактикалық жұмыстарды жүргізу туралы;

б) жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын немесе тұтастай қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы;

в) жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы.

Бұл ретте қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы акт ҚР ЕК 193 бабының 6) тармақшасына сәйкес берілген қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы талап арыз бойынша сот азаматтық іс қозғағанға дейін қолданылады ;

2) әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама;

3) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы қаулы;

4) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша қаулы;

5) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы».

17. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілердің және лауазымды тұлғалардың, ҚР ЕК 198 б. 3 тар. талаптарын ескере отырып, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзуына құқықтық әсер ету шаралары болып табылады. Актілер екі данада құрылады, олардың бірі қол қойылып, жұмыс берушіге беріледі. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері лауазымды, жеке және заңды тұлғалардың орындауы үшін міндетті. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілерінің нысаны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен бекітіледі.

18. Қазақстан Республикасының әкімшілік заңнамасына сәйкес мемлекеттік еңбек инспекциялары еңбек қатынастары саласында әкімшілік құқық бұзушылық туралы істерді қарауға, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын бұзуда кінәлілерді әкімшілік жауапкершілікке тартуға құқылы (ҚР ӘҚТК 693 б.). Еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекциялар өз функцияларын жүзеге асыру кезінде басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен ғана емес, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктермен, өзге ұйымдармен де өзара іс-қимыл етуі тиіс екені ерекше маңызды болып саналады (ҚР ЕК 196 б.). Алайда, өкінішке орай, осындай қоғамдық институттармен өзара іс-қимыл ету механизмі берілмеген.

19. ҚР ЕК жұмыс берушінің мемлекеттік еңбек инспекциясының әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым беру құқығы туралы 198 б. нормасы, біздің көзқарасымыз бойынша, артық. Оған Еңбек кодексінде жұмыс берушіні қатты қорғау мүддесі себеп болды деп санаймыз. Мұндай шағымдар өзге нормативтік актілермен реттелуі тиіс болып көрінеді. Бұл құқықтың Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде *«жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда»* деген тұжырыммен бекітілуі шағым беру құқығын теріс пайдалану ықтималдығын тудырады, ал бұл мемлекеттік еңбек инспекторының қызметтік әрекетіне іс жүзінде кедергі жасауы мүмкін.

Қорытындылар және ұсыныстар.

1) Қазақстан Республикасында Орталық Азия өңіріндегі өзге мемлекеттермен салыстырғанда жоғарырақ сапалы деңгейге ие, мемлекеттік еңбек инспекцияларының қызметін құқықтық реттеудің нақты бір жүйесі қалыптасты. Берілген жүйе, жалпы, ХЕҰ Конвенциясының және басқа да халықаралық құқықтық актілердің еңбек қатынастары саласындағы ұсыныстарын іске асырады. Сонымен бірге, мемлекеттік еңбек инспекцияларының құзыреттеріне, олардың субъективті құқықтары мен заңды міндеттеріне қатысты елеулі кемшіліктер, құқықтық үйлесімсіздігі мен қарама-қайшылықтары бар.

2) Осы орайда төмендегідей ұсыныстар беру қажетті болып саналады.

1. Мемлекеттік еңбек инспекцияларының өкілеттіктерін, құқықтарын және заңды міндеттерін нақтылау, логикалық қайшылықсыздығы және жүйелік өзара байланысы болуына қатысты олардың ҚР ЕК 192-194 бб. ережелерінде анықталуын түгендеу. Бұл анықтауларды Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің берілген баптарына тиісті өзгертулер мен толықтырулар енгізген кезде ескерген жөн.

2. Еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтарының бұзылуын алдын алу үшін осы құқықтарды мемлекеттік еңбек инспекциялары тарапынан қосымша бақылау объектісі ретінде уағдаласу орынды болады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекцияларының азаматтық қоғам институттарымен (қоғамдық бірлестіктермен, БАҚ, діни ұйымдармен және өзге құрылымдармен) бақылау жүргізуге және оны жүргізуде әлеуметтік мәдени және рухани алғышарттар құруда көмек көрсетуге қатысты өзара әрекеттесуінің ұйымдық-құқықтық механизмін құру.

4. Мемлекеттік еңбек инспекцияларының бақылау жүргізі негіздері және шектері туралы, оның құқықтық салдары, осындай бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтіргені үшін заңды жауапкершілік туралы жұмыскерлерді және бизнес-құрылымдарды хабардар ете отырып, БАҚ пайдаланып түсіндіру жұмыстарын жүргізу.

2.12. Жеке еңбек даулары және оларды шешу

1. Еңбек қатынастарына жұмыскерлер және жұмыс берушілер негізгі субъектілер ретінде қатысады. Өкінішке орай, олардың мүдделері көбінесе сәйкес келе бермейді. Кез келген бір оқиғаларға байланысты даулы жағдайлар да орны алады. Кейде осы жағдайлар жұмыскерлер мен жұмыс беруші тап болған объективті экономикалық жағдайларға байланысты. Кейде бұл даулар жұмыскерлердің арам пиғылы, олардың еңбек және қызметтік тәртіпті бұзуы себебінен туындайды. Кей уақытта дауларжұмыс беруші тарапынан да теріс пайдалану салдарынан орын алады (жалақыны уақтылы төлемеу, жұмыскерлерге тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз етпеу және т.с.с.). Еңбек дауларын шешу бойынша механизмдер құрудың құқықтық алғышарттары Қазақстан Республикасының Конституциясында қамтылған, оған сәйкес *«ереуіл жасау құқығын қоса алғанда, заңмен белгіленген тәсілдерді қолдана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы мойындалады»* (Қазақстан Республикасының Ата заңының 24 б. 3 тар.).

2. Еңбек жанжалдары жұмыскерлердің әлеуметтік құқықтарын әртүрлі бұзумен, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын және еңбек шарты талаптарын сақтамаумен туындау жағдайлары едәуір жиі кездеседі. Сонымен, еңбек дауы деген не? ҚР ЕК 1 б. 16 тар-на сәйкес, еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы келіспеушіліктер.

3. Сөйтіп, еңбек дауының «түйіні» еңбек функцияларын, еңбек шартының жағдайларын, тараптардың құқықтары мен міндеттерін орындауға қатысты және еңбек дауының туындауына себеп болатын өзге да жағдайларға байланысты жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы келіспеушіліктер болып табылады. Еңбек дауының белгілерін атап өтейік:

- 1) тараптар (жұмыскер және жұмыс беруші) арасында келіспеушіліктің болуы;
- 2) еңбек қатынастарында даулы жағдайдың туындауы;
- 3) дау қатысушылары мен олардың талаптарының болуы;
- 4) еңбек қатынастарының еңбек дауының мәні ретінде ерекше саласының болуы;
- 5) еңбек дауының әртүрлі нысанда білдірілуі;
- 6) берілген дауды құқықтық реттеу қажеттілігі және оның құқықтық салдарының болуы.

Осылайша, жеке еңбек дауы – бұл еңбек қатынастары саласында болатын, жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы құқықтық жанжал.

4. Жеке еңбек дауының мәні әртүрлі болуы мүмкін: жұмыскерге жалақы төлемеу немесе оны төлеу мерзімдерін бұзу, жұмыс берушінің өзінің әлеуметтік міндеттемелерін орындамауы, жұмыскерді тәртіптік және материалдық жауапкершілікке негізсіз тарту. Мұнымен қатар, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» №9 нормативтік қаулысында *«...Келісу*

комиссиялары еңбек қатынастарын және оларға тікелей байланысты қатынастарды реттеу кезіндегі еңбек заңнамасын қолдану барысында туындайтын мәселелері жөніндегі, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын қарастырады»¹²⁷ деп анықталған. Сәйкесінше, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтамау салдарынан туындаған тартысты жағдайлар еңбек дауының мәніне енгізіледі.

5. Жеке еңбек дауын қараудың маңызды субъектісі келісу комиссиялары болып табылатынын атап өту керек. Оларды құру және қызметі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында құқықтық дауды баламалы шешу шараларын іске асыруға талпыну болып табылады. ҚР ЕК 159 б. сәйкес жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары қарайды, ал реттелмеген мәселелер бойынша не болмаса келісу комиссиясының шешімін орындамау бойынша, шағын кәсіпкерлік субъектілерін және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын қоспағанда, соттар қарайды.

6. Келісу комиссиясы ұйымдарда, олардың филиалдар мен өкілдіктерінде жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан бара-барлық негізде құрылатын тұрақты әрекет етуші орган болып табылады. Следует отметить, что «осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына қолданылмайды» (ҚР ЕК 159 б. 1 тар.). Мысалы, келісу комиссиясының еңбек дауын шешуі туралы ұқсас өтінішпен құқық қорғау органдарының қызметкерлері, әскери қызметкерлер, өзге мемлекеттік қызметкерлер жүгіне алмайды.

7. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі, келісу комиссиясының шешімдер мазмұны және оларды қабылдау тәртібі, келісу комиссиясының өкілеттіктері мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасындағы жазбаша келісімде не болмаса ұжымдық шартта белгіленеді. Келісу комиссиясына түскен өтініш аталған комиссиямен берілген күні міндетті түрде тіркелуі тиіс. Дау өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен оған берілген өкілеттіктер шегінде, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес қаралады.

8. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін қабылданған күннен бастап үшкүндік мерзім ішінде беруге міндетті. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, комиссия бекіткен мерзімде орындалуы тиіс.

9. Келісу комиссиясының шешімін белгіленген мерзімде орындамаған жағдайда жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы. Бұрын аталған ҚР Жоғарғы Сотының соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы нормативтік қаулысына сәйкес, жұмыскер немесе жұмыс беруші, дәл сол сияқты тапсырыс беруші және атқарушы «еңбек қатынастарының болуын құжатпен дәлелдеуге мүмкіндігі болмаған жағдайында, тараптар арасында еңбек қатынастарының болуы не болмауына қатысты дау келісу комиссиясына өтінішпен жүгінусіз, сот тәртібінде шешілуі мүмкін»¹²⁸ екенін атап өту керек.

¹²⁷ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» №9 нормативтік қаулысы, 20.04.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

¹²⁸ Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

10. Елдің жоғарғы сот органының осы түсініктемесі, атап айтқанда, еңбекші мигранттарды тиісті түрде рәсімдемеген жұмыс берушінің арам пиғылы саласынан еңбек қатынастарының заңды фактісін растау қиынға соғатын еңбекші мигранттарға тікелей қатысы бар болып көрінеді. Сондықтан олар тікелей сотқа жүгінуі керек, себебі олардың жұмыс орны бойынша келісу комиссиясы не жоқ, не көшіп келушілерге еңбек дауын әділ шешуде көмектесетіні екіталай. Осылайша, еңбекші мигранттарға көп жағдайларда жеке еңбек дауын шешудің баламалы шаралары қолжетімсіз болады. Алайда, тіпті дәйексөз алынған ҚР Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысы сот органдары үшін олардың еңбек қатынастарында заңды фактіні қалай және қандай реттілікпен анықтауы тиіс екеніне қатысты нақты ұсыныстарды қамтымайды. Егер берілген басты мәселе бойынша Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты сот тәжірибесіне бағыт көрсетпесе, онда еңбек қатынастарын дәлелдеуде білікті заңды көмек жиі қолжетімді бола бермейтін еңбекші мигранттардан не күтуге болады. Дегенмен, бұл мәселе тек еңбекші мигранттарға ғана емес, сондай-ақ басқа да жұмыскерлер – Қазақстан Республикасының азаматтарына да қатысты болады.

11. Еңбекші көшіп келушілер және шағын кәсіпкерлік саласында және жұмысшылар саны 15 адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымдармен қызмет ететін өзге жұмыскерлер үшін жеке еңбек дауын келісу комиссиясына өтініш беру арқылы шешу, ҚР ЕК 159 б. 1 тар-на сай, мүмкін емес. Тиісінше, осы жағдайда да олар құқықтық дауларды сотқа дейінгі тәртіпте шешудің баламалы механизмін іске асыра алмайды. Жеке еңбек дауын реттеуге арналған баламалы шараларды жүзеге асыратын келісу комиссияларынан бөлек өзге де субъектілерді Қазақстан Республикасының заңнамасы қарастырмайтынын атап өткен жөн. Келісу комиссиясының тараптары келісу комиссиясы мүшелеріне Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері, келіссөздер жүргізу біліктілігін дамыту және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу бойынша жыл сайынғы оқыту жүргізуге міндетті.

12. Сөйтіп, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы еңбек дауын шешу механизмін жалпылама қарастырады. Еңбек дауы жағдайына тап болған және, мысалы, оның еңбек жағдайларын өзгертумен келіспеген не болмаса оған жұмыс беруші берген теріс аттестациялық сипаттамаларға келіспейтін не тәртіптік жауапкершілікке тартылу заңдылығымен немесе әділдігімен келіспейтін жұмыскер келісу комиссиясына дауды реттеуде көмек сұрап жүгінуге құқылы. Бұл комиссия, біздің бұрын айтып өткендей, жұмыскердің еңбек функциясын орындау орны бойынша ұйым ішінде құрылады. Ол жеке еңбек дауын ымыраға келу негізінде және келісу, татуласу рәсімдерін қолданып, реттеу жөніндегі ерекше әлеуметтік институт болып табылады. Келісу комиссиясының міндеті ұйым ішіндегі әлеуметтік ахуалды «талқандау» емес, қайта келіспеушілікті тараптарға қандай да бір зиян келтірмей шешу, және жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау болып табылады.

13. Басқаша айтқанда, берілген комиссиялар ұйымның қалыпты әрекет етуін сақтау жағдайында жұмыскер мен жұмыс берушінің ниетін және мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету үшін құрылады. Келісу комиссиялары, бұрын аталып өткендей, тепе-теңдік негізінде жұмыскерлердің еңбек ұжымы, бәрінен бұрын кәсіподақ комитетінің, және жұмыс беруші - әкімшілігінің өкілдерінен құрылады. Еңбек заңнамасы келісу комиссиясы мүшелерін оқыту мәселелеріне, еңбек қатынастары саласындағы олардың құзыреттілігіне көңіл аударады.

14. Келісу комиссияларының қызметі еңбек қатынастарында өзінше бір делдалдық ету болып табылатынын атап өткен жөн. Алайда, бірқатар жұмысшылар санаттарына, және, бәрінен бұрын еңбекші көшіп келушілерге келісу комиссияларының көмегі қолжетімсіз. Ал, жеке еңбек дауын сотқа дейінгі тәртіпте шешудің өзге, «параллель» субъектілерін еңбек заңнамасы қарастырмайды. Заң әдебиетінде қозғалған істердің ішінде 17,6%-дан 23%-ға дейінгі сотқа дейінгі реттеу тәртібінде шешілетін жағдайға назар аударылады (бітімгершілік келісім, делдалдық,

қатысушылық шаралары)¹²⁹. Бұл айтарлықтай маңызды көрсеткіш, алайда, біздің анықтауымызға сай, жұмыскерлердің және еңбек қатынастарының, сондай-ақ ұқсастығы бойынша оларға теңестірілген азаматтық-құқықтық қатынастардың (мердігерлік шарттың, тегін қызмет көрсету шартының тараптары) басқа да қатысушыларының көбі еңбек жанжалын сотқа дейінгі шешу құралын пайдаланып қала бермейді.

15. ҚР ЕК 160 бабына сәйкес, жеке еңбек дауларын қарауы үшін келісу комиссиясына немесе сотқа жүгінудің келесі мерзімдері белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарабы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

16. Осылайша, әртүрлі еңбек даулары бойынша, егер олар жұмыскерді жұмыстан шығарумен байланысты болмаса, ол өзінің еңбек құқықтарының бұзылғаны туралы білген күннен бастап бір жыл ішінде келісу комиссиясына жүгіне алады. Бұған қоса, ҚР ЕК 160 бабы келісу комиссиясы қызметінің көмегімен орын алған татуласу рәсімдерінің нәтижелері туралы, яғни медиация туралы келісімді тікелей атап өтеді. Сәйкесінше, ҚР ЕК 159 бабына сай, тараптардың келісімі келісу комиссияларының шешім қабылдау тәртібі мен рәсімдерін бекітуге арналған жалғыз мүмкін нысан болып табылады. Алайда, ҚР ЕК 159 бабында бұл рәсімдер және оларды орындауға қойылатын жалпы талаптар қамтылмаған.

17. Келісу комиссиясына жүгінуге арналған бір айлық мерзім, сондай-ақ сотқа жүгіну үшін белгіленген 2 айлық мерзім ең аз және ұзақтығы жағынан анық жетпейтін болып көрінеді. Берілген мерзім ішінде үлгермейтін еңбек дауының «епсіз» қатысушылары үшін жеке еңбек дауын шешуге қатысты олардың құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылу ықтималдығы жоғары болады. Әрине, заң шығарушы дәлелді себеп бойынша келісу комиссиясына жүгінуде өтіп кеткен мерзімді қалпына келтіру мүмкіндігін қарастырады. Бұл ретте ол келісу комиссиясының қарауына дәлелді себептердің болуы-болмауы мәселесін шешуді қалдырады. Теріс пайдаланушылықты болдырмау үшін, ҚР ЕК 160 бабында жұмыскердің келісу комиссиясына жүгіну мерзімдерін өткізіп алуының дәлелді себептері анықтауға қойылатын жалпы талаптарды келіскен жөн болар еді деп санаймыз.

18. Сонымен қатар, біз бұрын дәйексөз келтіріп өткен ҚР Жоғарғы Сотының Нормативтік қаулысы жеке еңбек дауын шешу мақсатында келісу комиссиясына және сотқа жүгіну мерзімдерін қалпына келтіру үшін «дәлелді себептердің» мәні не болып табылатынын түсіндірмейтінін атап өту керек. ҚР ЕК 161 б. негізінде бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге бос жүруге (жұмыстан шеттетілуге) мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін жалақысындағы айырма, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа төленеді.

19. Жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы жеке еңбек дауын қарау бойынша келісу комиссиясының немесе соттың шешімі тез арада орындалуы тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімді орындауда кідірген кезде, келісу комиссиясы не сот шешімді орындауды

¹²⁹ Хасенов М.Х. Еңбек даулары бойынша сот тәжірибесінде не дұрыс емес? <https://www.zakon.kz/5010181-что-не-tak-s-sudebnoy-praktikoy-po.html>

кешіктірген уақыт үшін жұмыскерге орташа жалақыны немесе жалақыдағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

20. Сөйтіп, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы келісу комиссияларына айтарлықтай өкілеттіктер береді. Яғни келісу комиссиясы, дәл сот секілді, заңсыз жұмыстан шығарылған жұмыскерді қайта алу туралы шешім шығаруға құқылы. Өзгешелігі тек мынада ғана, сот бұзылған әділеттілікті қалпына келтіре отырып, мұны шеттен, мемлекет атынан істейді. Ал, келісу комиссиясы шешімді жұмыскер еңбек еткен ұйым шегінде «ішінен» қабылдайды. Бұған қоса, жұмыстан шығарылған жұмыскер жұмыстан босатудың заңдылығына келіспеуі туралы жазбаша өтінішпен жүтінген келісу комиссиясы жұмыс берушінің кінәсі бойынша жұмыстың тоқтап тұруы үшін жұмыскерге алмаған жалақысын, ақшалай өтемақыны алты ай ішінде төлеу туралы шешім қабылдауға құқылы болады.

Қорытындылар және ұсыныстар.

1) Келісу комиссиясы, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес, баламалы рәсімдер инструментарийін (келіссөздер, делдалдық) пайдаланып, жеке еңбек дауларын шешудің негізгі және іс жүзінде жалғыз субъектісі болып саналады. Келіссөздердің және келісу рәсімдерінің нәтижелері бойынша комиссия заңды күші бар және жұмыскердің еңбек құқықтарын қорғайтын шешімді қабылдауға құқылы. Осылайша, жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындаған еңбек жанжалы шешілетін болады. Алайда, жұмыскерлердің барлық санаттары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген шектеулер салдарынан жеке еңбек дауын шешу өтінішімен келісу комиссиясына жүгінудің заңды мүмкіндігін иелене бермейді. Жұмыскерлер-еңбекші мигранттар үшін келісу комиссиясына жүгіну іс жүзінде қолжетімсіз. Осы орайда, еңбек дауларын шешудің субъектілік құрамын жетілдіру арқасында жұмыскерлердің жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мүмкіндігін арттырған жөн.

2) Жұмыскер мен жұмыс беруші арасында келісу комиссиясының актісі ретінде, келісімнің негізгі шарттары және оны жасау рәсімдеріне қойылатын талаптар баяндалатын келісімнің үлгілі нысанын құрған жөн болар еді. Бұл үлгілік келісім мемлекеттің, бизнестің және жұмыскерлердің әлеуметтік әріптестігі шегінде жалпыұлттық көлемде бекітілуі мүмкін.

3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысында жеке еңбек дауларын шешу үшін келісу комиссиясына және сотқа жүгінудің өтіп кеткен мерзімдерін қалпына келтіруде «дәлелді себептер» ұғыман ресми түсіндірме берген жөн еді.

4) Жұмыскерлердің, соның ішінде көшіп-қонушылардың еңбек құқықтарының қорғалу жағдайын арттыру мақсатында, сондай-ақ сот органдарының құқық қолдану қызметін жетілдіру үшін құқықтық доктринаның көмегімен және жиналған сот тәжірибесін қолдана отырып, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысында еңбек қатынастары болуының заңды фактісін белгілеу алгоритмін қарастыру керек, себебі бұл қатынастардан тыс жеке еңбек дауы іс жүзінде орын алмайды.

5) Құқық қорғау ұйымдары, еңбек инспекциялары және жұмыспен қамты қызметтерімен бірлесе азаматтардың және өзге тұлғалардың келісу комиссияларына және соттарға жеке еңбек дауларын шешу үшін жүгінуіне бақылау жүргізуі тиіс, бақылаудың көмегімен жұмыскерлердің еңбек құқықтарының бұзылуын анықтауға және кінәлі адамдарды жауапқа тартуға жәрдемдесуі керек.

6) Жұмыскерлердің келісу комиссияларына және соттарға жүгіну мерзімдерін өзгерту керек, және ол үшін ҚР ЕК 160 бабында жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссияларына немесе сотқа жүгінуге арналған келесі мерзімдер қарастырылуы орынды болады:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген күннен бастап 3 ай;
- сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шарты тарабы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап 6 ай.

21. Жалпы, ұсынылған шаралар жеке еңбек дауларын шешу тәжірибесін жақсартуға көмектеседі. Бір уақытта, берілген ұсыныстарды жүзеге асыру адамның еңбек саласындағы әлеуметтік құқықтарының заңмен қорғалу деңгейін арттыруға шақырады.

2.13. Қызметтен негізсіз босатудан қорғау

1. Еңбек шартын тоқтату жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек шартымен уағдаласқан өзара құқықтары мен міндеттерінің тоқтатылуын және олар бір-біріне қатысты жұмыскер және жұмыс беруші құқықтық мәртебесін жоғалтатынын білдіреді. Еңбек шартын тоқтату мәселелеріне Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 49-62 баптары арналған. Еңбек шартын тоқтату әртүрлі негіздерге сүйенетінін атап өтейік. Олардың ішінде жұмыскердің өзінің бастамасын және тараптардың келісуін, жұмыс берушінің бастамасын, сондай-ақ тараптардың еркінен тыс жағдайларды атауға болады. Еңбек шартын тоқтату жұмыскердің танысып, қол қоюы арқылы, жұмыс берушінің жазбаша бұйрығымен рәсімделетінін есте сақтау маңызды. Жұмыскерлерді негізсіз жұмыстан шығару мәселесі заманауи қазақстандық қоғамның күрделі әлеуметтік, құқықтық мәселесі болып табылады. Ол еңбек нарығы ахуалының өзгерісімен, еңбек қатынастары қатысушыларының адал ниетті әрекетімен, еңбек шартын тоқтату негіздері мен механизмін нормативтік құқықтық реттеумен, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормалары мен институттарын қолдану сапасымен тығыз байланыста болады.

2. Бәрінен бұрын, мемлекет жұмыскерді кемсітушілік себептермен жұмыстан босатудан қорғау құқықтық кепілдіктерін құратынын атап өтейік, осылай, атап айтқанда, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаларының бірі еңбек саласында кемсітушілікке тыйым салу қағидасы болып табылады (ҚР ЕК 4 б.). ҚР ЕК 6 б. 1 тар-на сай, *«әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. ... ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды»*. Тиісінше, заң шығарушы, соның ішінде, негізсіз кемсітушілік танытып жұмыстан босатудан қорғау құқығын шектеуге жол бермеуді жариялайды.

3. Осындай қорғаудың бірі, мысалы, Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» заңында¹³⁰ көрініс табады. Осы Заңның 7 б. 2 тар-на сәйкес, *«жұмыскердің жұмысқа қабылдануы, жұмыста жоғарылауы кезінде кемсітушілікке, сондай-ақ жұмыскердің белгілі бір кәсіподақта болу, оған кіру немесе одан шығу себебінен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады»*. Берілген жағдайда жұмыскердің сенімі және әлеуметтік белсенділік себебі бойынша кемсітуге тыйым салынады деп санаймыз. Жалпы, кемсітушіліктен қорғау кеңірек мәнмәтінінде негізсіз жұмыстан босатудан қорғауды қамтиды. Негізсіз жұмыстан босатудан қорғау, яғни еңбек шартын бұзудан қорғау жұмыстан босатудың бастамашысы дәл жұмыс беруші болатын жағдайларға жататын болып көрінеді. Алайда, біздің ойымызша, осындау босату қатерлері тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын тоқтатқан жағдайда да орын алуы мүмкін.

¹³⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар» №211-V ЗРК заңы, 25.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

4. Сөйтіп, мысалы, ҚР ЕК 50 бабына сәйкес, *«еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарабы еңбек шартының екінші тарабына хабарлама жібереді. Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады. Жұмыскермен келісіп еңбек шартында жұмыс берушінің ҚР ЕК 50 бабы 2 тармағымен бекітілген талаптарын сақтаусыз, мөлшері еңбек шартында анықталатын өтемақыны төлей отырып, еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін».*

5. ҚР ЕК 50 б. 2 тар. жүгіну тараптардың келісім бойынша еңбек шартын бұзуға ниет білдірген еңбек шартының тарабы еңбек шартының екінші тарабына хабарлама жіберуін көруге мүмкіндік береді. Хабарлама алған тарап үш жұмыс күні ішінде қабылданған шешім туралы басқа тарапқа жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Осылайша, жоғарыда аталған талаптарды сақтаусыз, сәйкесінше, жұмыскер соңғысының тарапынан хабарлама алған күннен бастап оған үш күндік мерзімде жазбаша түрде міндетті хабарлаусыз, жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу құқығы түріндегі заңды мүмкіндігі белгіленген. Сөйтіп, жұмыс беруші жұмыскерді қызметтен тез арада босату және жұмыскермен келісусіз осындай босату күнін дербес анықтау мүмкіндігін иеленеді. Бұл жұмыс берушінің экономикалық жағынан әлсіз субъекті – жұмыскерге қатысты өкілеттіктерін негізсіз арттырады және жұмыс берушіні дәлме-дәл «еркіне қоя береді», нәтижесінде тараптардың келісіміне сілтей отырып, одан құтылады деп саналады, ал мұндай жағдайды ол еңбек шартында алдын ала қарастырып қойған. Мұны жұмыскерді қызметтен босатуға арналған «жеңілдетілген» талаптар құрудан басқалай атай алмайсын.

6. Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша, яғни оның еркі бойынша біржақты тәртіпте бұзылуы мүмкін. Жұмыскерді жұмыстан босату туралы шешімді жеке кәсіпкер, фермерлік, шаруа қожалығының басшысы, заңды тұлға – ұйымның басшысы, мемлекеттік қызметкерлерді жұмысқа қабылдау және босату құқығын пайдаланатын мемлекеттік билік органдардың лауазымды тұлғасы қабылдай алады. Мұндай босату кезінде жұмыскердің қазіргі жұмыс орнында қалу ниеті жұмыс беруші үшін еш заңды мәнге ие болмайды. Қаралып отырған еңбек қатынастарын бұзу түрі жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделері саласына едәуір қатысты болатындықтан, берілген негіз бойынша жұмыстан босату жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады, және ол заңның «рухы» мен «әрпіне» қатаң сәйкес келумен қамтамасыз етілуі тиіс. Жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметтен босату заңдылығы мәселелеріне сот тәжірибесі айтарлықтай үлкен көңіл бөледі.

7. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату ҚР ЕК 52 б. реттеледі. Оның мазмұны айтарлықтай кең. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі берілген бапта жұмыс беруші жұмыскерді бұзуға құқылы болатын негіздердің тізімін береді. Жұмыскермен жасалған еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша келесі жағдайларда бұзылуы мүмкін:

«1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

3) жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

4) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

5) өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскер еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;

5-1) "бағалаушы" біліктілігін беру туралы куәліктен айырылған;

- 6) жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;
- 8) жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- 9) жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын тудызатын заттарды пайдаланған;
- 10) алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын тудызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін тиісті актімен расталған медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;
- 11) өндірістік жарақаттар мен апаттарды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;
- 12) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;
- 13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;
- 14) тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен үйлеспейтін, моральға қайшы қылықтар жасаған;
- 15) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
- 16) тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;
- 17) егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
- 18) жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары не жұмыс берушінің бөлімшесінің (филиалының, өкілдігінің және жұмыс берушінің актісімен анықталған өзге де бөлімшесінің) басшысы еңбек міндеттерін бұзған;
- 19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;
- 20) жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда.
- Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;
- 21) Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;
- 22) соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;
- 23) заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының, алқалы атқарушы органы мүшелерінің өкілеттіктері немесе заңды тұлға атқарушы органының жекелеген мүшесінің, сондай-ақ

"Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері заңды тұлға мүлкі меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімі бойынша тоқтатылған;

24) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11 бабының 1 тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

25) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда.

Қосымша жұмыс істеу туралы еңбек шарты негізгі жұмыс болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

8. Осылайша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату негіздері әртүрлі және сан алуан жағдайларға жатады. Біз осы жағдайлар ішінде ұйымды таратқан кезде жұмыс берушінің одан арғы шаруашылық қызметін жалғастыру мүмкін емес екенін және жұмыскер кез келген бір жұмыс түрін орындай алмаған кезде оның денсаулық жағдайының нашарлауын көріп отырмыз. Осы тізімде жұмыскердің – мемлекеттік қызметкердің мемлекеттік құпияға қолжетімдігі тоқтауына байланысты жағдайлар да және жүктілік демалысынан шыққан жұмыскердің бұрынғы лауазым қалпына келтіру қажеттілігіне байланысты жағдайлар да бар, жұмыскердің сыбайлас жемқорлық әрекетіне себеп болған негіздер де бар. Жұмыскердің тәртіптік құқық бұзушылық жасауын білдіретін жұмыскердің еңбек (қызметтік) тәртібін әртүрлі бұзушылықтар ерекше негіздер тобын құрады.

9. Сөйтіп, мысалы, жұмыскерді қызметтен босату үшін негіз оның жұмысқа келмеуі, яғни жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз қатарынан үш және одан да көп сағат жұмыста болмауы болып табылады. Жұмыскердің әрекеті жұмысқа шықпауы ретінде жіктелуі үшін келесі шарттардың бір уақытта болуы тиіс:

1) қатарынан үш сағат және одан да көп уақыт, алайда бір жұмыс ауысымы ішінде жұмыста болмауы. Яғни жұмыста екі сағат болмауды бір күнге және бір сағатты басқа күнге есептеп, кейін мұны жұмысқа келмеу деп атауға болмайды.

2) жұмысқа шықпау дәлелді себептерге байланысты болмау керек.

Сот тәжірибесі осы дәлелді себептерге жұмысқа уақытша қабілетсіздік қағазымен расталған жұмыскердің ауруын, немесе оның жақынының, отбасы мүшесінің ауруын; қоғамдық көліктің қызмет істеуінің бұзылуына, қатынас жолдарының жабылуына байланысты жұмыс орнына бару мүмкін болмауды; куәгер, зардап шегуші ретінде куәлік беруі үшін жұмыскерді сотқа немесе өзге құқық қорғау органына шақыртуды; ауыр науқасты медициналық ұйымға алып жүруді және т.с.с. жатқызады. Жұмыста дәлелді себептермен болмау, тіпті үш сағаттан аса ұзақ болса да, жұмысқа келмеу болып табылмайды.

3) жұмыскердің қасақаналық және абайсыздық нысанындағы кінәсінің болуы. Бұл жұмыскер жұмысқа келмеуді қалағанын немесе жұмыс орнына уақтылы келуге үлгерем деп жеңіл ойлауын білдіреді.

10. Жұмыскердің жұмыс орнына кез келген түрдегі мастық күйде келуі медицина қызметкері-наркологтың қатысуымен бекітілуі тиіс. Мастық күйді маман емес адамның көзбен анықтауы қиынға соғады, оған қоса адамның сыртқы келбеті кейбір дәрілік заттарды қабылдағаннан кейін мастық күй ретінде көрінуі мүмкін. Егер мас болу фактісі анықталса, онда жұмыс беруші өз бұйрығымен қауіпсіздік мақсатында жұмыскерді тиісті актіні құра отырып, жұмыстан босатады.

11. Алып отырған лауазымына сәйкес келмеу, біліктілігі және кәсіби даярлығы жеткіліксіз болуы салдарынан жұмыскерді жұмыстан шығару едәуір қиындық тудырады. Осындай сәйкессіздікті анықтау үшін тиісті жұмыскерлерді аттестаттау жүргізіледі. Егер жұмыскер

жүйелі түрде ақау жасаса, өндірістік тапсырмаларды орындай алмаса, жұмыста өрескел қателіктерге жол берсе, оны алып отырған лауазымына сәйкес келмейді деп санауға болады.

12. Жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатуға арналған негіздердің бірі нақты, іс жүзінде және заңды түрде бекітілуі тиіс екенін атап өту керек. Бұл ретте ҚР ЕК 54 бабына сәйкес жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығару үшін шектеу барын білген жөн. Атап айтқанда, «жұмысқа уақытша қабілетсіз және ҚР ЕК 52 б. 1 тар. 1), 18), 20) және 23) тш. көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер демалыста болған кезінде еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға жол берілмейді. Еңбек шартын жүктілік туралы анықтаманы жұмыс берушіге ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелейтін жалғызбасты аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелейтін өзге адамдармен жұмыс берушінің бастамасы бойынша ҚР ЕК 52 б. 1 тар. 2) және 3) тш. көзделген негіздерге сай бұзуға жол берілмейді».

13. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары басқа да негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін екенін бекітеді. Сөйтіп, мысалы, ҚР ЕК 51 бабына сәйкес еңбек шартын мерзімі өткен соң тоқтату көзделген. ҚР ЕК 51 б. 1 және 2 тар-на сай, *«белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімі өтуіне байланысты тоқтатылады. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы анықтама ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті».*

14. Белгілі бір жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмысты аяқтау күні болып табылады. Уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердің жұмысқа шығу күні болып табылады. Мұнымен қатар, заң шығарушы жұмыскер сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысқан немесе оны лауазымға тағайындаған жағдайда еңбек шартын бұзу тәртібін көздейді. ҚР ЕК 59 бабына сәйкес, *«жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты, егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда болуға тыйым салу белгіленген болса, бұзылады. Жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуі және жұмыскердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіздер болып табылады».*

15. ҚР ЕК 60 б. еңбек шартын оның талаптарын бұзу салдарынан тоқтатуға арналған. Еңбек шарты еңбек шартын жасау талаптарын бұзу нәтижесінде тоқтатылуы тиіс, егер мұндай бұзу келесі жағдайларда еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін алып тастаса:

«1) медициналық қорытынды негізінде жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған;

2) жұмысты орындауға арналған еңбек шарты адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жасалған;

3) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

- 4) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптар бұзыла отырып жасалған;
- 5) еңбек шарты осы Кодекстің 26 бабының 2 тармағында көрсетілген адамдармен жасалған жағдайларда;
- 6) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда».

16. Осылайша, жұмыскерді негізсіз жұмыстан босату жұмыскердің қалауына және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген еңбек шартын бұзу негіздеріне қарамастан, онымен еңбек шартын бұзуды, дәл сол сияқты кемсітушілік себеппен жұмыстан босатуды білдіреді. Алайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қамтылған ресми негіздер жұмыс берушінің арам пиғылы салдарынан онымен дұрыс түсіндірілмеуі жағдайында жұмыстан босату негізсіз болады. Мысалы, жұмыскердің ұйымда әртүрлі жұмыс ауысымдары болмауын қосып жұмысқа келмеуі ретінде саналған, немесе жұмыскерді «аттестаттау» туралы ұмытып, оның алып отырған лауазымға сәйкес келмеуі үшін жұмыстан шығарған.

17. ҚР ЕК 52 б, көзделген жұмыскерді жұмыстан босатуға арналған кейбір негіздер олардың заңды белгілері анық емес құрылымдау нәтижесінде кемшіліксіз болып көрінбейді. Сөйтіп, мысалы, негіздерді жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкем соғатын өндірістің, атқарылатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің көлемін азайту түрінде бағалау керек. Біріншіден, өндіріс көлемін төмендетуде жұмыскердің кінәсінің болуы осы негіздің тұжырымынан анық емес. Коронавирус індеті жағдайында Қазақстанда көптеген кәсіпорындарда өндіріс, атқарылатын жұмыс және көрсетілетін қызметтер көлемі төмендетілді. Тіпті, осы көлемге көптеген факторлар әсер етеді: нарық жағдаяты, жұмыстардың, қызметтердің сұраныста болуы, елдегі немесе оның өңіріндегі әлеуметтік жағдай, кәсіпкерлік сауаттылық және т.с.с. Берілген негіз бойынша жұмыскерді жұмыстан босату объективтік жүктеуді басшылыққа алуды білдіреді. «Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауы» тұжырымдамасы тым артық бағаланған. Оның нақты белгілері болмаған кезде бұл тұжырымдама жұмыс берушінің субъективті көзқарасына және оның жұмыскерді жұмыстан босатуда өз құқығын теріс пайдалануына жол ашады. Өйткені, кірісті он мың теңгеге азайтуды ықыласына қарай «жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауы» ретінде түсіндіруге болады! Заң шығарушы бұл жағдайда барынша жұмыс берушіге «қажетсіз жұмыскерлерден» құтылу үшін сөзбе-сөз «каучукты» негіз бере отырып, оның мүдделерін қорғауды шешкен сияқты.

18. ҚР ЕК 52 б. көзделген зейнетақы жасына жеткен жұмыскерді жұмыстан босатуға қатысты болса, онда ол жас белгісі бойынша кемсітушілік болып табылады және кемсітушілікке конституциялық тыйым салуға қарсы келеді. Жұмыскерді жұмыстан негізсіз босату жұмыс беруші тарапынан шикан – құқықты теріс пайдаланудың бір түрі болатын болып көрінеді. Заң әдебиетінде еңбек қатынастарында құқықты теріс пайдалану «еңбек шарты тараптарының еңбек кодексімен және өзге заңдармен ұсынылатын субъективті құқықтарды ықылассыз жүзеге асыру, бұл кезде құқық берілген тұлға еңбек шартының басқа тарабын алдаумен қоса келетін, ұйымдық, мүлктік және өзге пайдаларды негізсіз көруге бағытталатын өзінің әрекетінің заңдылығының жалған көрінісін құрады»¹³¹ ретінде қаралады. Жұмыскердің және жұмыс берушінің заңды теңдігі жалғандық болғандықтан, жұмыс берушінің тарабынан теріс пайдалану ықтимал, және сәйкесінше, қауіпті деп санаймыз. Жұмыс беруші жол берген құқықты теріс пайдалану жұмыс берушінің пайдакүнөмдік және өзге жеке мақсаттары үшін, жұмыскерді алдауға және оның құқықтық жағдайын нашарлатуға «бүркенуді» қамтамасыз ететін сыртқы, ресми заңдылық берілетін оның әрекетінің арам пиғылы болып саналады.

¹³¹ Хасенов М.Х. Еңбек даулары бойынша сот тәжірибесінің несі дұрыс емес? <https://www.zakon.kz/5010181-chto-ne-tak-s-sudebnoy-praktikoy-po.html>

19. Алайда, «адалдық» және «арам ниеттілік» категориялары сот тәжірибесінде кеңінен таралмады. Бұрын танымал қазақстандық зерттеуші Сулейменов М.К. *«соттар адалдық мәселесін түсінбейді, одан қорқады, және нәтижесінде жайдан-жай елемейді»*¹³² деп айтып өткен. Және, Сулейменов М.К. азаматтық құқық мәселелерін қозғағанына қарамастан, бұны еңбек құқығына да жатқызуға болады, себебі тараптардың ақылдылығы және адалдығы еңбек қатынастары саласында зор маңызға ие.

20. Қазақстан Республикасындағы сот тәжірибесі жұмыс берушінің арам ниеті Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жұмыстан босату арналған негіздер емін еркін түсіндірілген жағдайларын ескереді. Сөйтіп, мысалы, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2019 жылғы 21 тамыздағы өз Қаулысында¹³³ апелляциялық саты әртүрлі болып табылатын «шатты қысқарту» ұғымын «санын қысқарту» ұғымынан ажыратып көрсетпегенін атады. Берілген сот қателігін Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2019 жылғы 21 тамыздағы өз Қаулысында түзетті. *«Кассациялық саты сотының пікірі бойынша, талап арызды қанағаттандыруда бас тарта отырып, бірінші сатыдағы сот «И.» ММ-нің штатын қысқарту орын алды, жұмыс берушінің жұмыстан шығару тәртібі сақталған деген қорытынды шығарды. Апелляциялық сатының соты, соттың шешімін өзгерте отырып және С. азаматының талап арызын қанағаттандыра отырып, штатты қысқарту орын алғаны туралы «И.» ММ дәлелдер ұсынбағанын; жұмыстан босату туралы бұйрықта Еңбек кодексінің 53 бабы 1 тармағына сілтеме берілмегенін; талапкерге үш күн ішінде жұмыстан босату туралы бұйрықтың көшірмесі ұсынылмағанын негіздеді. Сот алқасы апелляциялық саты сотының қорытындылары қате, іс бойынша белгіленген нақты деректерге сәйкес келмейді және құқық нормаларын дұрыс қолданбай жасалынған деп санайды. Апелляциялық сатының соты жіберген бұзушылықтар істі дұрыс шешпеуге, бірінші сатылы сот шешімін негізсіз болдырмауға алып келді, бұл АІК 427 бабы 1 бөлімі 3), 4) тармақшаларына сәйкес, бірінші сатылы сот шешімін күшінде қалдыра отырып, даулы қаулыны болдырмауда негіз болып табылады»*. Берілген сорақылықтан шығатын қорытынды аталған істі шешу кезінде маңызды болған штатты қысқарту және жұмыскерлер санын қысқартуда айырмашылықтың бар болуы болып табылады.

21. Жұмыскерлердің саны және жұмыскерлердің штаты ұғымын айыра білу керек. Осылайша, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты жұмыскерлердің саны және жұмыскерлердің штаты ұғымын ажырату қажеттілігін атап өтті, және штатты қысқарту штат кестесінде көрсетілген ұйым ішіндегі кейбір қызметтерді жою болып табылатынын ескертті. Санын қысқарту дегеніміз дәл бір қызметте орналасқан жұмыскерлердің санын азайту. Сәйкесінше, Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы тек жұмыс беруші ғана емес, сондай-ақ апелляциялық сатының соты ұйымның қаржылық және материалдық-техникалық қамтамасыз ету бөлімінің менеджері С. азаматын заңсыз жұмыстан босатуына байланысты істе «штатты қысқартуды» дұрыс түсіндірмеуге, нәтижесінде жұмыскердің еңбек құқықтарын бұзуға алып келгеніне назар аударды.

22. Бұрын аталып өткендей, еңбек шартын тоқтату заңды тұрғыда маңызды іс-әрекеттерді жасау үдерісі, нақты бір тәртібі болып табылады. Егер еңбек шарты жұмыскер жасаған тәртіптік құқық бұзушылық үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтатылады, жұмыс беруші құқық бұзушылық жағдайына қызметтік тергеу жүргізуі тиіс, жұмыскерден түсініктеме талап етуі және жұмыстан босату туралы шешім қабылдай отырып, тиісті бұйрық шығаруы керек. Кез келген жағдайда, жұмыскерді жұмыстан шығарған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілінің қолы қойылған бұл туралы бұйрық шығарылады. Еңбек қатынастары тоқтатылады, және жұмыскерге

¹³² Сулейменов М.К. Азаматтық құқықтағы адалдық: теория және тәжірибе мәселелері // Азаматтық құқықтағы адалдық: Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 20-жылдығына арн. жыл сай. цивилист.оку. шегінде Халық. ғыл.-тәж. конф. материалдары (Алматы, 2014 ж. 22–23 мамыр) / Ред. жау. Сулейменов М.К. – Алматы, 2014. – 9 б.

¹³³ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Азаматтық істер жөніндегі Сот алқасының 2019 жылғы 21 тамыздағы қаулысы.

еңбек кітапшасы беріледі, жұмыстан босатудан бұрынғы кезең үшін жалақы төленеді. Жұмыскердің және жұмыс берушінің кейбір құқықтары мен міндеттері тіпті еңбек шартының күші тоқтатылғаннан кейін де сақталатынын атап өткен жөн. Сөйтіп, мысалы, жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген мүліктік залалды өтеуге міндетті, және еңбек шартын тоқтату жұмыс берушіні осы залалды өтеуді талап ету құқығынан айырмайды. Салық, коммерциялық, банк құпиясын қамтитын деректерге рұқсаты болған жұмыскер кредит, өзге коммерциялық немесе салық органынан шыққаннан кейін де бұл деректерді жарияламауға міндетті.

23. Жұмыскерді жұмыстан босатуға байланысты шаралар туралы ҚР ЕК 61-62 бб. айтылған. ҚР ЕК 61 бабына сай, *«жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй жұмыскерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен ресімделеді. Жұмыс берушінің актісінде ҚР ЕК-не сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге табыс етіледі не оның табыс етілгені туралы хабарламасы бар хатпен оған жіберіледі».*

24. ҚР ЕК 62 бабына сәйкес, *«жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті. Жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің) талап етуі бойынша, өтінішпен жүгінген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде мамандығы (біліктілігі, лауазымы), жұмыс істеген уақыты және жалақы мөлшері көрсетілген анықтаманы, жұмыскердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті. Жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс беруші - жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде жұмыс беруші жұмыскердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша қалыптасқан берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті».*

Қорытындылар және ұсыныстар:

1) Жұмыскерді заңсыз жұмыстан босатудан қорғау заңсыз жұмыстан шығаруға, жұмыскердің бұзылған еңбек құқықтарын қорғауға және қалпына келтіруге бағытталған Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын қолданып, ұйымдық, құқықтық, әлеуметтік және өзге шаралардың **жиынтығын** білдіреді.

2) Әлеуметтік әріптестік саласындағы іс-шаралар шегінде, жұмыскерлерді еңбек шартын бұзу туралы өтініштер беруге іс жүзінде мәжбүрлеу «тараптардың келісімі» және «өз қалауы» бойынша жұмыстан шығару ретінде «боямаланған» кезде жұмыскерлерді жұмыстан босату тәжірибесін жою бойынша жұмыстар жүргізген жөн. Азаматтық қоғам институттарының күшімен азаматтарға, әсіресе, халықтың әлеуметтік тұрғыдан осал топтарына, соның ішінде еңбекші мигранттарға, негізсіз жұмыстан босату мәнін және одан сотпен қорғау мүмкіндігін түсіндіре отырып, құқықтық ақпарат берген орынды болады.

3) Бағалау ұғымдарын және жұмыскерлерді емін еркін және негізсіз жұмыстан шығару қауіп-қатерлеріне ие осы баптың өзге ережелерін қысқарту алғышарттарын құру үшін жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату негіздері туралы ҚР ЕК 52 бабын түгіндеу орынды болып көрінеді.

4) Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» №9 нормативтік қаулысында жұмыс беруші

тарапынан еңбек қатынастары саласында «құқықты теріс пайдалану» категориясын түсіндірмесін қарастыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскер және жұмыс беруші қатынастарында адалдық мәні неде екенін түсіндіру орынды.

2.14. Өзге еңбек жағдайлары: еңбекке және демалысқа ақы төлеудің ең төменгі мөлшері

1. Адамға, оның отбасына қалыпты тіршілік етуін қамтамасыз етудің маңызды құралы еңбекке сыйақы төлеу болып табылады. Бұл сыйақы басқа көптеген мемлекеттердегідей Қазақстан Республикасының заңнамасында жалақы деп аталады. Жалақы жұмыскердің шығармашылық мүмкіндіктерін, біліктілігін, білімін, дағдылары мен қабілеттерін жұмыс берушінің мойындауының көрінісі болады.

2. Қазақстан Республикасы Конституциясының 28 бабына сәйкес *«Қазақстан Республикасының азаматы жасына келген, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айырылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде оған ең төменгі жалақы мен зейнетақының мөлшерінде әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік беріледі»*. Осылайша, кепіл етілген ең төменгі жалақы мөлшері екіжақты заңды сипатқа ие. Бір жағынан, бұл халықты әлеуметтік қорғаудың бір құралы болып табылады. Басқа жағынан – еңбекке берілетін кепілдік берілген ең төменгі сыйақы.

3. ҚР ЕК 1 бабында ең төменгі жалақы мөлшері жұмыскер қалыпты жағдайларда еңбек міндеттерін орындаған кезде және жұмыс уақыты қалыпты жалғасқан кезде қарапайым біліктілігі жоқ (ең күрделі емес) еңбек еткен жұмыскерге кепіл етілген ең аз ақшалай төлем беруді білдіретінін атап өткен жөн. Осылайша, ең төменгі жалақы мөлшері келесі белгілермен сипатталады:

- айлық ақшалай төлемнің ең төмен қажетті мөлшері;
- заңмен белгіленген оны ұсыну кепілдіктерінің болуы (еңбекақының ең төменгі мөлшері осыдан төмен болмау керек);
- төмен білікті еңбек үшін сыйақы;
- қалыпты жұмыс уақыты жағдайларының болуы.

4. Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақы мөлшері 42 500 теңге сомасында белгіленген, бұл шамамен 110 АҚШ долларын құрайды. Инфляциялық үдерістерді және «тұтыну қоржыны» құнының тұрақты өсуін ескере отырып, бұл ақшалай сома адамның қалыпты тіршілік етуі мен дамуындағы қажеттіліктерін қанағаттандыруда жеткіліксіз екені анық. Осылайша, көптеген посткеңестік елдердегідей, Қазақстанда да еңбекке төленетін ең төменгі жалақы мөлшері азаматтың әлеуметтік қорғалу функциясын тиісті түрде атқармайтыны анық, және оны қарапайым тіршілікке қажетті игіліктерді иелену үшін жеткілікті деп айту қиын. Өкінішке орай, бұрынғы КСРО-ның өзге елдеріндегідей, Қазақстанда да «жұмыс істеуші кедейлер» феномы бар, ол, тіпті жүйелі түрде төленіп отырса және адамның тұрақты жұмыс орны болса да, төмен жалақы мөлшері салдарынан лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ете алмауды білдіреді. Берілген мәселені шешу, Қазақстан Республикасы Конституциясында бекітілген әлеуметтік мемлекет үлгісі ескерілген жағдайда өзекті міндет болып табылады.

5. ҚР Конституциясының 24 бабына сәйкес, *«әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар»*.

6. Осылайша, Қазақстан Республикасы Конституциясы еңбекақыға тікелей қатысты бірқатар ережелерді бекітеді:

- 1) жұмыскердің еңбегі ақылы болып табылады, яғни оған сыйақы (жалақы) төлеуді көздейді;
- 2) ақысыз еңбек мәні бойынша мәжбүрлі болып табылады;
- 3) еңбек қатынастары саласында, яғни жалақыны төлеуге байланысты кемсітушілікке тыйым салынады.

7. 1966 жылғы БҰҰ Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің, Еуропалық әлеуметтік хартияның (қайта қаралған) ережелеріне және Қазақстан Республикасы Конституциясының ережелеріне сүйене отырып, жалақы азаматтарға лайықты өмірді, яғни адамның қадір-қасиетін қамтамасыз етудің маңызды құралы болып табылады.

8. Қазақстан Республикасы Конституциясының еңбекке сыйақы төлеу туралы ережесін нақтылай отырып, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі жалақының заңды анықтамасын қамтиды. Сөйтіп, ҚР ЕК 1 б. 37 тар-на сәйкес, *«жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер»*. Осылайша, жалақы – бұл еңбек шартымен көзделген тұрақты, ай сайынғы ақшалай сыйақы, ол еңбек сипаты мен жағдайларына, жұмыскердің біліктілігі мен кәсіби даярлығына, өтемақылық және өзге әлеуметтік төлемдердің болуына байланысты жұмыс берушінің мүддесінде еңбек функциясын орындағаны үшін жұмыскерге төленеді.

9. Жалақының заңды маңызды белгілерді атап өтейік.

Жалақы еңбек үшін, яғни жұмыскердің еңбек функцияларын атқарған үшін берілетін сыйақы нысаны болып табылады.

Жалақы заңмен және еңбек шартымен көзделген.

Жалақыны жұмыскерге оны төлеу бойынша іс-әрекеттерді орындауға міндетті жұмыс беруші төлейді.

Жалақының мөлшері нақты еңбек түріне, оны орындау шарттарына, жұмыскердің біліктілігіне, оның кәсіби даярлығына, еңбек қатынастарын орындау күрделілігіне және сапасына байланысты болады.

Жалақы тұрақты сипатқа ие және ай сайын төленеді.

Жалақы салық салу объектісі болып табылады.

10. Әр жұмыскер қандай да бір кемсітушіліксіз жалақыны алуға құқылы, яғни жалақыны төлеу жұмыскердің жынысына, оның ұлттық, тілдік және діни тиесілілігіне, көзқарастары мен сенімдеріне, тұрғылықты мекенжайына, отбасы жағдайына және өзге де жағдайларға байланысты болмауы тиіс. Жалақы, мәні бойынша, жұмыскердің жұмыс берушіге іс жүзінде «сататын» оның еңбек құнын, оның қабілеттіктері мен уақытын білдіру нысаны болып табылады.

11. Жалақыны алу құқығын жұмыскерлер ретінде жұмыс берушімен еңбек шартын жасасқан тұлғалар қолданады. Әрине, бұл, бәрінен бұрын, еңбекке қабілетті болу жасына жеткен ер және әйел жынысты Қазақстан Республикасының азаматтары, соның ішінде заңға сәйкес жұмыс берушімен еңбек қатынастарын жасасқан кәмелетке толмаған азаматтар.

12. Шетел азаматтары мен азаматтығы жоқ тұлғаларға қатысты болса, олар да Қазақстан Республикасында жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға және жалақыны тұрақты алып отыруға құқылы болады. Алайда, бұл үшін берілген тұлғаларды көші-қон полициясының органдарында тіркелуі тиіс, сондай-ақ Қазақстанда уақытша тұруға рұқсат та талап етілуі мүмкін. Шетел азаматтары мемлекеттік қызметке қабылдана алмайтыны, яғни Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарынан жалақы алуға талаптана алмайтыны айдан анық.

13. Жалақыны жұмыскер өзі жеке алады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасы заңнамасымен жалақыны жұмыскердің орнына нотариалды сенімхат негізінде өзге тұлғалар (мысалы, отбасы мүшелерінің біреуі) ала алатын жағдайлар көзделеді. Көркем, деректі фильмдер түсіріліміне, театр көрінісіне қатысу үшін жұмысқа қабылданған жас бала үшін жалақыны оның ата-анасы немесе басқа заңды өкілдері алады. Жұмыскер қайтыс болған жағдайда, ол алмаған жалақы отбасы мүшелеріне беріледі.

14. Сол уақытта, жалақы не толық көлемде төленбейтін не оны төлеу мерзімдерін бұзып берілетін еңбекші мигранттардың құқықтары жиі бұзылады. Бұл жұмыс берушілердің жұмысшы-шетел адамдарын алдауы нәтижесінде немесе олардың еңбек қатынастарын тиісті түрде рәсімдемеу салдарынан орын алады.

15. Жалақыны, еңбек тұрақты берілетін сыйақы ретінде, дәлірек айтқанда жұмыскердің еңбек қызметтерін орындағаны үшін берілетін ақыны өзге төлемдерден ажырата білу керек.

Біріншіден, азаматтық заңнамамен және азаматтық-құқықтық мердігерлік және өтеулі қызмет көрсету шарттарымен көзделген төлемдерден ажырата білу керек.

Айырмашылығы неде?

А. Жалақы еңбек шартымен және Еңбек кодексімен, ал мердігерлік және өтеулі қызмет көрсету шарты бойынша сыйақы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексімен және тиісті шарттармен көзделген.

Ә. Жалақыны жұмыскер, ал мердігерлік және өтеулі қызмет көрсету шарты бойынша сыйақыны мердігер және қызметтерді атқарушы алады.

Б. Жалақы тұрақты, жалғасқан сипатқа ие, ал азаматтық-құқықтық шарт бойынша сыйақы, әдетте, бір реттік болады.

В. Азаматтық-құқықтық шарт бойынша сыйақы беру үшін арнайы қызметтер көрсету актісі құрылады. Жалақыны алу үшін ол қажет емес.

16. Екіншіден, жалақыны, сондай-ақ, жұмыскердің еңбек қатынастарына байланысты өзге төлемдерден ажырата білу керек. Бұл ынталандырушы, сый беретін сипатқа ие жұмыскерге берілетін сыйлықақы төлемдері, еңбекке уақытша жарамсыздық қағазы бойынша әлеуметтік сақтандыру қорынан берілетін төлемдер, өтемақы түріндегі төлемдер, жұмыскерді қызмет бабы бойынша іссапарға жіберген кезде оған ақшалай қаражатты есеп беруімен табыстау түріндегі төлемдер. Бұл, дегенмен, жұмыскер алмаған жалақы оны заңсыз жұмыстан босатқан және сот шешімі бойынша жұмысқа қайта алған жағдайда заңсыз жұмыстан шығаруға байланысты келтірілген зиянды өтеу мөлшеріне қосылатынын да ескереді.

17. ҚР ЕК 113 б. сай, жалақы тұрақты және мерзімді сипатқа ие және ұлттық валюта - теңгемен ақшалай нысанда белгіленеді. Жалақы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына бір реттен сиретпей белгіленеді және төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

18. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідірілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру мөлшерлемесі негізге алына отырып

есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

19. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі. Жалақыны ақшалай емес нысанда төлеу мүмкін бе? Бұл аса орынсыз әрекет, және ҚР Еңбек кодексі ол туралы ештеңе айтпайды. ХЕҰ «Жалақы туралы» конвенциясында айрықша жағдайларда жалақының 25%-ы жұмыскерге азық-түлік өнімдері немесе жұмыскердің және оның отбасы мүшелерінің тіршілік етуі үшін пайдалы өзге тауарлармен берілуі мүмкін деп келісіледі. Халықаралық құқықтық актілер осы 25%-ға алкогольді өнімді қосуға жол бермейді.

20. Жалақы жұмыс берушінің тікелей орналасқан жері бойынша, яғни ол жұмыс істейтін ұйымның кассасында төленуі мүмкін, алайда қазір жұмыс берушінің серіктес банкіне жалақыны аударып жұмыскерге төлеу тәжірибесі, және жұмыскер жалақыны тиісті банк картасына алу жаппай қолданылуда. Дәл сол уақытта, «бұлыңғыр» жалақылар мәселесін атап өткен жөн. Жұмыскерге конвертке салып төленетін және салық есептемелерінде және бакн құжаттарында көрсетілмейтін ақшалай сыйақы туралы айтылып отыр. Жұмыс беруші үшін бұл салық төлеуден және зейнетақы қорына аударымдар төлеуден іс жүзінде жалтару мүмкіндігі. Берілген жағдайда жұмыскерге анағұрлым нашар әлеуметтік жағдайлар қойылады, себебі оның ақшалай өтемақысы жұмыс беруші кетірген жұмыс уақыты мен орындаған жұмыс көлеміне емес, толықтай жұмыскердің қарауына байланысты. Осындай бұзушылықтарды жұмыскерлер жеке секторда жиі кездестіреді, ал мемлекеттік қызмет жүйесінде басқа бір мәселе бар – жұмыскерлерді нақты үстеме жұмысқа, демалыс күндері және тіпті тиісті ақшалай өтемақы берусіз еңбек демалысы кезінде жұмыс істеуге тарту.

21. Қазақстан Республикасында мемлекет жалақыны төлеуге кепілдік береді, ал оны төлеуден бас тартуға жол берілмейді.

ҚР ЕК 102 б. сәйкес, жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

- «1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;
- 4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;
- 5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;
- 6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;
- 7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды».

22. ҚР ЕК 103 б. сай, жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыс саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына байланысты сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең көп мөлшермен шектелмейді. Жалақы жұмыскерге жұмыс берушінің құжаттарында жұмыс уақыты есебі бойынша есептелген жұмыс істелген нақты уақыты үшін төленеді.

23. ҚР ЕК 104 б. сәйкес, Қазақстан Республикасының Республикалық бюджет туралы заңымен тиісті қаржылық жылға жыл сайын белгіленетін ең төменгі айлық жалақы мөлшері күнкөріс минимумынан төмен болмауы тиіс және үстеме ақылар мен қосымша ақыларды, өтемақы және әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақыларды және өзге ынталандырушы төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа тепе-тең төленеді.

24. Өз еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің ең төменгі бір сағаттық жалақы мөлшері тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақыты теңгеріміне сәйкес жұмыс сағаттарының орташа айлық санына бөлінген ең төменгі айлық жалақы мөлшерінен төмен болмауы тиіс. Жұмыскердің ең төменгі айлық жалақы мөлшері немесе еңбек, ұжымдық шарттарының талаптарында және

(немесе) жұмыс берушінің актісінде көзделген бірінші дәрежелі жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесі Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңымен тиісті қаржылық жылға бекітілген ең төменгі айлық жалақы мөлшерінен төмен бола алмайды.

25. Берілген кезеңге жұмыс уақытына белгіленген норманы толық жұмыс істеген және еңбек нормасын немесе еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңымен тиісті қаржылық жылға бекітілген ең төменгі айлық жалақы мөлшерінен төмен бола алмайды (Қазақстан Республикасының «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» заңының 12 б. 2 тар.¹³⁴). Ең төмен әлеуметтік стандарт ең төменгі айлық жалақы мөлшерін қамтуы тиіс екенін атап өту керек: 1) бір ай ішіндегі жұмыс уақытының мөлшері, 2) еңбек мөлшерлері (бірінші дәрежелі жұмыскердің қалыпты жағдайдағы еңбек міндеттері).

26. ХЕҰ «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақы мөлшерін белгілеу туралы»¹³⁵ №131 конвенциясы кепіл етілген ең төменгі жалақы жұмыскердің және оның отбасының лайықты өмір сүруі үшін жағдай жасауына бағытталуына назар аудару керек. 2008 жылы Еуропалық одақ қатысушы елдерге орташа айлық жалақының кемінде 50%-н құрайтын осындай ең төменгі еңбекақы мөлшерін ұсынды.

27. Егер осы ұсынысты Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасының «негізіне» көшірсе, онда оны орындау ең төменгі еңбекақы мөлшеріне сәйкес келетін сыйақы алатын жұмыскерлердің өмір сүру сапасын айтарлықтай жақсартар еді. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі бизнес, мемлекеттік құрылымдар және кәсіптік одақтар өкілдері арасындағы келіссөздер мен келісімдердің нәтижесі ретінде ең төменгі еңбекақы мөлшерін белгілеудің ешбір шараларын көздемейтінін атап өту керек. Бұл мәселелер нормативтік актілер негізінде шешіледі, және қолайлы ең төменгі еңбекақы мөлшері жайында ешбір қоғамдық талқылау орын алмады. Бұдан бөлек, Қазақстандағы ең төменгі еңбекақы мөлшері «тұтыну қоржынының» құнымен еш байланысы жоқ және орын алған әлеуметтік-экономикалық жағдайларда нақты «тұрмыс құнын» іс жүзінде ескермейді.

28. ҚР ЕК 107 б. сай, жұмыскерге жалақы жұмыс берушінің қолданыстағы еңбекақы жүйелеріне сәйкес еңбек шартымен белгіленеді. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен анықталады. Жұмыскерлердің өндіріс тиімділігін арттыруға қызығушылығын және атқарылатын жұмыстар сапасын арттыру үшін жұмыс беруші ұжымдық шарттың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен анықталатын сыйлықақы беру жүйесін және еңбекті ынталандырудың өзге нысандарын енгізуі мүмкін. Еңбекке ақы төлеу жүйесі бір жолғы ынталандырушы төлемдерді ескерусіз жұмыскерлердің жалақысында кемінде 75 пайызын құрайтын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі керек. Келісімдермен, еңбек, ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен анықталған еңбекақы төлеу жағдайлары ҚР Еңбек кодексімен және Қазақстан Республикасының өзге нормативтік құқықтық актілерімен белгіленген жағдайлармен салыстырғанда нашарланбауы тиіс.

29. Жалақы және оны төлеу, әдетте, жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығымен байланысты. Алайда, үстеме жұмыстар деп аталатын жағдайлар, яғни ұзақтығы әртүрлі негіздер бойынша қалыпты жұмыс уақытынан асатын жұмыстар да мүмкін. Еңбекке мерзімдік ақы төлеу кезінде мерзімінен тыс уақыттағы жұмыс еңбек немесе ұжымдық шарттар талаптарына және (немесе)

¹³⁴ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 19 мамырдағы «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» №314-V ҚРЗ заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

¹³⁵ Халықаралық Еңбек Ұйымының «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақы мөлшерін белгілеу туралы» №131 конвенциясы (Женева, 1970 жыл 03 мамыр) // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm

жұмыс берушінің актісіне сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, алайда жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде төленеді. Еңбекке келісімді ақы төлеген кезде мерзімінен тыс уақытта жұмыс істеген үшін қосымша төлем жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің кемінде елу пайызы мөлшерінде жүргізіледі. Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыс үшін бір сағат үстеме жұмыс үшін кемінде бір сағат тынығу уақыты есебінен демалыс сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

30. ҚР ЕК 109 б. сәйкес, мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі. ҚР ЕК 110 б. сай, түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

31. Алайда, өкінішке орай, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұл ережелері жиі бұзылып отырады. Еңбек заңнамасында жалақы жұмыскерге толқы көлемде төленбейтін жағдайлары қарастырылады. Және оған қатысты айрықша құқықтық ұстап қалу тәртібі белгіленеді. Бұлар әртүрлі жағдайлар болуы мүмкін. Мысалы, жұмыскер жұмыс берушінің мүлкіне зиян келтірді және оны өтеуі тиіс, немесе ұстап қалу орындаушылық құжаттар (алименттік және өзге ақшалай міндеттемелерді орындау) негізінде жүзеге асырылады. Осындай ұстап қалу үшін заңды күшіне енген сот шешімі қажет және сот орындаушылары қызметінің істі атқарып жүргізілуін қозғау керек.

32. ҚР ЕК 115 б. сәйкес, жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарымен және ҚР ЕК көзделген жағдайларда жүргізіледі. Жұмыскердің өзі еңбек ететін ұйым алдындағы берешегін жою үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыскерге хазбаша хабарлама жібере отырып, жұмыс берушінің актісі негізінде жүргізілуі мүмкін:

«1) іссапарға байланысты, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды бермеген жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды өтеу үшін;

2) оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;

3) жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;

4) ҚР ЕК 95 бабының 3 тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе жұмыскерді одан кері шақыртып алу жағдайларында;

5) жұмыскердің жазбаша келісуі болған кезде өзге де жағдайларда жұмыс беруші актісінің негізінде».

Бірнеше орындау қағаздары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарымен және ҚР ЕК 115 бабымен көзделген жағдайларда айлық ұстап қалу мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауы керек.

33. Жұмыс берушінің жалақы көлемі және оны төлеу мерзімдеріне қатысты талаптарды бұзуы, дәл сол сияқты жалақыны төлемеген үшін өсімақыны аудармау айыппұл түрінде әкімшілік жазалауға әкеп соқтыратынын атап өту керек (ҚР ӨҚТК 87 б.). Алайда, тәжірибеде, жұмыскердің жалақыны төлеу мерзімдерін бұзғаны үшін өсімақыны төлеу туралы жұмыс берушіге қойылатын талабы, шын мәнісінде кездеспейді, себебі жұмыскерлердің қатты экономикалық тәуелділігі

оларды осындай талаптар қою мүмкіндігінен айырады. Алақол жұмыс берушілер мұны түсінеді және өз мүдделерінде пайдаланады.

Еңбекті төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктермен қатар жұмыскердің тынығу уақытын, атап айтқанда, оның демалыстарын құқықтық реттеу үлкен маңызға ие.

34. Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 б. сай, *«әркімнің тынығу құқығы бар. Еңбек шарты бойынша, жұмыс істейтіндерге заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынғы ақылы демалысқа кепілдік беріледі»* атап өткен жөн. Осылайша, жыл сайынғы демалысты еңбек функцияларын орындаудан еркін, жұмыскердің денсаулығын қалпына келтіру үшін, оның жеке және отбасылық амандығын қамтамасыз ету үшін қажетті жұмыскердің жыл сайынғы ұзақ уақытқа созылған демалысты санауға болады. ХЕҰ «Ақы төленетін демалыстар туралы» №132 конвенциясы «демалыс ешбір жағдайда бір жылғы жұмыс үшін үш жұмыс аптасынан кем болмауы тиіс»¹³⁶ екенін көздейді. Сәйкесінше, Қазақстанда 24 күнді құрайтын ең аз демалыс ұзақтығымен ХЕҰ конвенциясының осы ұсынысы жалпы сақталады.

35. Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасы келесі демалыс түрлерін көздейді (ҚР ЕК 87 б.):

- «1) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары;
- 2) әлеуметтік демалыстар».

36. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскердің демалуына, еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге, жұмыскердің денсаулығын нығайтуға және өзге жеке қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған және жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, белгілі бір күнтізбелік күн санына беріледі.

Жұмыскерлерге келесі жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыс түрлері беріледі:

- 1) негізгі жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы;
- 2) қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы.

37. Әлеуметтік демалыс ретінде жұмыскерді аналық, скринингілік зерттеулерден өту, балаларды күту, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыстан белгілі бір кезеңге босату түсіндіріледі.

Жұмыскерлерге келесі әлеуметтік демалыс түрлері беріледі:

- «1) жалақыны сақтаусыз берілетін демалыс;
- 2) оқу демалысы;
- 3) жүктілікке және баланың (балалардың) тууына, жаңа туылған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты берілетін демалыс;
- 4) бала үш жасқа жеткенге дейін оның күтімі бойынша жалақыны сақтаусыз берілетін демалыс;
- 5) бір ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингілік зерттеулер өту үшін берілетін демалыс;
- 6) он екі аптаға дейін жүктілік бойынша медициналық есепке қою үшін кемінде үш жұмыс күні көлемінде берілетін демалыс».

Әлеуметтік демалыста болу кезеңі, егер өзге жағдай Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделмесе, еңбек өтіліне есептеледі.

38. Демалысты беру жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді. Еңбек заңнамасында ақы төленетін қосымша демалыстар берудің негіздері реттелетін жағдайға назар аудару керек. ҚР ЕК 89 б. сәйкес:

¹³⁶ Халықаралық Еңбек Ұйымының Ақы төленетін демалыстар туралы № 132 конвенциясы (Женева, 1970 жыл 3 маусым). // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm

«1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;

2) бірінші және екінші топтардағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыскерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

39. Еңбек, ұжымдық шарттармен жұмыскерлерге ынталандыру сипаттындағы ұзақ үздіксіз жұмыс, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыс белгіленуі мүмкін. Алайда, осы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстар еңбек заңнамасын бұзу және жұмысшы-көшіп келушілердің осындай демалыс алу құқығы туралы қарапайым хабардар болмауы нәтижесінде жұмыскерлер – еңбекші көшіп келушілерге берілуі екіталай. Мысалы, Өзбекстанда ақы төленетін еңбек демалысының минималды ұзақтығы 15 күннен аспайтынын ескере отырып, осы елдің еңбекші көшіп келушілері қазақстандық жұмыс берушілерге ақы төленетін қосымша еңбек демалысын беруі туралы талапты қоюы екіталай.

40. ҚР ЕК 194 б. 3 тар. қатарынан екі жыл бойы пайдаланылмаған ақы төленетін еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін ұсынбауға тыйым салатынын ескерген маңызды. ҚР ӘҚТК 88 б. сәйкес, жұмыскерге қатарынан екі жыл бойы ақы төленетін еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін бермеген жағдайда жұмыс беруші айыппұл түрінде әкімшілік жазалауға тартылуы мүмкін (ірі кәсіпкерлік субъектісіне 100 АЕК мөлшерінде айыппұл тағылуы мүмкін). Заңнаманың берілген ережесі жұмыскердің демалу құқығының едәуір жақсы заңды қорғалу деңгейін куәландырады.

41. Алайда, тәжірибеде бәрі онша жақсы емес. Жұмыскерлер – мемлекеттік қызметкерлерді ауыстыратын адам жоқ дегенге сүйене отырып, олардан демалысқа кетпеуді сұрайтын немесе демалыста болған кезінде жұмыскердің жұмысқа шығуын сұайтын, оған барынша тез істеуін табанды түрде сұрай отырып, үйге қызметтік тапсырмалар беретін жағдайлар кең таралған. Коронавирус індеті жағдайында медицина қызметкерлерінің жеткіліксіз болуы, сырқаттардың көп түсуі жағдайларын түсінуіне үміт ете отырып, медицинал қызметкерлеріне еңбек демалысы кезінде жұмыс істеу ұсынылады. Жұмыскердің жеке сипаттарына, менталдығына және ұжымдық құндылықтарына байланысты жұмыс берушілердің бұл ережелері іс жүзінде әрдайым «жүзеге асырылады». Адамдар басшылыққа қарсы шықпау үшін, оған уайымдаушылық танытып, және жұмыс берушіге экономикалық тәуелділігіне байланысты басқа да себептермен еңбек демалысы кезінде жұмыс істейді. Тіпті еңбек демалысы кезіндегі осы жұмысы үшін қосымша төлем берілсе де, азаматтың демалыс алудағы конституциялық құқығының бұзылуы бәрібір орын алады. Еңбек демалысы құқығы саласындағы берілген бұзушылықтар бүркеме сипатқа ие және өте жасырын болып табылады.

Қорытындылар және ұсыныстар.

1) Ең төменгі еңбекақы мөлшері саласындағы және жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ұсынуда мемлекеттік кепілдіктер еңбек жағдайлары жүйесінде және азаматтардың еңбек құқықтарын реттеу механизмінде маңызды зор. Қазақстан Республикасы Конституциясы, еңбек, әкімшілік заңнамасы, мемлекеттік қызмет туралы заңнамасы деңгейінде жұмыскерлерге жалақыны қамтамасыз етумен, оның ең төменгі белгіленген мөлшерін кепіл етумен және жыл сайынғы ақы төленетін демалыстар тәртібін қорғаумен байланысты құқықтық құралдар бекітіледі.

2) Жалы, Қазақстан Республикасы заңнамасының бұл ережелері Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясының және еңбек қатынастарына арналған өзге халықаралық құқықтық актілердің ұсыныстарына сәйкес келеді. Алайда, өкінішке орай, берілген еңбек қатынастары саласын Қазақстанда едәуір төмен еңбек ақы деңгейі, ең төмен еңбекақы мөлшерінің «тұтыну қоржынының» нақты құнынан «бөлектігі», жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын бермеуге, оларды демалыс кезеңінде еңбекке іс жүзінде мәжбүрлеуге байланысты бұрқемелі бұзушылықтар салдарынан қолайлы деп айтуға болмайды.

3) Осыған байланысты келесі ұсыныстар орынды болып көрінеді.

1. ҚР-да жалақы мөлшерінің көрсеткішін кәсіптік одақтардың міндетті қатысуымен, жұмыс берушілер мен мемлекеттік билік органдарының өкілдері арасында келісу бойынша ең төменгі жалақы мөлшерін анықтаудың тиімді ұйымдық-құқықтық механизмін құру қажет. Берілген механизмнің негізгі ережелерін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасына енгізу керек.

2. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында ең төменгі жалақы жұмыскердің және отбасы мүшелерінің лайықты өмір сүруінің ең аз кепілдіктерін қамтамасыз ету туралы ережені қарастыру керек. Жалақы жұмыскердің физиологиялық деңгейде ең төмен күн көріс кепілдіктерін ғана құратын жағдайларды болдырмау керек, ал бұл өз кезегінде адамның қадір-қасиетіне үйлесімсіз болып танылады.

3. Қазақстан Республикасындағы ең төменгі жалақы мөлшерінің орташа айлық жалақының кемінде 50%-н құрайтын деңгейде болуын біртіндеп тәжірибеге енгізу, және бір уақытта жалақыны арттыра және халықтың тұтынушылық сұранысын ынталандыра отырып, адам еңбегінің құнын арттыру бойынша шаралар қолдану керек.

4. Қоғамдық құқық қорғау бірлестіктері және өзге азаматтық қоғам институттары жұмыскерлердің жалақы алу құқықтарының бұзылуына мониторинг жүргізуі тиіс, осы мониторинг нәтижелері туралы құқық қорғау органдарына және мемлекеттік статистика органдарына хабар беруі керек.

3. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ МӘНМӘТІНІНДЕ ЕҢБЕК ЕТУ ҚҰҚЫҒЫ

Кіріспе

Бұл зерттеудің барысында Қазақстанға көршілес Орта Азия Республикаларынан келетін көшіп-қонушылар жұмыс құқығына ие болуына қатысты сұрақтар көрсетіледі.



Орталық Азиядағы көші-қон үдерістері халықтың көп бөлігіне қатысты және негізінен еңбек сипатына ие. Ұзақ уақыт еңбек көшіп-қонушыларының негізгі баратын бағыты Ресей Федерациясы болды. Бірақ шетелдік азаматтардың жекелеген санаттарына кіруге тыйым салу шараларына және Ресей Федерациясы мен Орталық Азия аймағындағы жалпы экономикалық құлдырауға себеп болған соңғы жылдары қабылданған көші-қон заңнамасы көшіп-қонушылар ағынының бағытын өзгертті. Нәтижесінде, Қазақстанға келіп еңбек еткісі келетін көшіп-қонушылар легі өсті.

Бұрын Қазақстан Ресей Федерациясына тасымалдаушы ғана болып, көшіп-қонушылардың тек кішкене бөлігі ғана елде қалып отыратын. Көбінесе мезгілдік жұмыстарға қалатын. Соңғы жылдары тап Қазақстанға келуді қалайтын еңбекші көшіп-қонушылар саны артып келеді. Еңбек көшіп-қонушылары санының ұлғаюы үкіметтің олардың жағдайын едәуір жеңілдететін құқықтық аясын кеңейту жөніндегі оң қадамдары ықпал етті: әр қазақстандыққа 5 адамға дейін үй қызметкері ретінде жұмысқа қабылдай алу құқығын енгізу, сондай-ақ шетелдіктерді тіркеуді 30 күнге дейін созу. Сонымен қатар, ҚР-дағы микробизнестерге үй қызметкерлері сияқты жұмысшыларды жалдауға мүмкіндік беру жоспары жарияланды, бұл бірнеше мыңдаған еңбек көшіп-қонушылардың заңдастыруға мүмкіндік береді.

Бұл өзгерістердің барлығы Қазақстан мен Орталық Азия елдерінің көші-қон саясатын үйлестіру мәселелерінде тиімді әрекеттестік үшін өрісті кеңейтеді. Аумақтағы көшіп-қонушылардың ағыны кейде өте жылдам өзгеріп, мемлекет тарапынан басқаруға келмей жатады және де Орталық Азия көшіп-қонушыларының жеке жағдайлары да тез өзгеріп отырады.

Көшіп-қонушылар бүкіл көші-қон үдерісінде адам саудасы, контрабанда, зорлық-зомбылық, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқық бұзу жағдайларына тап болады. Алайда, көбінесе құқықтық жүйеде дәстүрлі түрде осал деп танылған санаттар осал емес болып, ал керісінше, бұрын ешқашан осал болып саналмаған кейбір аз көлемді санаттар түрлі жағдайларға байланысты осал санатқа айналады.

Еңбекші көшіп-қонушылар құқығын қорғау шыққан ел, тасымалдаушы ел және баратын ел болып табылатын Орталық Азия аумағындағы елдердің өзекті міндеті. Мемлекеттер көшіп-қонушылардың, босқындардың құқықтары жөніндегі трансұлттық ұйымдасқан қылмыстарға қарсы конвенсияға қосыла отырып, заңның үстемдігін сақтайтындықтарын мәлімдейді және қорғансыз жағдайларда көшіп-қонушылардың халықаралық стандарттарға сәйкес өз құқықтарын пайдалануына кепілдік береді.

3.1 Қазақстандағы ағымдағы көші-қон жағдайының сараптамасы

Егер бұрын Қазақстан негізінен Ресей Федерациясына бет алған еңбекші көшіп-қонушылар үшін транзиттік ел болып, көшіп-қонушылардың тек аз ғана бөлігі Қазақстанда жұмыс істеу үшін, оның өзінде белгілі бір салалар бойынша ғана қалып отырса, 2000 жылдардың басынан бастап Қырғызстан, Тәжікстан және Өзбекстан елдерінің еңбекші көшіп-қонушылары үшін Қазақстан назар аударарлық елге айналды.

Бұл бірнеше факторларға байланысты.

Біріншіден, Қазақстанда құрылыс серпілісін жасап, қосымша жұмыс күшіне қажеттілік туындауына себеп болған экономикалық өсу басталды.

Екіншіден, Қазақстан өкіметі еңбекші көшіп-қонушылар ағынының көбеюі себебінен туындаған бірқатар мәселелерді байқап, түсінген соң еңбек көші-қонын ретке келтіретін заңнамаларды жақсарту бойынша шараларды қолдана бастады.

Қазақстандағы еңбекші көшіп-қонушылар негізінен құрылыс, сауда, ауыл шаруашылығы (темекі және мақта жинау) сынды салаларда жұмыс істейді. БҰҰ мәліметтері бойынша, Қазақстанға жұмыс істеу үшін келген шетелдіктердің саны 2003 жыл мен (мәртебесі реттелген 12 325 еңбекші көшіп қонушылар) 2008 жыл (мәртебесі реттелген 58 810 еңбекші көшіп қонушылар) аралығында айтарлықтай өскен, ал 2008 жылғы дағдарыстан соң 2012 жылы 22 041 еңбекші көшіп-қонушыларға дейін төмендеген.

Қазақстандағы көшіп-қонушылардың көп бөлігі баратын Алматы қаласының Ішкі істер департаменті мәліметтері бойынша, 2020 жылдың 1 тоқсаны бойынша ресми түрде 25 000 көшіп-қонушы тіркелген.

Қазақстандағы көшіп-қонушылардың әлсіздіктері олардың заңды мәртебесінің тұрақсыздығы себепті күшейе түседі. Бір жағынан, жұмыс берушілер мен делдалдар көшіп-қонушыларды қанау немесе олардан ақша бопсалау арқылы бұл жағдайды өз пайдаларына қолданады. Екінші жағынан, еңбекші көшіп-қонушылардың өздерін «заңсыз», яғни заң бұзушы деп санайтын елде көзге түсіп қалудан қорыққандықтарынан әділеттілік және қоғамдық қызметтер жүйесіне қолжетімділіктері шектеулі.

Қазақстан өкіметі негізінен еңбек көші-қонына уақытша құбылыс деп қарайды, сол себепті көшіп-қонушылардың мәселесі негізгі болмағандықтан, оларды заңнамалық тұрғыда шешуге мүмкіндік бола бермейді. Бірақ көршілес елдердің еңбек көші-қон мәселелерінің жыл сайын

Қазақстанға әсер етуі ұлғайып жатқандықтан, еңбекші көшіп-қонушылар мәселесіне көз жұма қарау мүмкін болмай тұр. Таяудағы жылдарда көптеген елдердің экономикасындағы дағдарыс жағдайларына қарамастан, Қазақстан бәрібір де көршілес елдердің еңбекші көшіп-қонушылары үшін тартымды ел болмақ. Еңбек көші-қонының мәселелерін ретке келтіру үшін Қазақстан өкіметіне көшіп-қонушылар ағынын реттеуге көбірек күш салып, заңды еңбекші көшіп-қонушылардың мәртебесін жақсартуға мүмкіндік беретін заңнамаларға өзгерістер енгізу қажет болады. Әрине, кешенді түрде шешуді талап ететін заңсыз еңбекші көшіп-қонушылардың мәселесі ешқайда жоғалмайды, олардың себебін зерттеп, еңбекші көшіп-қонушыларға еңбек нарығында заңдастыруды жеңілдету үшін көбірек мүмкіндіктер беру арқылы заңнаманы жақсарту керек.

Бұл жұмыс жақын арада үлкен қиындықтарға тап болады, өйткені қазіргі таңда COVID 19 пандемиясы себепті көптеген елдер экономикалық қиындықтарға ұшырап жатыр. Еңбекші көшіп-қонушыларға жұмыс істеу мүмкіндігін айтпағанда, көптеген осы елдің азаматтарының өзі жұмыссыз қалып, жұмыспен қамту мүмкіндіктері тек тарылып келеді. 2020 жылдың наурыз айында Қазақстан мен Орталық Азия елдері короновируспен күресудің қатаң шараларын қолдана бастаған кезден бастап көптеген еңбекші көшіп-қонушылар өте қиын жағдайға тап болды. 2020 жылдың наурыз айының ортасынан бастап Қазақстан короновирус жағдайының нашарлауына байланысты елде төтенше жағдай режимін енгізді. Сауда орталықтары, базарлар, құрылыс нысандары және көптеген кәсіпорындар жабылып, еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтарына кері әсер етті. Мыңдаған көшіп-қонушылар бір сәтте жұмыссыз және күнкөріске қажет қаражатсыз қалды, пәтеракыны төлеуге мүмкіндік болмады және бұдан ары Қазақстанда қалу келешегі көптеген еңбекші көшіп-қонушылар үшін тұманды болып қалды. Ешкім жағдайдың қашан жақсаратынан бейхабар еді, сондықтан көптеген көшіп-қонушылар өз елдеріне – Қырғызстанға, Өзбекстанға және Тәжікстанға қайтуға асықты, алайда бұл да оңай емес еді, себебі Қазақстан мен көршілес елдер мемлекеттік шекараны жауып, пойыз, қалааралық автобус пен ұшақтардың қозғалысы тоқталды. Мыңдаған көшіп-қонушылар Ресей мен Қазақстанның шекарасында, ал негізінен Өзбекстаннан және Тәжікстаннан келген мыңдаған көшіп-қонушылар Қазақстан мен Өзбекстанның шекарасында тұрып қалды. Көшіп-қонушылар тобына шекараны ашып беру мәселесі мемлекетаралық деңгейде қарастырылып жатқанда адамдар ас-сусыз ашық аспан астында бірнеше күн бойы қалуға мәжбүр болды. Бұл ретте қатты зардап шеккен Тәжікстан еңбекші көшіп-қонушылары еді, себебі Қырғызстан және Өзбекстан азаматтары бірден өз отандарына өте алатын еді, ал Тәжікстан азаматтары алдымен Өзбекстан арқылы өтуге рұқсат алуға тиіс болатын.

Тәуелсіз Қазақстанның тарихында мемлекеттік көші-қон полициясының үш концепциясы жасалып шықты. Қазақстанда соңғы жиырма жылда жасалған осы үш концепцияны салыстыратын болсақ, Қазақстандағы көші-қонды ретке келтіру мен тежеу бойынша басымдықтарға қатысты айтарлықтай айырмашылық байқамаймыз. Еңбек көші-қонын реттеудің негізгі қағидалары, ең алдымен, мемлекеттің жоғары білікті жұмыс күшін тартуға деген ұмтылысын көрсетеді. Қазақстанмен көршілес елдерден реттелмейтін еңбек көші-қонына қатысты барлық нәрсе Қазақстанның ұлттық қауіпсіздігіне қауіп төндіретін мәселе ретінде қарастырылады. Сол үшін соңғы 10 жылда ІІМ-нің шетелдік азаматтармен жұмыстағы рөлі күшейтілді. Қазіргі таңда ІІМ-де елдегі көші-қон жағдайын басқару мәселелерімен айналысатын Көші-қон қызметі комитеті жұмыс істейді. Комитет шетелдіктерге, еңбекші көшіп-қонушыларға, азаматтығы жоқ адамдарға, пана іздеушілер мен босқындарға қатысты. Көші-қон қызметі комитеті азаматтарды да, азаматтығы жоқтарды да тұрғылықты жері бойынша тіркеу, азаматтарды, шетелдіктерді тұруға ықтиярхаты бойынша және азаматтығы жоқ адамдарды куәліктері бойынша құжаттау, Қазақстан Республикасының азаматтығын алуға құжаттар қабылдау, босқын мәртебесін алуға өтініштер қабылдау және босқындар туралы куәліктер мен баспана іздеушілердің куәліктерін беру, көші-қон заңнамасын бұзушыларды анықтау және қамауға алу, оның ішінде рейдтік іс-шаралар жүргізу арқылы, әкімшілік іс жүргізу және оларды

көші-қон заңнамасын бұзғаны үшін сотқа беру, ұсталған және әкімшілік қамауға алынған көшіп-қонушыларды ұстау, құжаттары жоқ адамдарды анықтау және уақытша қамау изоляторында ұстау сынды қызметтер атқарады. Бұл тәртіпті сақтау, көшеде патрульдеу, қылмыстарды, оның ішінде көшіп-қонушыларға қатысты және заңсыз көші-қонды ұйымдастырумен байланысты істерді тергеу сияқты қызметтерді айтпағанда.

Құқық қорғаушылар Ішкі істер министрлігінде көші-қонды реттеу бойынша көптеген міндеттерінің бар екенін сынап келеді. Заңгерлердің көзқарасы бойынша, көптеген міндетті азаматтық ведомстволарға беруге болатын еді, бұл ПМ-нің көші-қон саласындағы жазалаушы саясатын төмендететуге септігін тигізеді. Қанша дегенмен, еңбек көші-қонын ретке келтіру қызметі құқық қорғаудан гөрі жұмыс істеу құқығын ретке келтіру сипатына көбірек ие. Сол себепті, бұл ретте еңбек құқығын сақтауға жауап беретін азаматтық ведомство тарапынан ретке келтірудің пайдасы көбірек болатын еді. Еңбекші көшіп-қонушының құқығы бұзылған кезде, ол негізінен Көші-қон қызметінің қызметкерлерімен кездеседі, ал оларды өз кезегінде көшіп-қонушының заңды немесе заңды емес деген лауазымы ғана қызықтырады және көші-қон қызметі ешқашан көшіп-қонушының еңбек құқығын қорғау ісімен айналыспайды.

Әрине, еңбек көші-қоны мәселесі тек қана қабылдаушы мемлекет ретіндегі Қазақстанның ғана емес, сонымен бірге шыққан елдердің мәселесі екенін де түсіну керек, сондықтан жұмыс іздеп елден кетуге мәжбүр болған азаматтарының мәселелерін шешуде Қырғызстан, Өзбекстан және Тәжікстан билігі де бұған белсенді қатысуы керек. Еңбек көші-қонын реттеу саласындағы мемлекетаралық ынтымақтастықты еңбек құқықтарын сақтауға бағыттай отырып күшейту қажет. Сондай-ақ, мемлекетаралық деңгейде көшіп-қонушы үшін оны шыққан елі де, қабылдаушы мемлекет те қорғай алатын еңбекші көшіп-қонушылардың заңды имиджін қалыптастыру қажет.

3.2 Қазақстан қосылған адам, еңбекші көшіп-қонушылар құқықтары саласындағы халықаралық келісім-шарттар. Еңбек көші-қоны саласындағы ұлттық заңнама

Қазіргі кезге дейін Қазақстан 24 конвенция бекітті, оның ішінде 8 – Халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) іргелі конвенциялары, 4 – жетекшілік конвенциялары және қалғаны техникалық конвенциялар (12/178).¹³⁷ Барлық конвенциялар қазіргі кезде бекітілген мерзімінен бастап қолданыста болып есептеледі және мемлекет үшін құқықтық міндеттеуші мәртебесі бар. Ал 51 конвенцияны Қазақстан әлі күнге дейін ратификацияламаған.

Қазақстан Республикасы бекіткен және қол қойған халықаралық конвенциялар мен келісім-шарттардың тізімі

1. Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенция, 1969 (№ 129) 13 желтоқсан 2000 ж.
2. Үшжақты консультациялар (халықаралық еңбек нормалары) туралы конвенция, 1976 (№ 144) 6 шілде 2001 ж.
3. Мәжбүрлі еңбек туралы конвенция, 1930 (№ 29) 18 мамыр 2001 ж.
4. Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау жөніндегі конвенция, 1948 (№ 87) 13 желтоқсан 2000 ж.
5. Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы принциптерін қолдану туралы конвенция, 1949 (№ 98) 18 мамыр 2001 ж.
6. Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы конвенция, 1951 (№ 100) 18 мамыр 2001 ж.

¹³⁷ Қазақстан ратификациялаған конвенциялар мен ХЕҰ хаттамалары
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103542

7. Мәжбүрлі еңбекті жою туралы конвенция, 1957 (№ 105) 18 мамыр 2001 ж.
8. Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы конвенция, 1958 (№ 111) 6 желтоқсан 2009 ж.
9. Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы конвенция, 1973 (№ 138) 18 мамыр 200 ж.
10. Балалар еңбегінің жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы конвенция, 1999 (№ 182) 26 ақпан 2003 ж.
11. Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенция, 1947 (№ 81) 6 шілде 2001 ж.
12. Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы конвенция, 1964 (№ 122) 6 желтоқсан 1999 ж.
13. Ең төменгі жалақыны белгілеу рәсімін жасау туралы конвенция, 1928 (№ 26) 5 наурыз 2015 ж.
14. Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы конвенция, 1948 (№ 88) 18 мамыр 2001 ж.
15. Жалақыны қорғау туралы конвенция, 1949 (№ 95) 3 ақпан 2015 ж.
16. Еңбекшілер өкілдері туралы конвенция, 1971 (№ 135) 13 желтоқсан 2000 ж.
17. Еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, шу мен тербеліс салдарынан болатын кәсіби қауіптерден қорғау туралы конвенция, 1977 (№ 148) 30 шілде 1996 ж.
18. Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы конвенция, 1981 (№ 155) 30 шілде 1996 ж.
19. Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы конвенция, 1981 (№ 156) 17 қаңтар 2013 ж.
20. Асбесті пайдалану кезінде еңбекті қорғау туралы конвенция, 1986 (№ 162) 5 сәуір 2011 ж.
21. Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасы туралы конвенция, 1988 (№ 167) 18 июня 2008 ж.
22. Ананы қорғау туралы конвенция, 2000 (№ 183) 13 маусым 2013 ж.
23. Теңізшілердің жеке куәліктері туралы конвенция (қайта қарастырылған), 2003 (№ 185) 17 мамыр 2010 ж.
24. Конвенциялар қосымшаларына 2016 жылы енгізілген түзетулер № 185 8 маусым 2017 ж.

¹³⁸Қазақстан Республикасы 1990 жылғы еңбекші көшіп-қонушылар мен олардың отбасы мүшелерінің құқығын қорғау туралы Халықаралық Конвенцияны, ХЕҰ Еңбекші көшіп-қонушылар туралы № 143 конвенцияны (қосымша ережелер) бекітпеді. Бірақ Қазақстан ХЕҰ-на 1993 жылдан бері мүше болып табылады. ХЕҰ жоғарыда келтірілген бекітілген конвенцияларымен қатар Қазақстан еңбекші көшіп-қонушылардың құқығын қорғау тұрғысынан маңызы зор адам құқығына қатысты бірқатар халықаралық конвенцияларды бекітті. Атап айтқанда, Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт, Азаматтық және саяси құқықтар туралы пакт, Әйелдерге қатысты дискриминацияның барлық түрлерін жою туралы конвенция және оған қатысты қосымша хаттама, Балалар құқығы туралы конвенция және оған қосымша екі хаттама.

Өңірлік деңгейде Қазақстан Республикасы Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы (бұдан әрі – ТМД) шеңберінде еңбек көші-қонына қатысты бірқатар көпжақты келісімдердің қатысушысы болып табылады. Олардың ішінде 1994 жылғы еңбек көші-қоны және еңбекші көшіп-қонушыларды әлеуметтік қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы келісім, 2004 жылғы орта (жалпы) білім беру, кәсіптік бастауыш және орта кәсіптік (арнаулы) білім туралы құжаттарды өзара тану және олардың баламалығы туралы келісім айрықша атап өтуге лайықты.

¹³⁸ Қазақстандағы еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтары ұлттық заңнаманы, халықаралық стандарттарды және құқық қолдану тәжірибесін талдау ХЕҰ Шығыс Еуропа және Орталық Азия бойынша субөңірлік бюросы Алматы 2008 ж.

¹³⁹Көршілес Қырғыз Республикасымен бірқатар осындай келісімдерге қол қойылған. Тәжірибе көрсетіп отырғандай, Орталық Азия елдерінің үкіметтері аймақтық көші-қон мәселелерін реттеуге қатысты біршама селқостық танытады, яғни олар бірнеше бағытта әрекет ете алмайды және көпжақты деңгейде позицияларды үйлестіре алмайды. Осылайша, қол қойылып қойған көптеген келісімдер тәжірибе жүзінде жүзеге асырылмай отыр, сондықтан көшіп-қонушылар қабылдаушы елдің аймағында өздерінің қауымдастықтарын және осы қауымдастықтардың ережелерін құруға бейім. Бұл ішкі ережелер қабылдаушы қоғамда реттелмейді.

Қазақстан Республикасының еңбек көші-қон саласындағы ұлттық заңнамасы.

Қазақстандағы еңбек көші-қонын реттеудің құқықтық негізін келесі нормативтік құқықтық актілер құрайды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы. Конституцияда адамның ажырамас келесі құқықтары мен бостандықтары бекітілген: заңда көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан аумағында еркін жүріп-тұру және тұрғылықты жерін еркін таңдау құқығы; республикадан тыс жерлерге шығу құқығы, ал оның азаматтары үшін - Қазақстан Республикасына еркін оралу құқығы (21-баптың 2-тармағы). Сондай-ақ Конституцияда республикадағы шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдар, егер Конституцияда, заңдарда және халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, республикадағы құқықтар мен бостандықтарды пайдаланады, сондай-ақ азаматтар үшін белгіленген міндеттер жүктеледі (4-тармақ, 12-бап). Қазақстан Республикасының Конституциясы әркімнің еңбек бостандығына, қызмет түрі мен кәсіп түрін еркін таңдау құқығына кепілдік береді. Мәжбүрлі еңбекке сот үкімімен, төтенше жағдай немесе әскери жағдайда ғана жол беріледі (24-баптың 2-тармағы). Тәуелсіздік жылдары ішінде Қазақстандағы көші-қон үдерістерін реттеу үшін келесі нормативтік құқықтық актілер қабылданды: Қазақстан Республикасының «Азаматтық туралы» 1991 жылғы 20 желтоқсандағы Заңы (ҚР «Халықтың көші-қоны туралы» 2011 жылғы 22 шілдедегі Заңы); ҚР «Шетелдіктердің құқықтың жағдайы туралы» 1995 жылғы 19 маусымдағы Заңы, Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасындағы шетел азаматтары мен азаматтығы жоқ адамдарға саяси баспана беру тәртібі туралы» 1996 жылғы 15 шілдедегі Жарлығы (Президенттің 2000 жылғы 19 сәуірдегі Жарлығымен өзгертілген, кейінгі жылдардағы түзетулермен); Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасының азаматтығына байланысты мәселелерді қарау тәртібі туралы» 1996 жылғы 27 қыркүйектегі Жарлығы; Үкіметтің «Шетелдіктердің Қазақстан Республикасында болуын құқықтық реттеудің жекелеген мәселелері» 2000 жылғы 28 қаңтардағы қаулысы.

Қазақстанда көші-қон саласында қарым-қатынасты реттеуші негізгі нормативтік-құқықтық акт болып «Халықтың көші-қоны туралы» Заңы есептеледі. «Халықтың көші-қоны туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 22 шілдедегі № 477-IV Заңы ҚРЗ Басым жобалар бойынша шетелдік жұмыс күшін тартуға 2012 жылға арналған квоталарды белгілеу және басым жобалар бойынша шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат берудің шарттарын бекіту және «Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған квотаны белгілеу

¹³⁹ 1997 ж. Қазақстан Республикасы Үкіметі, Қырғыз Республикасы Үкіметі мен Өзбекстан Республикасы Үкіметі арасындағы жұмыс күшінің еркін қозғалысы үшін құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық жағдайлар жасау туралы келісім, 2002 жылғы Үкімет арасындағы келісім Қазақстан Республикасы мен Қырғыз Республикасының Үкіметі шекара маңындағы аудандардағы ауылшаруашылық жұмыстарында жұмыс істейтін еңбекші көшіп-қонушыларды әлеуметтік қорғау туралы, Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы 2006 жылғы келісім және еңбекші көшіп-қонушылардың, Қырғыз Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қазақстан Республикасы азаматтарының, еңбек қызметі және еңбекші көшіп-қонушылардың, Қазақстан республиканың аумағында уақытша жұмыс істейтін Қырғыз Республикасы азаматтарының құқықтарын қорғау.

қағидаларын және Шетелдік қызметкерге жұмысқа орналасуға және жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат берудің қағидалары мен шарттарын бекіту және «Халықты жұмыспен қамту туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заңын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысына өзгеріс енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 13 қаңтардағы № 45 қаулысына өзгеріс енгізу туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 21 маусымдағы № 817 Қаулысы. Қазақстан Республикасында еңбек көші-қонын реттейтін жеке Заң жоқ. Еңбек көші-қоны «Халықтың көші-қоны туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 22 шілдедегі Заңының 6 тарауымен реттеледі, ол жерде еңбекші көшіп-қонушыларды құлдық пен қатыгездік көрсетуден қорғайтын ережелер жоқ. «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы N 2337 Заңы. «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» ҚР Заңында (6-20 б.) негізгі құқықтар, еркіндік және шетелдік азаматтардың міндеттері реттелген. Заңның 6 бабына сәйкес, шетелдіктер Қазақстан Республикасының заңдары мен халықаралық шарттары белгілеген негіз бен тәртіпте Қазақстан Республикасында еңбек қызметімен шұғылдана алады: «Қазақстан Республикасында тұрақты тұратын шетелдіктер еңбек қатынастарында Қазақстан Республикасының азаматтарымен бірдей құқықтарды пайдаланады және сол сияқты міндеткерлікте болады», республиканың заңнамалық актілерінде бекітілген кейбір жеке шектеулерді қоспағанда. Көші-қон туралы заң шетелдік жұмыс күшін тартудың кеңейтілген тәртібін бекітеді. Бірақ рұқсаттар беру механизмі квотаны, шарттарды және жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру тәртібін анықтау алғаш рет 2001 жылы қабылданған Ережелерінде Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы N836 Қаулысымен анықталған. Ары қарай Ережелер Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 11 тамыздағы N502 Қаулысын қабылдағанаға дейін бірнеше рет өзгертілді және толықтырылды, бұл алдыңғы N836 Қаулының барлық 30 (!) нұсқасын қысқартты. Шетелдік жұмыс күшін тартуға жұмыс берушілерге рұқсат беру және (немесе) ұзарту шарттары, сондай-ақ ішкі корпоративті ауыстыруды жүзеге асыру ережелері. Тұрақты тұратын шетел азаматтары әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыру мәселелерінде, денсаулық сақтау саласында, тұрғын үй қатынастарында, саяси, мәдени және басқа құқықтарды жүзеге асыруда бірдей құқықтар мен міндеттерге ие. «Қазақстан Республикасының азаматтығы туралы» Қазақстан Республикасының 1991 жылғы 20 желтоқсандағы № 1017-ХІІ Заңы. Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы Қазақстан Республикасының Кодексі және «Көшіп келушілерге медициналық көмек көрсету ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2011 жылғы 30 қыркүйектегі № 665 Бұйрығы. «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының Кодексінің 83 бабының 1 тармағы шетелдіктердің тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемін (ТМККБК) алуға құқығы бар екендігін қарастырады, бірақ тек Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2009 жылғы 26 қарашадағы Қаулысымен бекітілген уәкілетті орган айқындайтын тізбе бойынша айналасындағыларға қауіп төндіретін аурулар кезінде ғана. 2000 жылдың 20 наурызы Қазақстан Республикасы үшін Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына мүше мемлекеттердің азаматтарына медициналық көмек көрсету туралы келісім күшіне енді, онда денсаулық сақтау саласындағы осы мемлекеттер азаматтарының құқықтары бекітілген. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің бұйрығымен ккшіп келушілерге медициналық көмек көрсету ережесі бекітілді. Осы нормативтік құқықтық актілер медициналық көмек көрсетуді бөліп көрсетеді:

- жедел және шұғыл жәрдем;
- жоспарлы медициналық көмек.

Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 29 ақпандағы № 320 «Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің азаматтарына медициналық көмек көрсету туралы келісімді және Медициналық қызметтер ұсынудың тәртібі бөлігінде Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің азаматтарына медициналық көмек көрсету туралы

келісімді іске асырудың тетігі жөніндегі» қаулысы. Бұл келісім тек ТМД-ға мүше мемлекеттердің азаматтарының құқықтарын реттейді.

Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы Қазақстан Республикасы Заңының 18-бабына сәйкес, Қазақстан Республикасындағы шетелдіктер өздерінің мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтарын қорғау үшін сотқа және басқа мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы. Басқаша айтқанда, Қазақстандағы еңбекші көшіп-қонушылар мен басқа да шетелдік азаматтар сот төрелігіне қол жеткізуге құқылы. Іс жүзінде еңбекші көшіп-қонушылар заң көмегін тек Халықаралық көші-қон ұйымы және Біріккен Ұлттар Ұйымының босқындар ісі жөніндегі жоғарғы комиссарының басқармасы сынды Үкіметтік емес ұйымдардан ғана ала алады. Көбіне еңбекші көшіп-қонушы құқығы бұзылған кезде, материалдық ресурстардың жетіспеушілігінен білікті заң көмегіне жүгіне алмайды. Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 5 шілдедегі «Адвокаттық қызмет туралы» Заңына сәйкес, ақысыз заң көмегі адамдардың белгілі бір тобына ғана кепілдендірілген, еңбекші көшіп-қонушылар мен азаматтығы жоқ адамдарға тегін заң көмегі қарастырылмаған. Іс жүзінде Қазақстандық соттарда қоныс аударушы босқындардың мүдделерін қорғайтын адам құқықтары мен заңдылық туралы Халықаралық бюроның заңгерлерінің есінде босқындардың қорғаушылардан ақысыз заң көмек алған бірде-бір жағдай жоқ. Негізінен заң қоғамы еңбекші көшіп-қонушыларға, босқындарға және азаматтығы жоқ адамдарға ақысыз заң көмегін көрсетуге дайын емес. Шығару туралы әкімшілік істер бойынша көшіп-қонушыға ақысыз қорғаушы тағайындалады, ол көбінесе үдерісте қосымша рөл атқарады және клиенттің мүдделерін қорғауға мүдделі емес.¹⁴⁰ Соңғы уақытқа дейін визасыз режимі бар елдерден келген шетелдік азаматтарды, ең алдымен Орталық Азия елдерінен, әсіресе Өзбекстаннан келген азаматтарды уақытша тіркеу институты жұмыс істеді. Уақытша тіркеу, дәлірек айтсақ оның болмауы және уақытша тіркеуде бар деген белгі соғылған көші-қон картасына ие болу міндеті еңбекші көшіп-қонушыларды Қазақстанда жүру кезінде бекітілген тәртіпті бұзуына байланысты және рұқсат алмастан еңбек қызметін жасағаны үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікке тартуда жиі себеп болады. Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің 517-бабының 5-бөлімінде былай деп келтіріледі: «Шетелдіктің немесе азаматтығы жоқ адамның жүзеге асыратын қызметі визада және (немесе) тіркеу кезінде көші-қон карточкасында көрсетілген мақсаттарға сәйкес болмауынан көрінген, Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны саласындағы заңнамасын бұзуы немесе жергілікті атқарушы орган берген өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілік сәйкестігі туралы анықтаманы немесе жұмысқа орналасуға рұқсатты алу еңбек қызметін жүзеге асыруға қажетті шарт болып табылатын жағдайда, мұндай анықтаманы не рұқсаттарды алмастан, Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыруы – жиырма бес айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға не он тәулікке дейінгі мерзімге әкімшілік қамаққа алуға не Қазақстан Республикасының шегінен әкімшілік жолмен шығарып жіберуге әкеп соғады». Бір жыл ішінде бірнеше рет заң бұзушылық болған жағдайда, сол баптың 7-бөліміне сәйкес тұрақты емес мәртебесі бар еңбекші көшіп-қонушыға 15 тәулікке дейінгі мерзімге әкімшілік қамауға алу және Қазақстан Республикасының шегінен шығару түріндегі жаза қарастырылған.

Қазақстан Республикасында шетелдік жұмыс күшін тарту және пайдалану ережелерін бұзғаны үшін жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 519-бабы «Қазақстан Республикасының заңнамасын бұза отырып, шетелдік жұмыс күшін және еңбекші көшіп келушілерді тарту» бойынша жауапқа тартылады. Жұмыс берушілер заңсыз көші-қонды ұйымдастырғаны үшін (ҚР ҚК 394-бабы), Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тарту және пайдалану ережелерін бірнеше рет бұзғаны үшін (ҚР ҚК 395-бабы), сондай-ақ еңбекті қанау кезіндегі адам саудасы үшін (ҚР ҚК 128-бабы) жазалануы мүмкін.

¹⁴⁰ СЫРТҚЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОН САЛАСЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ РЕТТЕУШІ ЖӘНЕ САЯСАТЫ - Алматы, 2020 – 60 б

Соңғы кездері Орталық Азия елдерінен визасыз режимі бар еңбекші көшіп-қонушыларға қатысты көші-қон заңнамасы біршама жеңілдетілген, атап айтқанда, Қазақстан азаматы визасыз режимі бар елдердің, оның ішінде Орта Азия елдерінің азаматтары арасынан бес үй қызметкерін жалдау мүмкіндігіне ие. 2019 жылы үй қызметкері болып жұмыс істеуге 531 мың адам рұқсат алған. Қазіргі уақытта үй қызметкері ретінде жұмыс істейтін еңбекші көшіп-қонушыларды заңдастырған сияқты микробизнес саласындағы көшіп-қонушыларды да жалдау мүмкіндіктері қарастырылып жатыр. Бұл мүмкіндік қазіргі уақытта реттелмеген еңбекші көшіп-қонушылардың көпшілігіне «көлеңкеден шығуға» мүмкіндік береді, бұл сайып келгенде олардың отбасы мүшелеріне, соның ішінде балаларына оң әсерін тигізбек.¹⁴¹ Еңбекші көшіп-қонушылардың жағдайын жақсартудың тағы бір оң қадамы – 2020 жылдың 11 қаңтарынан бастап көші-қон карталарының жойылуы, бұған Қазақстандағы азаматтық қоғамның және Орталық Азиядағы әріптестерінің көпжылдық күш-жігері мен ұсыныстары едәуір ықпал етті. Қабылдаушы тарап иммигранттың келуі туралы хабарламаны www.vmp.gov.kz визалық және көші-қон порталы арқылы бере алады. Қазақстанда уақытша тіркеу мәселесі әрқашан тым шиеленіскен болатын. Көптеген заңгерлер мен құқық қорғаушылар «уақытша тіркеу өзінің мағынасын жоғалтқандығын және тек сыбайлас жемқорлықтың құрамдас бөлігі болып табылатынын, сонымен қатар Қазақстанға келетін шетелдік азаматтарға қосымша қиындықтар туғызады» деген пікірлерін бұрыннан айтып келеді. Қазақстан Қырғызстанмен және Тәжікстанмен көшіп-қонушыларды баспанамен қамтамасыз ету мәселесін реттейтін бірнеше екі жақты келісімшарттар жасасты. Бірақ іс жүзінде бұл келісімдерді жүзеге асыру өте қиын, ал кейде тіпті мүмкін емес. Себебі, көшіп-қонушыларды тұрғын үймен қамтамасыз ету бойынша нормаларды жүзеге асырудың механизмдері әзірленбеген және келісімдер Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келетіндіктен, көшіп-қонушыларға баспана беру мүмкіндігін жүзеге асыру мүмкіндік емес. Әрине, көбінесе еңбекші көшіп-қонушылар санитарлық және басқа да стандарттарға сәйкес келмейтін жағдайларда өмір сүруге мәжбүр. Қазақстан Республикасы 2009 жылғы 31 желтоқсандағы заң бойынша ТМД-ның еңбекші көшіп-қонушылардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтық мәртебесі туралы конвенциясын бекітті. Конвенцияға сәйкес, еңбекші көшіп-қонушылардың отбасы мүшелері (шекарадағы және маусымдық жұмысшыларды қоспағанда) Қазақстанда ел азаматтарымен тең дәрежеде білім алу құқығын пайдаланады. «Қазақстан Республикасының білім туралы заңының» 8-бабына сәйкес Қазақстанда заңды түрде тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім алуда Қазақстан азаматтарымен тең құқылы. 2010 жылдың қыркүйегінде білім министрінің шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдардың Қазақстан Республикасында білім алу ережелері туралы бұйрығы қабылданды. Бұйрықта мына мәселелер анықталды: Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдардың балалары, сондай-ақ Қазақстан Республикасында уақытша тұратын адамдар (босқындар, пана іздеушілер, консулдық қызметкерлер, маусымдық жұмыс істейтін және шекаралық көшіп-қонушылардан басқа еңбекші көшіп-қонушылар). Олар білім беру ұйымдарына мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім алуға қабылданады және Қазақстан азаматтарымен бірдей құқықтарды пайдаланады. Алайда, жарлықта маусымдық жұмыс істейтін және шекаралық көшіп-қонушылардың балалары білім ала алмайтындығына байланысты, бұл көшіп-қонушылардың осы тобының балалары Қазақстанда білім ала алмау қаупін туындатады.

Негізінен, Қазақстан Республикасының аумағында жүрген көшіп-қонушылардың барлық балаларына орта білім алуға қол жетімділік қамтамасыз етілген.

¹⁴¹ «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне қылмыстық, қылмыстық-процестік заңнаманы жетілдіру және жеке адам құқықтарының қорғалуын күшейту мәселері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 292-VI ҚРЗ. Қар. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000292>

3.3 Қорғансыз жағдайда жүрген еңбекші көшіп-қонушылар

¹⁴²Ұзақ уақыт бойы Ресей Федерациясы еуразиялық кеңістікте көшіп-қонушылардың легін тартатын негізгі және жалғыз орталық болып есептелініп келді. Алайда, 2000 жылдардың басында-ақ Еуразиялық көші-қон жүйесінде көшіп-қонушылардың легін тартатын жаңа орталық қалыптаса бастады, соның ішінде Қазақстан еңбектік болды. Бүгінгі күнде Қазақстанды Еуразиялық көші-қон жүйесіндегі екінші орталық ретінде атауға болады. Қазақстан жіберуші ел ретінде алға шыққанымен қатар көбінесе – транзиттік ел және еңбекші көшіп-қонушыларды қабылдаушы ел ретінде шықты.

Қазақстанда, әлемнің басқа да көптеген елдеріндегі сияқты, еңбекші көшіп-қонушылар көбінесе экономиканың мына бір салаларында ұсынылады: жер үйді салу және жкндеуді қоса есептегенде құрылыс жұмыстары, ауыл шаруашылығы, қонақ үй және мейрамхана бизнесі, үй қызметкерлері есебінде. Көшіп келушілердің айтарлықтай көп бөлігі саудамен айналысады. 2020 жылдың екінші тоқсанында Қазақстанда және Орталық Азия елдерінде корона вирус пандемиясы басталды, және осыған байланысты Қазақстан төтенше жағдай режимін енгізді. Барлық базарлар, құрылыс алаңдары және сауда орталықтары жабылды. Дәл еңбекші көшіп-қонушылардың көп бөлігі жұмыс жасайтын қызмет салалары жабылды, бірақ, одан да сорақысы, сонымен қатар елдер арасында мемлекеттік шекаралар жабылып, халықаралық Авиа, теміржол және көлік қозғалыстары тоқтады. Бұл еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтарының одан бетер нашарлауына әкеп соқты. Табыстан қағылып және күнкөріс қаражатынан айырылып, көптеген еңбекші көшіп-қонушылар онсыз да қорғансыз жағдайға түскенімен қатар жай ғана үйлеріне қайта алмай қалды. Бұл жағдай көшіп-қонушыларға құқықтық көмек көрсету туралы келісілген барлық халықаралық келісімдер және ұлттық көшіп-қонушы заңнамасы төтенше жағдайлар кезінде жұмысқа қабілетсіз болып шыққандығын көрсетті. Осыған байланысты Орталық Азия елдеріне болашақта аймақ елдірінің үкіметтеріне қорғансыз жағдайға тап болған көшіп-қонушылардың мәселелеріне қатысты нәтижелі әрекет ету үшін ұлттық заңнамаға және халықаралық келісімдерге өзгертулер енгізу жайлы ойлану қажет.

Бұл тарауда қорғансыз жағдайда болуы мүмкін көшіп-қонушылардың түрлі категорияларын қарастыру ұсынылады.

- A. Тәртіпке салмайтын еңбекші көшіп-қонушылар
- B. Әйел еңбекші көшіп-қонушылар
- C. Кәмелетке толмаған еңбекші көшіп-қонушылар
- D. Адам саудасының құрбандары
- E. Транзиттік еңбекші көшіп-қонушылар
- F. Босқындар және Қазақстанда пана іздеуші тұлғалар
- G. Азаматтығы жоқ тұлғалар

A. Тәртіпке салуға келмейтін еңбекші көшіп-қонушылар

Қазақстан Ішкі істер министрлігі 2019 жылы полицияда 1 200 000 шетелдік тіркелгендігін көрсетеді, олардың ішінде тек 131 456 адам ғана өздерінің жұмыс іздеу мақсатында келгендігін ресми түрде хабарлаған (Шекара қызметі беретін көші-қон картасында келу мақсатын көрсету қажет). ТМД елдерінен 1.1. миллион, алыс шетелден 95 мың адам. Шетелдік жұмыс күшін тарту квотасы бойынша 2210 жұмыс берушілерде 22 мыңға жуық шетелдік өз еңбек қызметін атқаруда. Көптеген көшіп келушілер өз мәртебесін ретке келтірместен өмір сүреді және/немесе жұмыс жасайды, осыған орай еңбекші көшіп-қонушылар бойынша ресми статистиканы жүзеге асыратын ресми органдар оларды ескермейді. Қазіргі күнде Қазақстанда шамамен 300 00031-ден 1,5 миллионға дейін еңбекші көшіп-қонушылар тәртіпке келтірілмеген мәртебеде жұмыс жасауда, бұл олардың орташа санын кем дегенде миллион адам деп бағалауға жол ашады.

¹⁴²http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/povestka-immigration/strategii/dve_sistemi/ И. Ивахнюк: «Еуропадағы екі көші-қон жүйесі: өзара әрекеттердің үрдістері мен келешектері».

Еңбекші көшіп-қонушылардың көбісі төмен квалификациялы еңбекпен айналысады. Олар құрылыста (негізінен Өзбекстан азаматтары), наурыз айынан қараша айына дейін Қазақстанның оңтүстігінде ауылшаруашылығында (негізінен Өзбекстан және Қырғызстан азаматтары), базарларда (негізінен Тәжікстан және Қырғызстан азаматтары, аз көлемде Өзбекстан азаматтары), қызмет көрсету салаларында (дүкендер, кафелер, мейрамханалар) және жеке отбасыларында (үй қызметкерлері есебінде) жұмыс жасайды.

¹⁴³Орталық Азияның шектес елдерінен келген төмен квалификациялы немесе квалификациясы жоқ жұмыс күші болып табылатын еңбекші көшіп-қонушылар іс жүзінде Қазақстанға өз елдерінде табатын жұмыс пен жалақыдан да көп мөлшерде табамыз деген үмітте тек қана экономикалық себептермен келеді. Көшіп-қонушылар құқығы бойынша арнайы баяндамашы Франсуа Крепо «баратын елдерде жұмыс күшінің жетіспеуі көші-қонда маңызды факторлардың бірі болып табылады. Тәртіпке салынбаған көші-қон көшіп-қонудың заңды мүмкіндіктерінің болмауы салдарынан жиі пайда болады. Бұл көбінесе төмен квалификациялы жұмысшыларға қатысты. Баратын елдерде осындай жұмыс күшіне танылмаған сұраныс бар, ал бұл көшіп-қонушыларды тартатын еңбектің айтарлықтай қара нарығының пайда болуына алып келеді. Көшіп-қонушылардың көбісі көші-қоннан өздерінің экономикалық және әлеуметтік жағдайын жақсартып алу деген жалғыз мүмкіндікті көреді. Тәртіпке салынбаған көші-қон немесе басқа елдің территориясында өз мәртебесін ретке келтірместен жүру олар үшін жалғыз мүмкін шешім болып көрінеді».

Еңбекші көшіп-қонушылардың реттеуге келмейтін мәселелері

Көшіп-қонушылар негізінен баратын елдердің азаматтары атқарғысы келмейтін аз төленетін, қиын және қауіпті жұмыстарды жасауға келіседі. Жұмыс жасауға рұқсат алу жүйесінің қиын және түсініксіз болуына байланысты көшіп келушілер көбінесе бейресми түрде жұмыс жасауға бел байлайды. Бірақ бұл әрқашан негізгі себеп деп айтуға болмайтындығын ескеру керек. Көшіп-қонушылармен бейресми еңбек қызметтерінің қауіптері жайлы сөйлесу барысында кейбіреулері әдейі бейресми жұмыс жасауды қалайтындарын айтты, себебі олардың пікірінше көбірек жалақы алуы мүмкін екен, ал кейбіреулері олар жасайтын қызмет түрі қандай да бір рұқсат құжаттарын талап етпейді деп есептейді. Қырғызстан, Өзбекстан және Тәжікстаннан мәртебесін реттеместен көшіп-қонушылар легі ағылып келетін Қазақстанның негізгі қалалары мен аудандары – бұл Алматы, Астана және Қазақстанның оңтүстігі (Түркістан, Жамбыл және Алматы облыстары, бірақ кейде Қазақстанның солтүстік аймақтарында да көшіп-қонушылар кездеседі, көп жағдайда транзит кезінде Ресей Федерациясына кіруге тыйым салынғаны себепті сол аймақтарда жұмыс жасауға қалып қойған көшіп-қонушылар). Әрине, заңсыз жұмыс жасап жүрген көшіп-қонушының құқығы қорғалатындығы жайлы айту қиын. Олардың еңбек құқықтары сақталмайды, сонымен қатар қиын құлдыққа тап болу қауіпі жоғары. Кейбір көшіп-қонушылар көші-қон полициясындағы уақытша тіркеу мерзімін жіберіп алады және осыдан кейін елде заңсыз жүреді, бұл олардың әлсіздігін күшейтеді. Барлық жұмыс берушілер көшіп-қонушыны ресми түрде жұмысқа қабылдауға келіспейді, көп жағдайда бұл заңсыз жасалады. Осы жағдайда көшіп-қонушының құқықтары бұзылады, әу баста жұмысы үшін төленеді деп айтылған қаржылай сомма төленбейді. Көшіп-қонушы бейресми түрде жұмыс жасағандықтан өзінің құқықтарын қорғау үшін құзыретті органдарға бара алмайды. Кейбір арам пиғылды жұмыс берушілер көшіп-қонушылардың қорғансыз жағдайларын пайдаланады және атқарылған жұмыстың ақысын төлеу үшін есептесу сәті келген кезде олардың мәртебесін полицияға хабарлайды.

¹⁴⁴ Еңбекші көшіп-қонушылар Қазақстанға табыс табу үшін келетін сапардың әр деңгейінде іс жүзінде қиындықпен бетпе-бет келеді: тұрғын үй табу, тіркелу, төмен квалификациялы жұмысшылар үшін Әкімдік (Қазақстанда атқарушы биліктің аудандық органы, аудандық мемлекеттік әкімшілік) және көші-қон полициясы жасайтын рұқсатты ресімдеу, шетелдіктерді алуға рұқсаты бар жұмыс берушіні табу

¹⁴³ Көшіп-қонушылардың құқықтары жөніндегі арнайы баяндамашы Франсуа Крепонның баяндамасы, Көшіп-қонушылардың еңбегін қанау, 3 сәуір 2014, A/HRC/26/35, пар.18 [ағылшын тілінде: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/A.HRC.26.35.pdf>].

¹⁴⁴ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКУ) Қазақстан 2018 ж.

керек және т.б. Көшіп-қонушыға бұл деңгейлердің барлығынан өту айтарлықтай қиын және сол себепті көбісі делдалдарға бет бұруға мәжбүр. Делдалдардың көбісі бейресми әрекет етеді, олардың қызметіне ешбір нәрсемен регламент берілмеген және де олар іс жүзінде өз қызметтері үшін жауапкершілік алмайды. Еңбекші көшіп-қонушыда құқықтық көмек сұрап баратын ешкім болмаған кезде ол тек алдау объектісі ғана емес, пайдалану объектісіне де айналады. Тіпті көшіп-қонушының құқығы бұзылған және ол делдалдардың немесе жұмыс берушінің алдауына түсіп құрбан болған жағдайда да негізінен жаза заңсыз көшіп-қонушыны күтеді, себебі көші-қон қызметінің қызметкерлерін негізінен ел территориясында көшіп-қонушының заңды жүруі туралы мәселе ғана қызықтырады. Әрине негізінен осындай көшіп-қонушыны кейін Қазақстан территориясына 5 жыл көлемінде қайтып кірмейтіндей өзінің азаматтығы бар елге қуып шығару күтіп тұрады.

Мемлекеттік қолдау шараларына қолжеткізу

Еңбекші көшіп-қонушы мемлекеттік қолдау шарасына және оның құқықтары қорғалатын кепілдіктің сақталуына арқа сүйей алмайды, себебі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, мемлекет тарапынан белгілі құқықтар мен кепілдіктерге тек заңды түрде елде жүрген шетел азаматтары ие бола алады. «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» Заңның 6 бабына сәйкес шетелдіктер Қазақстан Республикасының заңдары мен халықаралық шарттары белгілеген негіз бен тәртіпте Қазақстан Республикасында еңбек қызметімен шұғылдана алады. Қазақстан Республикасында тұрақты тұратын шетелдіктер еңбек қатынастарында Қазақстан Республикасының азаматтарымен бірдей құқықтарды пайдаланады және сол сияқты міндеткерлікте болады. Сондай-ақ Еңбек Кодексі шетелдік және жергілікті жұмысшылар үшін құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін қарастырады. Еңбек Кодексінің 7 бабына сәйкес еңбек саласында алалауға тыйым салынған. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жергілікті қызметкерлердің және еңбекші көшіп-қонушылардың еңбек жағдайлары мен еңбектеріне сыйақы беру ҚР заңнамасының сол бір ережелерімен реттеледі. Еңбекші көшіп-қонушыларға тек халықтың денсаулығына қауіп төндіретін төтенше жағдайлар мен аурулар кезінде ғана тегін медициналық көмек көрсетіледі деп кепілдік беріледі.

¹⁴⁵ Заңсыз көшіп келушінің оқиғасы: Аскер Қазақстанға Өзбекстаннан 2018 жылдың өзінде келген, ресми түрде кірген, бастапқыда тек ресми жұмыс жасауға ниетті болған, бірақ көші-қон қызметіне барған кезінде ешкім оған ресми мәртебе жайлы ешнәрсе мандытып айтпаған. Кейін маған Алматы облысының ауылдарының бірінде құрылыста жұмыс жасауды ұсынды. Аймақ басшысы жұмысшыларға жақсы қарады, оның жергілікті полициямен байланысы болды, сондықтан бізге ешкім тиіспеді. Кейін мен заңсыз жұмысты негізінен құрылыстарда жалғастырдым немесе Алматы қ. Жөндеу жұмыстарын жасадым. Үш рет ақша мәселесінде алдады және аз төледі, бір рет тіпті мүлдем ақша бермеді және полицияға ұстап берді. Мен ұсталған көшіп-қонушылардың барлығын көші-қон қызметі ғимаратының жанында жинаған кезде полициялардан қашып үлгердім. Мені екінші рет ұстап алған кезде жіберулері үшін ақша төлеуіме тура келді. Осы қиындықтарға қарамастан мен қазақстанда жұмыс жасауды жалғастырамын, себебі бұл жерде маған қайткен күнде де жақсы. Өзімнің мәртебемді заңдастыру жайлы қазір ойламаймын, тіркеу уақыты өтіп кеткендіктен және мен елде заңсыз жүргендіктен кеш те болып кетті ғой.

В. Әйел еңбекші көшіп-қонушылар

Соңғы жылдары, еңбек көші-қон саласында сарапшылардың бақылауы бойынша еңбек көші-қонына көбірек әйелдер кетуге мәжбүр екен. Сарапшылардың айтуы бойынша еңбек көші-қонына әйелдер көп кетіп жатыр. Егер 2-3 жыл бұрын туған елін үштен бірге жуық әйел қалдырып кеткен болса, қазіргі таңда еңбекші көшіп-қонушылар арасында гендерлік баланс байқалады.

¹⁴⁵ Өзбекстандық еңбекші көшіп келушімен сұхбат.

Табыс табу мақсатында көптеген әйелдер отбасымен бірге және жеке де Қазақстанға жұмыс жасауға келеді екен. Сонымен қатар әйел көшіп-қонушылар санының көбеюі олардың күйеулеріне кіруге тыйым салынуына байланысты болады. Жұмыстың жоқтығына байланысты, көп жағдайда ауылдық жерлерде жұмыстың жоқ болуы әйелдерді Қазақстанға өз еркімен табыс табу үшін шығуына итермелейді. Кейде әйелдер өздерімен бірге табыс табу үшін балаларын да алуға мәжбүр, ол әрине қиындық үстіне қиындық қосатын жағдай немесе балаларын ата-аналарымен не туысқандарымен қалдырып жатады, бұл да әрине балалардың психологиялық жағдайына қатты әсер етеді. Көбінесе әйелдер алқаптарда қиын жұмыстар жасауға мәжбүр, кейде еңбекші көшіп-қонушы әйелдер кәмілетке толмаған балаларымен бірге жұмыс жасайды.

Қазақстанға жұмыс жасау үшін келген жүкті әйелдер де болған және осы халде ұмыс жасаған жағдайлар орын алады, ал басшысы әйелдің аяғы ауыр екенін білген кезде ол әйелдің құқығын бұза отырып мұндай жұмысшыдан құтылудың амалын жасайды.

Әйел еңбекші көшіп-қонушылардың мұқтаждары мен қажеттіліктері

¹⁴⁶ Еңбек кодексінің бекітілген ережелеріне қарамастан және № 183 Конвенцияның 3 бабын бұзу арқылы әйел көшіп-қонушылар олардың жағдайлары ескерілместен қиын жұмыстарға тартылған. Заңнамамен бекітілген қорғау шараларына қарамастан олардың жұмыс орындары көп жағдайда ешқандай аттестациядан өтпейді, жұмыстың ауырлық деңгейі және оның ана мен баланың денсаулығына әсер етуі өлшенбейді, көптеген ақпаратты қайта өңдеу ескерілмейді, ал олардың саны азаймайды. Жұмыс берушілер өздеріне тиімсіз аяғы ауыр және емізуші әйелдерге ерекше жағдайлар жасауға ұмтылмайды, ал еңбек келісім-шартының болмауы осындай міндеттерді орындамауға мүмкіндік береді. Оған қоса, жалдаушыға әйелдің жүкті екендігі мәлім болған жағдайда ол әйелде жұмыссыз қалу қаупі бар. Нәтижесінде еңбекші көшіп-қонушылар өздерінің болашақ ана болатындықтарын соңғы айға дейін жасыруға тырысады. Шын мәнінде, әйелдер тек қана іс жүзінде өздеріне және балаларына зиянды жұмыс жасап қоймайды, сонымен қатар жүктілікке қатысты рұқсат етілетін демалыстан да қағылады, бұл «Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты жүктілікке және босануға байланысты демалыс беріледі» деп жазылған ҚР ЕК 99 бабына қайшы, ¹⁴⁷ және «Медициналық куәлікті ұсынғаннан кейін немесе ұлттық заңнамада және тәжірибеде көзделген босанудың болжамды мерзімін куәландыратын өзге тиісті тексеруден кейін, өзіне қатысты осы Конвенция қолданылатын әйел жүктілігі мен босануы бойынша ұзақтығы 14 аптадан кем емес демалыс алуға құқылы» деп жазылған №183 ХЕҰ Конвенциясының 4 бабына қайшы.

Әйел еңбекші көшіп-қонушылардың мемлекеттік қолдау шараларына қолжеткізуі

Әйелдерді қорғау саласында халықаралық құқықтық актілердің жағдайларын ескеретін Қазақстан Заңнамасы сонымен қатар жүктілік кезінде де және босанғаннан кейін де қосымша қолдау шараларына кепілдік береді. Алайда, іс жүзінде осындай нормалар жүргізілсе де тек тәртіпке салынған еңбектік қарым-қатынастарда ғана жасалады. Басқа да еңбекші көшіп-қонушылармен қатар Қырғызстан мен Тәжікстаннан келген әйелдердің көбісінің Қазақстанда жұмыс жасауға қажетті құжаттары жоқ. Еңбек келісім-шартын жасау жұмыс берушілерге тиімсіз, ал көшіп-қонушылардың өз құқықтарын білмеуі құқықтық аймақта мәселелерді реттеуден жеңіл қашып кетуге мүмкіндік береді. Еңбек қарым-қатынастарын ресми рәсімдеудің болмауы әйелдерді қорғауға бағытталған кепілдіктер бермейтін жағдайларға және олардың ананы қорғау саласында құқықтарын бұзуға алып келеді. Сонымен қатар сексуалды пайдалану құрбандарына айналатын жағдайлар аз емес, бұл қанауды тек құрбан қашып шығып трафик құрбандарымен айналысатын ҰЕҰ-ға жүгінсе, болмаса полицияға жүгінген жағдайда ғана немесе полиция қызметкерлері сексуалды пайдалану құрбандарын анықтау үшін арнайы операциялар жасаған кезде ғана сәті түседі.

Кез келген жағдайда, тек аздаған істер сотқа жетеді, себебі құрбандар арыз беруден немесе өздерін пайдаланушыларға қарсы куәлік беруден бас тартады.

¹⁴⁶ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКУ) Қазақстан 2018 ж.

¹⁴⁷ ХЕҰ Конвенциясы http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm

¹⁴⁸ Әйел көшіп келушінің оқиғасы: Шолпан Қазақстанға Қырғызстаннан 2019 жылы келген, әуелі жамбыл облысының бір ауылында қазақ отбасында бала күтушісі болып жұмыс жасаған, кейін оның қызметтерінен бас тартқан соң бір ауылшаруашылық фермерге жалданады да тазалау және көкөністерді дайындау жұмыстарын жасайды. Бірнеше айдан соң Шолпан аяғы ауыр екендігін және өз үйінде болған кезде-ақ жүкті болып қалғанын түсінеді. Шолпан өзінің жүктілігін жұмыс берушіге хабарлап айтды және босанатын уақыты жеткенше жұмыс жасап қалуына рұқсат сұрайды. Бірақ жұмыс беруші оның бұл өтінішінен бас тартады, себебі ешбір мәселе көтеріліп кетпеуін қалайды. Шолпан жергілікті емханаға барған кезінде оны тіркеуге алудан бас тартқан, себебі ол Қазақстан территориясында уақытша жүрген шетелдік еді. Барлығын өлшемге сала отырып Шолпан Қырғызстанға қайтуға бел байлайды, бірақ босанған соң Қазақстанға қайта келіп жұмыс жасауға ниетті. Бағына орай, Шолпанның Қазақстанда заңды мәртебесі болды.

С. Қазақстандағы кәмелетке толмаған еңбекші көшіп-қонушылар

¹⁴⁹ Қазақстанға еңбек көші-қон үдерісі сонымен қатар Орталық Азия елдерінің кәмелетке толмаған азаматтарын да қамтиды. Олардың көп бөлігін Қырғызстан мен Тәжікстаннан келетін балалар мен жасөспірімдер құрайды. Кейбіреулері елге ата-аналарымен келсе, басқалары отбасын асырау үшін қаражат табу әрекетімен өздері келеді. Кәмелетке толмаған көшіп-қонушылардың атқаратын жұмыстарының жартысы №138 ХЕҰ Конвенциясының 2-4 баптарына тура қайшы келеді. Қазақстанға Қырғызстан мен Тәжікстаннан келетін кәмелетке толмаған азаматтарды мәжбүрлеп жұмыс жасату жағдайлары сарапшыларға жиі мәлім болатындығына қарамастан, негізгі мәселелердің бірі ретінде осындай факторларды бекіту қиындық тудырады. Кәсіподақ ұйымының айтуы бойынша, жағдайды бақылауға және кәмелетке толмағандарды құлдыққа ұрумен күреске жауапты органдар айтарлықтай жақсы қызмет етпейді, күштеп жұмысқа тарту жағдайларының көп бөлігі сол күйі белгісіз болып қалуда. Оған қоса басқа да мәселе бар: кәмелетке толмағандарды күштеп жұмысқа тарту жайлы кейбір фактілер БАҚ арқылы көпшілікке жарияланып және құқық қорғау органдары өкілдеріне хабарланғанына қарамастан, кінәлілер әдеттегідей ешқашан дерлік жауапкершілікке тартылмайды. Ең алдымен, жәбір көрушілермен мамандардың жұмыс жасамауы және олардың қызығушылығы жоқ болуы, әсіресе аудандарда тергеу органдары дайындығының жеткіліксіз болуы, осыған ұқсас істер бойынша ІІМ жүйесінің серіктестігінде тәжірибенің жеткіліксіз болуы қатысты. Біздің кезеңде кәмелетке толмағандарды күштеп жұмысқа тарту дәстүрлі түрде ғана әрекет етіп жатқан жоқ, сондай-ақ жаңа формалар алуда. Кәмелетке толмаған көшіп-қонушылар әдеттегідей медициналық көмек алмайды, себебі қызметтің қымбат болуына, қосымша құжаттарға тексеру жүргізеді деген қорқынышқа, өзінің құқықтарын білмеуіне байланысты оларды алуға да бармайды. Мемлекеттік органдардың кәмелетке толмаған азаматтардың, соның ішінде еңбек саласында да құқығын бұзуды іс жүзінде анықтауға қызығушылықтары төмен. Орын алған жағдайға байланысты қоғамдық ұйымдар көмек қажет болғанда барып жүгінетін жалғыз құрал болып қалуда.

Бірақ құқықтық сауаттылықтың төмен деңгейде болуы және еңбек құқықтарын қорғаумен айналысатын ұйымдарды хабардар етпеу жүгінудің аз болуына әкеп соғады. Құқық қорғаушылар Қазақстанға жұмыс жасауға келетіндер көбінесе Қырғызстанның оңтүстік облыстарынан деп есептейді. Әдетте, олар 14-17 жасар жасөспірімдер және олардың жартысы жұмыс жасауға жалғыз келеді. Олардың көбісі Қазақстанға туысқандарына, таныстарына немесе жерлестеріне көмектесу үшін Алматыға сауда жасауға, Барахолкаға (жайма базар), Әмбебап базарға, Көк базарға (кептірілген жемістер, азық-түлік) келеді. ¹⁵⁰ Кейде кәмелетке толмағандар Қазақстанға өздерінің шынайы жастары көрсетілмеген жалған құжатпен (бұл қосымша құжаттарды рәсімдеуден құтқарады, мысалы сенімхаттар мен назар аударту) немесе шекараны заңсыз кесіп өтумен келеді. Кейде басқа бір үлкен туысының паспортын пайдаланып, сол арқылы бала жұмыс жасауға шығады. Қазақстанда еңбек етіп жатқан Орталық Азиядан кәмелетке толмаған көшіп-қонушылар (соның ішінде Қырғызстаннан және Тәжікстаннан), негізінен, барлық тапқан

¹⁴⁸ Қырғызстандық әйел көшіп келушімен сұхбат

¹⁴⁹ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКУ) Қазақстан 2018 ж.

¹⁵⁰ «Мейрим» АҚ жетекшісі Александр Мухпен сұхбат.

ақшасын үйіне жібереді. Осы тапқан табысты жасөспірімдердің өзі емес, олардың туысқандары мен жерлестері пайдасын көріп жатқандығы айдан анық. Қазақстандағы Кәмелетке толмағандарды бейімдеу орталығының қызметкерлері оларға әкелінген балалардың өздерімен бірге ақшасы болмайтындығын айтады. Көші-қонға бара жатқан кәмелетке толмағандар 9 сыныпты аяқтаулары өте сирек, көп жағдайда ешқашан толық орта білім алмайды. Осының нәтижесінде, табыс табу жолында жүріп, олар тек төмен квалификациялы жұмысқа ғана үміт арта алады, ал соңында әдеттегідей білім алуын жалғастыра алмайды немесе мамандық ала алмайды. Үлкендермен бірге жұмыс жасап жүрген жасөспірімдер де денсаулық саласында қауіпке бейім: физикалық жұмыс жасау барысында алған жарақаттар, Қазақстандағы көшіп-қонушылар арасында кең тараған туберкулез сияқты аурулар. Білікті медициналық көмек көрсетілмесе, балалар мен жасөспірімдердің денсаулығы әсіресе әлсіз.

Кәмелетке толмаған еңбекші көшіп-қонушылардың мемлекеттік қолдау шараларына қолжеткізуі

¹⁵¹ Кәмелетке толмағандардың еңбегін қорғау саласында халықаралық талаптардың бірқатарын ескеретін Қазақстанның еңбек заңнамасы 18 жасқа дейін жасөспірімнің еңбегін шектеулі қолдануға рұқсат береді. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 31 бабына 16 жасқа, сондай-ақ 15 жасқа жеткен кәмелетке толмағандармен орта білімі болуы керек деген шартпен, және 14 жасқа жеткендерге оқуынан бос уақытта денсаулығына зиян тигізбейтін және оқуына кедергі келтірмейтін шартпен еңбек келісім-шартын жасауға рұқсат береді.¹⁵² ҚР ЕК 69 бабы кәмелетке толмағандарға жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын бекітеді: 14-16 жастағылар үшін аптасына 24 сағаттан көп емес, 16-18 жастағылар үшін 36 сағаттан көп емес. ҚР ЕК 76 және 77 бабтарына сәйкес кәмелетке толмағандарға түнгі уақытта және мерзімнен тыс жұмыстар тыйым салынған. Қазақстанның еңбекті қорғау саласындағы заңнамалық нормалары кәмелетке толмағандардың еңбектерімен қатар оларды қорғау шараларын қарастырады. Осылайша, ҚР ЕК 6 тармақ, 2 бөлім, 182 бабында жұмыс берушіге Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 8 желтоқсан 2015 жылдан № 944 Бұйрығында атап шыққан кәмелетке толмағандар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге міндеттер қояды. Бұл құжат сонымен қатар кәмелетке толмағандар үшін тыйым салынған жұмыстардың тізіміне ие. Атап айтқанда, бұл: темекі және мақта плантацияларында жұмыстар (№ 944 Бұйрығы 85 тармақ 17 тармақша); пестицидтер мен гербицидтерді қолданумен жұмыстар (№ 944 Бұйрығы 85 тармақ 18 тармақша); балалардың өмірі, денсаулығы және қауіпсіздігімен байланысты жұмыстар (№ 944 Бұйрығы 87 тармақ); 4,1 килограммнан жоғары салмақта ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына байланысты жұмыстар (№ 944 Бұйрығы 2 тарау). Қазақстанда кәмелетке толмағандардың бірқатар еңбектеріне заңнамалық тыйым салуларға және шектеулер қойылуына қарамастан 18 жасқа толмаған көшіп-қонушылар үлкендермен қатар және балаларға тыйым салынған жұмыс орындарында жұмыс жасайтындығы мәлім. Кәмелетке толмаған көшіп-қонушылардың атқаратын жұмыстарының жартысы №138 ХЕҰ Конвенциясының 2-4 баптарына тура қайшы келеді. Қазақстанның бірқатар мемлекеттік органдарының (соның ішінде ПМ, Еңбек министрлігі) өкілдері бұл тәжірибенің Қазақстанда бар екендігін жоққа шығарады. Қырғызстан мен Тәжікстаннан келген көптеген көшіп-қонушылар жұмыс жасауға балаларымен келгендігін және балалары үлкендермен бірдей жұмыс жасағандықтарын айтқан болатын. Кейде отбасымен көшіп келген балалар ата-аналарымен бірге құлдықтың құрбанына айналған. «Жұмыс беруші» басқалармен бірге балалардың да туу туралы куәліктерін тартып алады. Отбасы мүшелерімен бірге немесе басқа да адамдармен бірге кәмелетке толмағандар адамдар тұруына арналмаған жағдайдағы ғимараттарда өмір сүруге мәжбүр болады. Тамақтану рационы айтарлықтай мардымсыз және біртекті. Балалар мектепке бармайды және ешқандай білім алмайды, медициналық қызметтерге рұқсаты жоқ. Кәмелетке толмағандар өзі жалғыз еңбектеніп немесе ата-анасына көмектесіп ауыр жұмыстарды жасауға мәжбүр. Көбінесе кәмелетке толмаған еңбекші көшіп-қонушылар Қазақстанда білім алуын жалғастырмайды, заңсыз түрде жүргендер мектепке қабылдана алмайды, ең басты мәселе таңның атысы мен кештің батысы жұмыс жасауға тура келеді және оқу жайлы айтуға да келмейді.

¹⁵¹ ҚР Еңбек Кодексі https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

¹⁵² ҚР Еңбек Кодексі https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

D. Адам саудасының құрбандары

¹⁵³ Қазақстан шығарушы ел, сонымен қатар күштеп жұмыс жасату және сексуалды пайдалану үшін қолданылатын адам саудасы құрбандарын тағайындау орны болып есептеледі. Құлдықтың сол немесе басқа түрін қолдану ерекшеліктері аймаққа байланысты. Үлкен қалаларда әдетте сексуалды пайдалану жағдайлары жиі орын алса, ал шет аймақта мәжбүрлі еңбек орын алады. Екінші түрінің құрбандары көп жағдайда Қазақстанға көрші елдерден: Тәжікстан, Өзбекстан және Қырғызстаннан келген еңбекші көшіп-қонушылар болады. Олардың еңбектері ауылшаруашылығында, құрылыста, кен игеруші өнеркәсіпте пайдаланылады. Сексуалды пайдалану құрбандары көбіне Қырғызстан мен Өзбекстаннан көшіп келген әйелдер болады. Жалпы, Қазақстандағы ХКҚҰ өкілдіктің бағалауы бойынша 2019 жылы сауда құрбандары болған адамдар саны 116, олардың 88-і еңбекші көшіп-қонушылар. Құрбандардың жастары 20-дан 26-ға дейінгі аралықта. Олардың 30 пайызы әйелдер және 70 пайызы еркектер. Қазақстандағы ХКҚҰ өкілдігінің басшысы бұрын адам саудасына негізінен сексуалды құлдыққа тап болса, қазір көбінесе еңбектік пайдаланудан зардап шеккендер жүгінетіндігін айтты. Қазақстанда статистикалық мәліметтерге сәйкес мәжбүрлі еңбек пен сексуалды пайдалану жағдайлары жыл сайын өсіп келе жатқандығына қарамастан адам саудасына қатысты жеке заң әлі өңделіп қабылданбаған. Қазақстан билігі бұл тәжірибемен күресте айтарлықтай белгілі қадамдар жасады – атап айтқанда, адам саудасын жазалауды күшейтті. Бірақ, бұл шаралар жеткіліксіз және сол себепті адам саудасы саласындағы көптеген қылмыстар әлі ашылмаған күйі қалып отыр. Сарапшылар тек теңдестірілген жағдайларды ғана қарастырады, ал жыл сайын қаншама қылмыстық істер тіркелуде. Шетелде жүрген дәлелдерді, куәгерлерді жинаумен байланысты тұрақты мәселелер бар.

Адам саудасы құрбандарының мұқтаждары мен қажеттіліктері

¹⁵⁴ Қашуына мүмкіндік туатын адам саудасының құрбандары полицияға сирек жүгінеді, себебі қуып шығарылудан қорқады немесе полициялар олардың құқықтарын қорғайтындығына жай ғана сенбейді. Мәжбүрлі еңбек құрбандарының полицияға жүгінбеулерінің басқа себебі – көші-қон режимін бұзғандығы үшін қудаланудан қорқу. Дегенмен ҚР ӨҚБК 741 бабына сәйкес, адам саудасы құрбаны болған шетел азаматтары көші-қон режимін бұзғандығы үшін жауапкершілікке тартылмайды. Адам саудасы құрбаны құқық қорғау органдарына өз еркімен жүгінуге бел байлаған жағдайда арыздың лайықты деңгейде тергелмейтіндігі қауіпі жоғары. Көптеген құрбандар сол полициялардың өздері оларды құлдыққа сатқандықтарын айтты. Осыған орай, органдарға адам саудасы құрбаны болғандығы туралы хабарлап жүгінудің саны 5-7 адамнан біреу немесе одан да аз болады. Барлығы қорқатын себебі, кейде қызметкерлер оларды басшыларына өздері кері әкеліп береді. Әсіресе бұл шалғай аймақтарда болады. Тәжірибеде құқық қорғаушылар адам саудасы құрбандарына полицияға өз еріктерімен бармауларын кеңес етеді. Ол жерге тек дайындықпен Үкіметтік емес ұйымдардың (ҮЕҰ) заңгерінің көмегімен жүгінуге болады. Полициялықтар оларды қорғайтын адам бар екендігін білулері үшін. Адам саудасы құрбандары қылмыстық істерді тергеу барысында мемлекеттік қорғауға мұқтаж. Сонымен қатар, оларға психологиялық көмек пен сауықтырып оңалту керек. Адам саудасының көптеген құрбандарына медициналық және әлеуметтік көмек қажет.

Мемлекеттік қолдау шараларының қолжетімділігі

Мемлекет құрбандарды қорғау бойынша күшейтуді қолдайды. Адам саудасы құрбандарына қызмет көрсету стандарттарын бекіту мен ұзақ мерзімді пана беруді ары қарай қаржыландыруды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін ережелер өңделді. Мемлекетпен анықталған құрбандардың барлығы қаржыландырылатын мемлекеттік бағдарламалардан көмек алды. Үкіметтік емес ұйымдардың (ҮЕҰ) базасында адам саудасы құрбандары үшін заң, психологиялық және медициналық көмек көрсетіледі, және азаматтығы, жынысы мен жасына қарамастан барлық адам саудасы құрбандарына қолжетімді. Мемлекеттен құрбандарға тікелей көмек көрсету үшін жобамен 4.7 миллион теңге бөлінді, соның ішінде 3.5 миллион теңге Үкіметтік емес ұйымдардың (ҮЕҰ) біреуіне көмек есебінде – Нұр-Сұлтандағы адам саудасы құрбандарына арналған пана үйіне 48 жәбірленушіге, сонымен қатар 1.2 миллион теңге тергеу кезінде жәбірленушілерге тікелей көмек көрсету үшін берілді. Мемлекеттен қылмыс құрбандары, үй

¹⁵³ Қазақстан ХҚҰ мәліметтері

¹⁵⁴ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХҚҰ) Қазақстан 2018 ж

зорлық-зомбылығы мен адам саудасы құрбандарына қызмет көрсететін мемлекеттік емес және мемлекеттік пана үйлерді қаржыландыру үшін тағы да қосымша 31.1 миллион теңге бөлінді. Мемлекеттен адам саудасы құрбандарына «зорлық-зомбылық құрбандары» сияқты көмек алуға құқық беретін арнайы әлеуметтік жағдайлар туралы заң аяқталып жасалды. 2015 жылы мемлекетпен әлеуметтік қызметтерді кең көлемде алу туралы құқықтарын анықтау үшін стандартты өлшемшарттар өңделуі аяқталды. Алайда, адам саудасы құрбандары үшін пана үйлердің қызметтерінде қолданылатын жаңа стандарттар енгізілмеді. Қылмыстық іс жүргізу кодексіне түзетулер 2015 жылқышіне енді және құрбандарға мемлекеттік қордан өтемақы алуға құқық береді. Алайда, қор құрылмады, себебі заңнан туындаған актілерді қабылдауды талап етеді. ҰЕҰ құрбандарды қайта бағыттаудың тиімді механизмдерін және аймақтарда адам саудасымен күрес бойынша полиция органдарымен серіктестікте болу туралы айтты. Көші-қон мәселелерімен және адам саудасымен айналысуға тағайындалған құқық қорғау органдарының бөлімшелері заңсыз көшіп-қонушылар немесе жезөкшелікпен айналысатын жандар сияқты қорғансыз тұлғалардың арасынан адам саудасы құрбандарын анықтау бойынша құжаттанған жүйеге ие. Мемлекет қылмыстық процес мерзімінде соттың істі қарауы барысында куәгерлерді қорғау жолымен, істі қарау кезеңінде пана үйде тұруға рұқсат ету, және тамақтану, медициналық және заң қызметтері сияқты базалық қызметтер көрсету арқылы жапа шегушілерді көтермеледі. Шетелдік құрбандарға құқықтық қорғауды қамтамасыз етті, соның ішінде депортациядан қорғау да бар, сонымен қатар қылмыстық істі тергеу мерзімінде әлеуметтік уақытша мекендеу қағазы берілді, алайда егер қылмыстық іс қозғалмаған болса, билік жапа шегушілерге қорғау мәртебесін бермейді және мойындамайды. Билік 2014 жылдан бері ІІМ басқарып келе жатқан Адам саудасы бойынша ведомстволық жұмыс тобы шеңберінде алдын алу шараларын күшейтті. Үкімет адам саудасына қарсы заңнаманы кемелдендіру бойынша іс-шараларды, тергеулерді және адам саудасы жағдайларын қылмыстық қудалауды, жәбір көргендерді анықтау мен оларға көмек көрсетуді, алдын алу бойынша халықаралық және мемлекеттік емес ұйымдармен серіктестік етуді қамтитын 2015-2017 жылдарға әрекеттің ұлттық жоспарын қабылдады. 2015 жылдың мамыр айында Адам құқықтары жөніндегі Ұлттық комитет қолданыстағы заңнама талдауынан, адам саудасымен күресте мүдделі тараптардың рөлдері мен қолданыстағы алдын алу механизмдерінен тұратын әлеуметтік баяндама жариялады. Баяндамада сыбайлас жемқорлықпен күрестегі және құрбандарды анықтау мен қорғау мәселелеріндегі кемшіліктер, бұл полиция қызметкерлерінің қылмысты ашудағы әлсіз қызығушылығы айтылды сонымен қатар жақсарту бойынша ұсыныстар берілді. Мемлекеттен балаларды қоса есептегенде әлеуетті адам саудасы құрбандарының арасынан адам саудасымен күрес мәселелері жөнінде ақпараттық жұмыстар мен ақпараттық компанияларды қаржыландыру жалғасты.

¹⁵⁵ Адам саудасы құрбанының оқиғасы: Ираджді Тәжікстаннан келіп адам саудасының құрбаны болды. Біз құрылыста жұмыс жасадық, құжаттарымызды бірден тартып алды, жұмыс кестесі айтарлықтай қатал болды, таңғы 6-да тұрдық және кешкі 7-ге дейін жұмыс жасадық, кейде тіпті кешкі 8-ге дейін жұмыс істедік. Түскі үзіліске тек жарты сағат уақыт беретін, аз тамақтандыратын және оның өзі нашар еді. Қашуға әрекет еткендерді ұстап алып соққыға жығатын. Бізді өздерінде бәрі байланысты екендігін және де бізге ешкім көмектеспейтінін айтып үнемі қорқытатын. Біздің жолымыз болды, бір жұмысшы ұашып құтылды және полицияға хабар берді. Содан кейін полиция рейд жасап бізді босатып алды.

Е) Транзиттік еңбекші көшіп-қонушылар

Қазақстан үшін транзиттік мигранттар тақырыбы өзекті, негізінен бұлар Қазақстан арқылы Ресей Федерациясына жол тартқан Қырғызстан мен Өзбекстанның азаматтары. Қазақстанның транзиттік әлеуеті жақын арадағы жылдары тек өсетіндігін сенімділікпен айтуға болады. Осыған орай Ресей Федерациясына кіруге тыйым салынған көшіп-қонушылар мәселелері өте өзекті болып тұр (тыйым салынғандар). Қырғызстан мен Өзбекстаннан еңбекші көшіп-қонушылар Қазақстан мен Ресейдің шекарасын кесіп өтуде елге кіруге тыйым салынған тізіммен жиі бетпе-бет келеді. Бұл жағдайда табыс табуға шыққан көшіп-қонушы Қазақстанда қалуға тырысады немесе еліне оралуына мәжбүр болады. Көп жағдайда осылай аталатын (тыйым салынғандар) адам саудасының құрбандарына айналады. Транзиттік

¹⁵⁵ Адам саудасы құрбанымен сұхбат.

көшіп-қонушылар Қазақстан территориясында, әсіресе қыс мезгілінде төтенше жағдайларға жиі тап болады. Автобустар Қазақстан даласында қатып қалады және полиция қызметкерлері мен ҚР ІІМ төтенше жағдайлар жөнінде Комитетінің қызметкерлерінің көмегінсіз олар шыға алмайды. Транзиттік көшіп-қонушы Қазақстан Республикасының территориясы арқылы өтуі кезінде оның құқықтық мәртебесі ешқандай да бекітілмеген, себебі Қазақстан заңнамасында транзиттік көшіп-қонушылар деген ұғым жоқтың қасы. Көптеген транзиттік көшіп-қонушылар егер оларға Ресей Федерациясына кіруге тыйым салынған болса, нәтижесінде Қазақстанда заңсыз көшіп-қонушыларға айналады.¹⁵⁶ БАҚ мәліметтеріне сүйенсек 2019 жылдың басында Қазақстанда 2 млн. жуық тіркелмеген басқа елдің азаматтары болған.

Транзиттік еңбекші көшіп-қонушылардың мұқтаждары мен қажеттіліктері

Барлық әлемде транзиттік көшіп-қонушылар адам құқықтарын қорғау көзқарасы бойынша қиын, тіпті қауіпті жағдайда болады екен. Қазақстан бұл орайда ерекшелік болып тұрған жоқ; Қырғызстан, Өзбекстан және аз мөлшерде Тәжікстан еңбекші көшіп-қонушылары үшін Қазақстан транзиттік ел болып есептелінеді, транзиттік көшіп-қонушылар негізінен Қазақстанды Ресейге транзит жасау үшін пайдаланады.

¹⁵⁷ Транзиттік көшіп-қонушылар Қазақстанда төтенше жағдайларға жиі түсіп жатады және қорғансыз жағдайда болады. Азғантай қаржылай шамаларына қарай транзиттік көшіп-қонушылар лицензиясы жоқ автокөлікпен тасымалдаушылардың қызметтерін пайдалануға мәжбүр және бұл олардың белгіленген пунктке қауіпсіз жетуіне еш кепілдік бермейді. Сонымен қатар, Қазақстан территориясы арқылы өтуі кезінде транзиттік көшіп-қонушыда денсаулығына байланысты мәселе туындап қалуы мүмкін, ол тек қана төтенше жағдайда ғана медициналық көмекке жүгіне алады. Транзит кезінде көшіп-қонушылар физикалық және экологиялық қауіптермен, аштықпен, аурумен және жарақаттанушылықпен бетпе-бет келуі мүмкін. Қазақстанда транзиттік көшіп-қонушылар негізінен тездетіп елден шығып кетуге әрекет етеді және ұзақ мерзімді тұрақтауға қызықпайды, бірақ соңғы кездері Ресей Федерациясы өз территориясына транзиттік көшіп-қонушыны кіргізуге тыйым салу жағдайлары көбейді және осы жайлы ол тек шекарадан өту кезінде ғана біледі. Осылай аталатын (тыйым салынғандар). Осындай көшіп-қонушы бірден одан сайын қорғансыз болып қалады, себебі оның Қазақстанда заңды болу мерзімі іс жүзінде шығып барады, ал оған өз еліне қайтып үлгеру керек. Сондықтан, Ресейге өтуге тыйым салынған көптеген көшіп-қонушылар Қазақстан территориясындағы шекаралық қалаларда жұмыс табуға тырысады. Транзиттік көшіп-қонушылар көп жағдайда белгіленген пунктке аз ақшаға жеткізіп апарамын деп уәде беріп, нәтижесінде өз міндеттерін орындамаған алаяқтардың құрбандары болып жатады. Сонымен қатар, алаяқтар транзиттік көшіп-қонушыларға шекарада ресми өткізу пункттерін айналып өтуге ұсыныс жасайды және жалған көші-қон карточкаларын береді, Шекара қызметкерлері заңсыз шекараны кесіп өтушілерді көрген жағдайда делдар-алаықтар көшіп-қонушыларды тағдыр тәлкегіне қалдырып әдеттегідей жасырынып үлгереді, ал бұл көшіп-қонушыларға мемлекеттік шекараны заңсыз кесіп өткендігі үшін қылмыстық жауапкершілікке тартылау қаупі төнеді. Сонымен қатар транзиттік көшіп-қонушылар Қазақстан территориясы арқылы транзит жасауы кезінде үлкен қатерлерге ұшырайды, екіден бес тәулікке дейінгі қозғалыс кезінде олар жолдарда қылмыскерлердің, заңсыз тасымалдаушылардың құрбандары болуы мүмкін. Өте жиі, әсіресе қыс мезгілінде транзиттік көшіп-қонушылар бар автобустар жай ғана жолдарда қатып қалады, ТЖК (ҚР ІІМ төтенше жағдайлар комитеті) осындай көшіп-қонушыларға көмек көрсетеді, бірақ төтенше жағдайларға қарамастан Қазақстанда қалатындары нәтижесінде Қазақстан территориясында жүруге қатысты заңмен байланысты мәселеге ұшырайды. Қазақстанда төтенше жағдайлар кезінде транзиттік көшіп-қонушыларға көмек көрсетуді реттейтін заңнамалық нормалар жоқ, және транзиттік көшіп-қонушы Қазақстан территориясын тек кесіп өту үшін пайдаланатын факті ескерсек, ол өзінің кесіп өтуі кезінде Қазақстанға жұмыс жасауға келетін еңбекші көшіп-қонушыларға қарағанда одан бетер әлсіз жағдайда болады.

Транзиттік еңбекші көшіп-қонушылардың мемлекеттік қолдау шараларына қолжеткізуі

Қазақстанда транзиттік көшіп-қонушылар Қазақстан заңнамасының соңғы өзгертулеріне сәйкес тіркеусіз елде 30 күнге дейін жүре алады. Қазақстанда қиын жағдайларға тап болған транзиттік көшіп-қонушыларға көмек көрсету жайлы арнайы мемлекеттік бағдарламалар жоқ. Төтенше жағдайларда

¹⁵⁶ Қазақстанда 2 млн. жуық заңсыз көшіп-қонушылар бар. Қар. 2019 жылдың 17 қаңтарындағы жарияланым., <https://inbusiness.kz/ru/last/v-kazahstane-nahodyatsya-okolo-2-mln-nezakonnyh-migrantov>

¹⁵⁷ КӨШІП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКУ) Қазақстан 2018 ж.

Транзиттік көшіп-қонушылар тек құтқару қызметтерінің көмегіне және тегін кепілді медициналық көмекке жүгіне алады..

Ғ. Босқындар және Қазақстанда пана іздеуші тұлғалар

ҚР ИМ Көші-қон комитетінің мәліметтері бойынша, 2020 жылы Қазақстан Республикасында босқын мәртебесіне ие 589 адам құраған, олардың 90 пайызы Ауғанстаннан келген босқындар. Сонымен қатар, босқындардың ішінде Сирия, Өзбекстан, ҚХР және басқа да елдерден шыққандар бар. Олардың көбісі Қазақстанда 10 жылдан аса уақыт өмір сүріп келеді. Босқындардың көп бөлігі Алматы қ. мен оңтүстік облыстарда кмір сүреді. Босқындардың этникалық құрамын 314 тәжік, 86 пуштун, 139 хазар, 21 өзбек, арабтар 11, түріктер 8 және 17 басқа этностар өкілдері құрайды. Олардың ішінде жоғары білімді – 56 адам, арнайы орта білімді – 18, орта білімді – 264. Білімі жоқ 67 адам. Босқындардың құрамында 131 адам – мектеп жасындағы балалар және 5 жақа дейін 60 бала. Қазақстандағы босқындардың жағдайы Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы «Босқындар тураы» Заңымен реттеледі.

Босқындардың мұқтаждары мен қажеттіліктері

Босқындардың Қазақстанда бірқатар мәселелері бар, негізгі мәселе – бұл жергілікті бірігу мәселесі, барлық босқындар елде уақытша өмір сүретін шетелдік азаматтарға телінген. Заңнамадағы бұл норма босқындардың бірігу мүмкіндіктерін қиындатады, мекендеу қағазы мен азаматтық алғысы келген жағдайда босқындар төлемқабілеттілігін растау керек, босқын мәртебесі тек бір жылға беріледі. Осындай босқындар тегін кепілдендірілген медициналық көмекті тек төтенше жағдайда ғана алуға құқығы бар. Сонымен қатар, оларға Мемлекет босқын мәртебесін беруден бас тартқан, бірақ БҰҰ-ның босқындар ісі жөніндегі жоғарғы комиссары оларға босқынның мандаттық мәртебесін берген Мандаттық босқындар деп аталатын түрін де айта кету керек. Бұл категорияның мәселесі – мемлекет үшін олар бәрібір елдің территориясында заңсыз жүрген шетелдіктер. Олардың тіркеуі жоқ, кейбіреулерінің ұлттық паспорттарының мерзімі өтіп кеткен, Мандаттық босқындар мәртебесі оларға тек Қазақстан территориясында жүруге ғана мүмкіндік береді және оның өзінде биліктің ерікті түрде әрекеті арқасында. Қазақстанда мандаттық босқындар ешқандай да құқықтарға ие емес, олар ресми түрде жұмыс жасай алмайды, балалар білім алу құқығынан айырылған, оларды мектепке тек директорлармен келісу арқылы ғана алады, бірақ білім куәлігін олар ала алмайды, медициналық көмекті тек жекеменшік клиникаларда ғана алады. Шын мәнінде, мандаттық босқындар – бұл Қазақстандағы заңсыз көшіп-қонушылар, олар өте қорғансыз жағдайда, олардың бұл жағдайы жылдарға созылады және бұл мәселенің шешімі қазіргі таңда жоқ.

Босқындарға мемлекеттік қолдау шараларының қолжетімділігі

Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы «Босқындар тураы» Заңына сәйкес босқындар мынаан құқылы:

- 1) панаға;
- 2) тиісті уәкілетті органдардан шыққан елінде тұратын туыстары туралы ақпарат сұратуға;
- 3) уәкілетті органның босқын мәртебесін ұзартудан бас тарту туралы, одан айыру немесе оны тоқтату туралы шешіміне шағымдануға;
- 4) шыққан еліне өз еркімен қайтуға немесе кез келген үшінші елге қоныс аударуға;
- 5) Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес медициналық қызмет көрсетілуіне;
- 6) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек ету бостандығына немесе кәсіпкерлік қызметке;
- 7) мүлктік және жеке мүлктік емес игіліктер мен құқықтарын сот арқылы қорғауға;

8) өзімен алып келген, сондай-ақ ол Қазақстан Республикасының аумағында заңды түрде жиған мүлкін қоныстану үшін өзіне құқық берілген басқа елге әкетуге;

9) босқын куәлігін және жол жүру құжатын алуға құқығы бар.

Қазақстандағы ресми мойындалған босқындар Қазақстанда уақытша жүрген шетелдік азаматтарға телінетіндіктен, және міндетті медициналық сақтандыруды ензігумен босқындар тегін медициналық қызметті елдің азаматтары сияқты толық көлемде ала алмайды, былайынша оларға тек төтенше жағдайда ғана медициналық көмек көрсетуге кепілдік берілген. Босқындарға еңбек қызметімен айналысуға рұқсат етілген болса да, бірақ олар зейнеткер жасына жеткенде зейнетақы алуға үміт арта алмайды, себебі босқындар зейнетақы заңнамасымен зейнетақы жүйесінің мүшесі ретінде қарастырылмаған. Оған қоса бір жылға берілетін босқынның уақытша мәртебесі кейін оны ұзарту да босқынның дұрыс жұмысқа орналасу мүмкіндіктеріне кедергі болады. Себебі, егер босқын өзінің мәртебесі аяқталуына екі немес үш ай алдын жұмысқа орналасып алса, жұмыс беруші онымен келісім жасағысы келмейді, өйткені оған босқын мәртебесін созады ма жоқ па беймәлім. Пана іздеп жүрген тұлғалардың жұмысқа орналасу мәселесі одан да өзекті. Қазақстанның заңнамасына сәйкес пана сұрап өтініш жазған тұлғаға пана іздеп жүрген тұлға ретінде куәлік беріледі, бұл жағдайда пана іздеуші тұлға үш айдан алты айға дейін жүруі мүмкін. Пана іздеп жүрген тұлғаға Қазақстан заңнамасы еңбек етуге құқық бермейді, бірақ бірдеңеге күн көру керек қой, және осы категориядағы тұлғалар заңсыз еңбек қызметімен айналысуға мәжбүр болады.

G. Қазақстандағы азаматтығы жоқ тұлғалар

Қазақстанда сонымен қатар азаматтығы жоқ тұлғалардың мәселесі бар, халықтың бұл мәселесі КСРО құлағаннан кейін көптеген адамдар өзінің қай азаматтық қатарға жататындығын анықтай алмаған кезден бастау алады. Қазақстанда ресми түрде жеті мыңға жуық адамның азаматтығы жоқ, айта кететіні бұл сан тіпті өзгермейді де. Азаматтығы жоқ бейресми тұлғалардың санын ешкім білмейді. Қазақстанның алты қаласында азаматтығын орнатуда құқықтық көмек көрсету жобасы аясында 500-ге жуық құжатсыз адам Қазақстандағы адам құқықтары бойынша халықаралық және заңдылықтың үстемдігі жөніндегі бюронның заңгерлеріне жүгінеді. Тәжірибе көрсеткендей, азаматтығы жоқ тұлғалардың 80 пайызы Қазақстан Республикасының азаматы болып шығады. Қалғандары Ресей, Украина, Белорусия, Қырғызстан және Өзбекстан азаматтары.

Сарапшылар азаматтығы жоқ тұлғаларды екі категорияға бөледі. 1. Азаматтығы жоқ тұлғалар де-юре. 2. Азаматтығы жоқ тұлғалар де-факто.

Азаматтығы жоқ тұлғалардың мұқтаждары мен мәселелері

Азаматтығы жоқ тұлғаларда (де-юре) негізінен мәселе олар Қазақстан азаматтығын ресімдегісі келген кезде пайда болады, заңдағы қайшылықтар мен бюрократиялық кідірістер қайтадан азаматтығы жоқ тұлғаның куәлігін ұзартуға ұсыныс береді.

Азаматтығы жоқ тұлғаларда (де-факто) мәселе одан да көп, бұл тұлғалардың категориясын мемлекет жай ғана көрмейді. Олардың мәртебесі анықталмайынша ешқандай да құқықтары жоқ.

Азаматтығы жоқ тұлғаларға мемлекеттік қолдау шараларының қолжетімділігі

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Қазақстанда азаматтығы жоқ тұлғаларда (де-юре) елдің азаматары ие болатын құқықтар жиынтығына ие, кейбір құқықтарды қоспағанда (мемлекеттік қызметте жұмыс жасау құқығы, сайлау, а түсу құқығы және әскери қызметке тағайындалу құқығы). Қалғанында тәжірибе көрсеткендей, ресми түрде азаматтығы жоқ тұлғаларда мәселе туынамайды. Қазақстанда бес жыл өмір сүріп, олар ҚР азаматтығын алуға құжаттар тапсыруларына құқылы. Азаматтығы жоқ тұлғаларда (де-факто) тұлғаларына айтарлықтай қиын, олардың қолында мүлдем құжат болмай қалуы мүмкін. Бұл категориядағы адамдарда мүлдем ешқандай құқық жоқ, мемлекет іс жүзінде мұндай адамдарды көрмейді, олар көбінесе бейресми жұмыстар жасайды және көп жағдайда адам саудасының және басқа да алаяқтардың құрбандары болатын да осылар. Қазақстанда наурыз айында коронавирус эпидемиясы басталған кезде және осы уақытта Республика өз шекарасы мен қалаларын жапқан кезде азаматтығы жоқ тұлғалардың көбісі апаттақ жағдайда болды, олар жай ғана жейтін ештеңе таппады, егер кейбір Үкіметтік емес ұйымдар (ҮЕҰ) мен халықаралық ұйымдар көмек көрсетпегенде олар тірі қалмас еді.

3.4 Адам саудасының қауіп-қатерлері және олардың алдын алу

Адам саудасы мәселесі қазіргі заманда ғаламдық мәселелердің бірі болып табылады. Өкінішке орай, берілген мәселе Қазақстан үшін өзекті болуда. ХКҰ статистикасы көрсеткендей Қазақстанда соңғы 10 жылда халықаралық сауда басым болып отыр, бұл ретте жеткізілетін елдер бойынша және шығарлатын елдер бойынша дәл Қазақстанда саны ең көп. Қазақстан 2008 жылы ратификациялаған БҰҰ Палермо хаттамасында, сондай-ақ ҚР Қылмыстық кодексінде адам саудасына анықтама берілген. Хаттамаға сәйкес адам саудасына, мысалға алдау немесе осал жағдайын пайдаланып қалу, алаяқтық, билігін асыра пайдалану сияқты әтүрлі әсер ету әдістерін қолданып, адамдарды жалдау, тасымалдау, тапсыру, жасыру әрекеттері жатады. Мұның барлығы адам саудасы құрбандарын қанау мақсатында жүзеге асырылады, мәжбүрлі еңбекті де, үй шаруашылығында қанауды да, сексуалдық қанау да, және адамның ағзаларын алуды да білдіреді. Қазақстандағы соңғы жылдардың тәжірибесіне сүйенсек, еңбекке қанау мақсатында адам саудасын іске асырумен байланысты қылмыстар күннен күнге артуда. Көрші елдерден Қазақстанға келетін көшіп келушілердің көп бөлігі жұмыс іздеп келетіні анық, сәйкесінше, олардың көбі еңбек және сексуалдық қанау құрбандары болады. Берілген жағдайда, қоғамда кең таралғандай, сұраныстан ұсыныстан туындайды.¹⁵⁸ Өкінішке орай, қазір ХХІ ғасыр екеніне қарамастан, құл саудасы және құлдық заманауи қоғамда іске асуын жалғастыруда. БҰҰ деректеріне сай, адам саудасының құрбандары жыл сайын 700 мың әйелдер, балалар және ерлер болады. Адам саудасы ұйымдасқан ұлтаралық қылмыс сипатына ие және табыс әкелуі жағынан есірткі саудасы мен қару-жарақ өткізуден кем түспейді. Адам саудасынан түсетін жыл сайынғы табыс шамамен 60 миллиард АҚШ долларын құрайды.

¹⁵⁹Бей-берекет көші-қон үдерістері адам саудасының қатерлерінің және себептерінің бірі болып табылады. Адам саудасынан зардап шеккен азаматтардың санын анықтау тым қиын, себебі бұл үдерісті қылмыскерлер де, құрбандар да барынша жасырады.

Адам саудасына байланысты қылмыстарды тергеп-тексеру күрделілігі құрбанның әрдайым соңына дейін бара алмайтындығы, құрбандардың өздерін құлдықта ұстаған адамдарға қарсы жиі нақты түсініктер бере алмайтыны болып табылады. Сонымен қатар, құл саудагерлері, әсіресе, қашық аудандарда, көбінесе, полициямен өзара байланысты және адам саудасы құрбандары үшін осындай жағдайларда әділдікке қол жеткізу қиынға соғады.¹⁶⁰ Адам саудасы құрбандарының көбі жоғалған құжаттарды қалпына келтіруді қажет етеді, себебі ол құжаттар арқылы оңалту және қалпына келтіру көмегін алады, соның ішінде медициналық көмек алады, жұмысқа орналасады, әлеуметтік төлемдерге қол жеткізеді. Азаматтық қоғам ұйымдарының өкілдері атап өткендей, адам саудасы құрбандарының қажеттілігі, бәрінен бұрын, медициналық көмек алуды және, мысалы, психотерапевт сияқты «тар шеңберлі» медициналық мамандардың қызмет көрсетуін, сонымен бірге гуманитарлық және материалдық көмек алуды құрайды.

Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКҰ) жүргізген «Адам саудасы құрбандары болған еркектерді қайта оңалту және қайта интеграциялауды анықтау» зерттеу шеңберінде адам саудасынан жәбір көрген еркектердің төмедегідей негізгі қажеттіліктері анықталған (басымдық тәртібінде): 1) еңбектік падаланудың нәтижесінде денсаулығына қатысты мәселелер себепті медициналық көмек: медициналық тексеруден өту және емделу қажет; 2) әлеуметтік жеңілдіктер/ақшалай жәрдемақы: бұл көмектің маңыздылығы сауалнамаға жауап берушілер өз отбасыларын асыраушылар болып табылатындығымен шарттасады, бірақ пайдаланудан кейін денсаулығына байланысты еңбекке жарамсыз болып қалулары себепті олар өз отбасыларын қамтамасыз ете алмайды; 3) жұмысқа орналастыру мен білім алуда жәрдемдесу: көбіне орта білімге ие бола отырып сауалнамаға жауап берушілер оларға жұмысқа орналасуда көмек болатын білім алуын жалғастыруға, кәсіби бағыт бойынша және кәсіби қабілеттерді алу үшін арнайы қысқа мерзімді курстар оқуға жол ашылуына мұқтаж; 4) жеке еңбек қызметін ұйымдастыру: қаржының болмауы және жеке еңбек қызметін ұйымдастыруда білімнің жоқтығы көмектің осы түрін алуда олардың қажеттіліктерін көрсетеді; 5) заң көмегі: ең әуелі жеке басын қуәландыратын құжаттарды қалпына келтіру туралы сөз болады, сот істері кезінде олардың мүдделерін қорғайтын қорғаушы қызметтері жайлы, олардың құқықтары жайлы ақпараттарды беру және қандай жолмен олар жүзеге асуы мүмкін екендігі туралы сөз болмақ.

¹⁵⁸ Қоғамдық амандық сайтының мәліметтері www.blagorussia.ru

¹⁵⁹ КӨШП-ҚОНУШЫЛАРДЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ҚОРҒАНСЫЗ ЖАҒДАЙЛАРДА СӘЙКЕСТЕНДІРУ ЖӘНЕ ҚАЙТА БАҒЫТТАУ НҰСҚАУЛЫҒЫ Халықаралық көші-қон ұйымы (ХКҰ) Қазақстан 2018 ж

¹⁶⁰ ХКҰ жүргізген «Адам саудасы құрбандары болған еркектерді қайта оңалту және қайта интеграциялауды анықтау» зерттеуі, 2015

Әрине, адам саудасы мәселесі қабылдау мен транзит елдері сияқты тек қана Қазақстанның мәселесі емес екендігін түсіну керек, бірақ бұл жағдайдан шығарғанда Қырғызстан, Өзбекстан және Тәжікстан елдерінің де мәселесі. Елдердің билігі көшіп-қонушылардың ақпараттану жайлы ойлануы керек, көшіп-қонушыларды тек ресми түрде жұмыс жасауға ақпараттандыратын және ынталандырып бағыттайтын ұлттық бағдарламалар жасалуы керек. Көшіп-қонушыларға жұмысқа орналасу бойынша бейресми агенттіктердің қызметтерін қолданбау керектігі жайлы, ешқашан ешкімге өздерінің жеке басын куәландыратын құжаттарын бермеулері керек екендігін және ең бастысы көшіп-қонушы Қазақстанға келегенде өзінің құқықтары бұзылған жағдайда қандай ұйымдарға бара алатындығын және осы ақпаратты ол шығып бара жатқан елден немесе шекарадан өту барысында алу керектігі жайлы қарпайым тілде негізгі ақпарат айтылу керек.

3.5 Көшіп-қонушыларға, босқындарға және азаматығы жоқ адамдарға құқықтық, психологиялық және оңалту көмегін көрсетумен айналысатын Қазақстандық үкіметтік емес ұйымдар

Бірқатар Қазақстандық ҰЕҰ күрделі жағдайға тап болған еңбекші көшіп келушілерге құқықтық және оңалту көмегін көрсетумен нәтижелі түрде айналысуда. Көбінесе, бұлар Халықаралық көші-қон ұйымының (ХКУ) және БҰҰ Босқындар істері жөніндегі Жоғарғы Комиссары басқармасының (БҰҰ БЖКБ) серіктес ұйымдары.

Қазақстанда, көбінесе әйелдер мен балалар мәселесіне қатысты, алайда адам саудасы және құлдық секіюлі көшіп-қонушылардың да мәселелерін қамтып, шешетін, ауқымды көмек көрсететін, адам саудасының құрбандарына арналған дағдарыс орталықтары мен қорғалайтын орындар табысты түрде қызмет етуде. ҚР Президенті жанындағы Адам құқықтары жөніндегі комиссиясының есебіне сәйкес берілген мекемелердің «сан алуан» қызметі әр халық тобының мәселесін шешуде кәсіби емес және тиімсіз тәсіл болып бағаланады.

Қазақстанның аумағында адам саудасы құрбандарына арналған екі пана-мекемесі әрекет етеді – бұл Алматы қ. орналасқан «Родник» ҚҚ, және Нұр-Сұлтан қ. орналасқан «Көмек - адам саудасы құрбандарының уақытша тұру орталығы» жекеменшік мекемесі. «Родник» ҚҚ Қазақстанда еңбек көші-қоны шегінде адам саудасымен күресумен айналысады. Осы қоғамдық қор Орталық Азия елдерінің өкілдерімен кездесулер өткізеді, ол кездесулерде жағдайы мүшкіл көшіп келушілерді қайта әлеуметтендіру бойынша шаралар, оларды отанына қайтару әдістері талқыланады, олардың статистикасына талдау жүргізіледі, сонымен қатар адам саудасы тақырыптары қозғалады.

Нұр-Сұлтан қаласындағы «Көмек - адам саудасы құрбандарының уақытша тұру орталығы» ЖМ ҚР Әділет Министрілігінің бастамасы бойынша құрылды және адам саудасынан зардап шеккендерге құқықтық көмек, әлеуметтік қызметтер көрсетеді, сондай-ақ оларды орталықтарға орналастыру арқылы олардың қауіпсіздігін қамтамасыз етеді. Тағы бір ҰЕҰ – Ақтау қаласындағы «Мейірім» ҚҰ. Қазіргі таңда бұл ұйым адам саудасына қарсы іс-қимыл аясында ішкі, сыртқы көшіп-қонушыларға тек заңды, психологиялық, құқықтық көмек көрсетумен ғана айналысады.

Қалған ҰЕҰ қорғалайтын орындары жоқ бол тұра, ауқымды құқықтық көмектер көрсетеді:

- Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі Қазақстан халықаралық бюросы, босқындарға, азаматтығы жоқ тұлғаларға және еңбекші көшіп-қонушыларға құқықтық көмек көрсетеді. Қазақстанның 10 қаласында филиалдары бар.
- Халықаралық құқықтық бастама ҚҚ еңбекші көшіп-қонушыларға, босқындарға және азаматтығы жоқ тұлғаларға құқықтық көмек көрсетумен айналысады.
- «Сана Сезім» әйелдер бастамалары құқықтық орталығы ҚБ, негізгі басымдықтарының бірі еңбек көші-қоны болып табылады, атап айтқанда еңбекші көшіп келушілерге

құқықтық және әлеуметтік көмек көрсетуді, сондай-ақ қоғамның назарын еңбек көші-қоны мәселесіне тартуды жүзеге асырады.

- «Ақтөбе қаласының Әйелдерді қолдау орталығы» ҚБ, көбінесе Тәжікстан мен Қырғызстаннан көшіп келетін еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтарын қорғаумен айналысады, және осының негізінде көшіп-қонушыларға арнаулы жәрдемдесу орталығын ашты.
- «Қазақстан Қызыл жарты ай» ұйымы, көшіп-қонушылардың құқықтарын қорғауды жүзеге асырады, сондай-ақ көшіп-қонушыларға лайықты және тиімді жұмысқа орналасу қолжетімді болу мониторингі туралы баяндаманы шығарды.
- «Қайсар» ҚҚ, қызмет бағыты – Қазақстандағы адам саудасына және заңсыз көшіп-қонуға қарсы іс-қимыл.
- «Дәріс» ақпараттық-кеңестік орталығы ЖМ, оның қызмет бағыттарының бірі көшіп-қонушыларға құқықтық қорғауды қамтамасыз ету, сондай-ақ адам саудасымен күресу болып табылады.

4. Ұсыныстар

- Барлық еңбекші көшіп келушілерге олардың мәртебесіне қарамастан негізгі құқықтарының заңнамалық қорғалуын қамтамасыз ету.
- «2011 жылғы 22 шілдедегі Халықтың көші-қоны туралы заңға «Осал жағдайға тап болған көшіп-қонушы» терминін енгізу
- Заң нормаларымен осал жағдайға тап болған көшіп-қонушыларға көмек көрсету мүмкіндігін қарастыру.
- Көшіп-қонушылардың балаларына олардың құқықтық мәртебесіне қарамастан білім алуға бірдей қолжетімдікті қамтамасыз ету.
- Көшіп-қонушыларға медициналық қызметтің толық көлемде қолжетімді болуын қамтамасыз ету. Әсіресе, осал жағдайға тап болған көшіп-қонушыларға қамтамасыз ету.
- ҚР Халықтың көші-қоны туралы заңына барлық еңбекші көшіп-қонушылардың, соның ішінде үй қызметкерлерінің және маусымдық жұмыскерлердің негізгі құқықтарын адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкес қорғауды қосу арқылы оған өзгерістер енгізу. Мұндай құқықтарға әділ және қолайлы еңбек жағдайларына (соның ішінде әділ еңбек ақы), қауіпсіз жағдайлар, жүйелі жұмыс және тынығу сағаттарына құқығы, сондай-ақ кәсіподақтарға кіру құқығы жатады.
- Көші-қон ережелерін бұзған жағдайда, адам саудасының құрбаны болған барлық көшіп-қонушыларға иммунитетті кепіл ету, және тәжірибеде тергеп-тексерулер мен соттың іс қарауы барысында тиімді қорғауды қамтамасыз ету.
- Еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға қатысты ХЕҰ 155, 167 және 187 конвенцияларын, атап айтқанда ХЕҰ № 155 конвенциясының 4, 9 және 10 баптарын тиімді пайдалануды қамтамасыз ету.
- Әлеуметтік қамтамасыз ету саласында азаматтарға және азамат болып табылмайтын адамдарға бірдей қарау туралы ХЕҰ № 118 конвенциясын бекіту.
- Еңбекші көшіп-қонушылар және олардың отбасы мүшелері теңбе-тең әлеуметтік қорғауды пайдалана алуы үшін, БҰҰ Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің 7, 10 және 12 баптарын толық сақтауды қамтамасыз ету.
- Еңбекші көшіп-қонушылармен еңбек шартын міндетті жасасу туралы заңнаманың талаптары толық сақталуын қамтамасыз ету.
- Заңды көшіп-қонушылар, босқындар және азаматтығы жоқ тұлғалар үшін МӘМС жүйесіне қатысу мүмкіндігін қарастыру.
- Төтенше жағдайлар туындаған және індет орын алған кезде көшіп-қонушыларға көмек көрсету және әрекет ету бойынша өңірлік келісімдер жасау мүмкіндігін қарастыру.
- «Шекарасыз жұмыс» іздеу жүйесін құруды және енгізуді жетілдіру. Берілген жүйе Еуразия экономикалық одағы елдерінен еңбекші көшіп келушілерге ресми жұмыс іздеу мүмкіндіктерін қолдануға мүмкіндік береді.
- Пана іздеуші тұлға мәртебесінде болған кезде осындай адамдарға еңбек қызметінің заңды қолжетімді болу мүмкіндігін қамтамасыз ету.

2 қосымша. Қазақстан Республикасында бекітілген (қолданыстағы) Адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттар және ХЕҰ конвенциялары¹⁶¹

Адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттар

1966 жылғы Азаматтық және саяси құқықтары туралы халықаралық пакті¹⁶²

1966 жылғы Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакті¹⁶³

1969 жылғы Халықаралық шарттың құқығы туралы Вена конвенциясы¹⁶⁴

1989 жылғы Бала құқықтары туралы конвенция¹⁶⁵

Негізгі конвенциялар (8-дің 8-і)

C029 - 1930 жылғы Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенция (№29)¹⁶⁶

C087 - 1948 жылғы Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы конвенция (№87)¹⁶⁷

C098 - 1949 жылғы Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығын қолдану қағидаттары туралы конвенция (№98)¹⁶⁸

C100 - 1951 жылғы Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы конвенция (№100)¹⁶⁹

C105 - 1957 жылғы Мәжбүрлі еңбекті жою туралы конвенция (№105)¹⁷⁰

C111 - 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенция (№111)¹⁷¹

C138 - 1973 жылғы Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы конвенция (№138)¹⁷²

C182 - 1999 жылғы Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөнінде шұғыл шаралар туралы конвенция (№182)¹⁷³

Конвенцияларды (басым) басқару (4-нің 4-і)

C081 - 1947 жылғы Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенция (№81)¹⁷⁴

¹⁶¹ Халықаралық еңбек ұйымының деректеріне сай // Халықаралық еңбек ұйымының сайты.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

¹⁶² Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 қарашадағы «Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы» №91 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091_

¹⁶³ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 21 қарашадағы «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы» №87 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000087_

¹⁶⁴ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің 1993 жылғы 31 наурыздағы «Қазақстан Республикасының 1969 жылғы Халықаралық шарттар құқығы туралы Вена конвенциясына қосылуы туралы» қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/B9300004700_

¹⁶⁵ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің 1994 жылғы 8 маусымдағы «Бала құқықтары туралы конвенцияны ратификациялау туралы» қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/B940001400_

¹⁶⁶ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №120-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000120_

¹⁶⁷ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының 1948 жылғы Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №29-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029_

¹⁶⁸ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығын қолдану қағидаттары туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №118-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000118_

¹⁶⁹ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №115-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000115_

¹⁷⁰ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №117-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000117_

¹⁷¹ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 20 шілдедегі «Қазақстан Республикасының 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №444-I заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9900000444_

¹⁷² Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №116-II заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000116_

¹⁷³ Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 26 желтоқсандағы «Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөнінде шұғыл шаралар туралы конвенцияны ратификациялау туралы (182 конвенция)» №367 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000367_

¹⁷⁴ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамырдағы «Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №194 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194_

C122 - 1964 жылғы Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы конвенция (№122)¹⁷⁵
C129 - 1969 жылғы Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенция (№129)¹⁷⁶
C144 - 1976 жылғы Халықаралық нормаларды қолдануға жәрдемдесу үшін үшжақты кеңестер туралы конвенция (№144)¹⁷⁷

Техникалық конвенция (178-дің 12-і)

C026 - 1928 жылғы Ең төменгі жалақы мөлшерін белгілеу шараларын құру туралы конвенция (№26)¹⁷⁸
C088 - 1948 жылғы Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы конвенция (№88)¹⁷⁹
C095 - 1949 жылғы Жалақыны қорғау туралы конвенция (№95)¹⁸⁰
C135 - 1971 жылғы Еңбекшілер өкілдері туралы конвенция (№135)¹⁸¹
C148 - 1977 жылғы Еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, шу мен тербеліс салдарынан болатын кәсіби қауіптерден қорғау туралы конвенция (№148)¹⁸²
C155 - 1981 жылғы Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы конвенция (№155)¹⁸³
C156 - 1981 жылғы Еңбекші ерлер мен әйелдерге тең қарау және тең мүмкіндіктер беру туралы конвенция: отбасылық міндеттері бар еңбекшілер туралы конвенция (№156)¹⁸⁴
C162 - 1986 жылғы Талшықтасты қолданған кезде еңбекті қорғау туралы конвенция (№162)¹⁸⁵
C167 - 2007 жылғы Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі және еңбек гигиенасы туралы конвенция (№167)¹⁸⁶
C183 – «Ананы қорғау туралы 1952 жылғы (қайта қаралған) конвенцияны» қайта қарау туралы 2000 жылғы конвенция (№183)¹⁸⁷
C185 – Теңізшілердің жеке куәліктері туралы 1958 жылғы конвенцияны қайта қарайтын 2003 жылғы конвенция (№185)¹⁸⁸
C187 - 2014 жылғы Еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы конвенция (№187)¹⁸⁹

¹⁷⁵ Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 9 қарашадағы «Қазақстан Республикасының 1964 жылғы Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы конвенцияға қосылуы туралы» №286-І заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000286_

¹⁷⁶ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамырдағы «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №195-ІІ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000195_

¹⁷⁷ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының 1976 жылғы Үшжақты кеңестер туралы конвенцияны (халықаралық еңбек нормалары) ратификациялау туралы» №12-ІІ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z140000012_

¹⁷⁸ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 7 сәуірдегі «Ең төменгі жалақыны белгілеу шараларын құру туралы конвенцияны (26 конвенция) ратификациялау туралы» №183-V ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000183_

¹⁷⁹ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы «Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №119-ІІ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000119_

¹⁸⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 7 сәуірдегі «Жалақыны қорғау туралы конвенцияны (95 конвенция) ратификациялау туралы» №184-V ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000184_

¹⁸¹ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының 1971 жылғы Еңбекшілер өкілдері туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №13-ІІ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000013_

¹⁸² Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 26 маусымдағы «Халықаралық Еңбек ұйымының (ХЕҰ) «1977 жылғы Еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, шу мен тербеліс салдарынан болатын кәсіби қауіптерден қорғау туралы №148 конвенциясын» ратификациялау туралы» №10-І заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000010_

¹⁸³ Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 13 маусымдағы «Халықаралық Еңбек ұйымының (ХЕҰ) 1981 жылғы «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы №155 конвенциясын» ратификациялау туралы» №7-І заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000007_

¹⁸⁴ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 қарашадағы «Еңбекші ерлер мен әйелдерге тең қарау және тең мүмкіндіктер беру туралы конвенцияны: отбасылық міндеттері бар еңбекшілер (156 конвенция) ратификациялау туралы» №50-V заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000050_

¹⁸⁵ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 17 қаңтардағы «Талшықтасты қолданған кезде еңбекті қорғау туралы конвенцияны (162 конвенция) ратификациялау туралы» №388-ІV заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000388_

¹⁸⁶ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 19 маусымдағы «Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі және еңбек гигиенасы туралы конвенцияны (167 конвенция) ратификациялау туралы» №263 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000263_

¹⁸⁷ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 14 ақпандағы «Ананы қорғау туралы 1952 жылғы (қайта қаралған) конвенцияны» қайта қарау туралы 2000 жылғы конвенцияны ратификациялау туралы» №554-ІV заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000554_

¹⁸⁸ Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 12 наурыздағы «Теңізшілердің жеке куәліктері туралы 1958 жылғы конвенцияны қайта қарайтын 2003 жылғы конвенцияны (№ 185 конвенция) ратификациялау туралы» №254-ІV заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000254_

¹⁸⁹ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 20 қазандағы «2014 жылғы Еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы конвенцияны (187 конвенция) ратификациялау туралы» №243-V ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243_

3 қосымша. Еңбек саласына қатысты Қазақстан Республикасының құқықтық актілерінің тізімі¹⁹⁰

Жалпы ережелер

1. 1995 жылғы Қазақстан Республикасының Конституциясы¹⁹¹
2. 2015 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі¹⁹²
3. 2015 жылғы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі¹⁹³
4. 2009 жылғы ҚР Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы кодексі¹⁹⁴
5. 2011 жылғы ҚР Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы кодексі¹⁹⁵
6. 1994 жылғы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Жалпы бөлім)¹⁹⁶
7. 1999 жылғы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Ерекше бөлім)¹⁹⁷
8. 2015 жылғы Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу кодексі¹⁹⁸
9. 2014 жылғы Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі¹⁹⁹
10. Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі²⁰⁰
11. Қазақстан Республикасының Қылмыстық іс жүргізу кодексі²⁰¹
12. Қазақстан Республикасының Қылмыстық-атқару кодексі²⁰²
13. Қазақстан Республикасының «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» заңы²⁰³
14. Қазақстан Республикасының «Занды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу» заңы²⁰⁴
15. Қазақстан Республикасының «Дене шынықтыру және спорт туралы» заңы²⁰⁵

¹⁹⁰ Соның ішінде Халықаралық Еңбек Ұйымының деректеріне сай // Халықаралық Еңбек Ұйымының сайты.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

¹⁹¹ ҚР Конституциясы (1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған) 23.03.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

¹⁹² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі), 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

¹⁹³ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы №375-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі), 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>

¹⁹⁴ Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» № 360-VI ҚРЗ кодексі, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>

¹⁹⁵ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 26 желтоқсандағы «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы» № 518-IV кодексі, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518>

¹⁹⁶ Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы №268-XIII кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі. Жалпы бөлім), 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

¹⁹⁷ Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 1 шілдедегі №409 кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі. Ерекше бөлім), 02.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K990000409>

¹⁹⁸ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы №377-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу кодексі), 26.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

¹⁹⁹ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

²⁰⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі №226-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

²⁰¹ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 4 шілдедегі №231-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық іс жүргізу кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>

²⁰² Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі №234-V ҚРЗ кодексі (Қазақстан Республикасының Қылмыстық-атқару кодексі) 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000234>

²⁰³ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 19 мамырдағы «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» №314-V ҚРЗ заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

²⁰⁴ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 17 сәуірдегі «Занды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу» №2198 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198>

²⁰⁵ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі «Дене шынықтыру және спорт туралы» №228-V ҚРЗ заңы, 13.12.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000228>

16. Қазақстан Республикасының «Табиғи монополиялар туралы» заңы²⁰⁶
17. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік мүлік туралы» заңы²⁰⁷
18. Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» заңы²⁰⁸
19. Қазақстан Республикасының «Сот-сараптама қызметі туралы» заңы²⁰⁹
20. Қазақстан Республикасының «Құқық бұзушылық профилактикасы туралы» заңы²¹⁰
21. Қазақстан Республикасының «Тұтынушылардың құқықтары туралы» заңы²¹¹
22. Қазақстан Республикасының «Діни қызмет және діни бірлестіктер туралы» заңы²¹²
23. Қазақстан Республикасының «Арнайы экономикалық және индустриялық аймақтар туралы» заңы²¹³
24. Қазақстан Республикасының «Микроқаржылық қызмет туралы» заңы²¹⁴
25. Қазақстан Республикасының «Жеке басты куәландыратын құжаттар туралы» заңы²¹⁵
26. Қазақстан Республикасының «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» заңы²¹⁶
27. Қазақстан Республикасының «Дактилоскопиялық және геномдық тіркеу туралы» заңы²¹⁷
28. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызметтер туралы» заңы²¹⁸
29. Қазақстан Республикасының «Адвокаттық қызмет және заң көмегі туралы» заңы²¹⁹
30. Қазақстан Республикасының «Оңалту және банкроттық туралы» заңы²²⁰
31. Қазақстан Республикасының «Пробация туралы» заңы²²¹
32. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының азаматтығы туралы» заңы²²²

²⁰⁶ Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 27 желтоқсандағы «Табиғи монополиялар туралы» №204-VI ҚРЗ заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000204>

²⁰⁷ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы «Мемлекеттік мүлік туралы» № 413-IV заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000413>

²⁰⁸ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» №214-IV заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0900000214>

²⁰⁹ Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 10 ақпандағы «Сот-сараптама қызметі туралы» №44-VI ЗРК заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1700000044>

²¹⁰ Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 29 сәуірдегі «Құқық бұзушылық профилактикасы туралы» №271-IV заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1000000271>

²¹¹ Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 4 мамырдағы «Тұтынушылардың құқықтары туралы» №274-IV заңы, 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1000000274>

²¹² Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 11 қазандағы «Діни қызмет және діни бірлестіктер туралы» №483-IV заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000483>

²¹³ Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 3 сәуірдегі «Арнайы экономикалық және индустриялық аймақтар туралы» №242-VI ЗРК заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000242#z658>

²¹⁴ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 26 қарашадағы «Микроқаржылық қызмет туралы» №56-V заңы// «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі, с изменениями от 03.07.2020. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000056>

²¹⁵ Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 29 қаңтардағы «Жеке басты куәландыратын құжаттар туралы» №73-V заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000073>

²¹⁶ Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 мамырдағы «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» №94-V заңы, 25.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094>

²¹⁷ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 30 желтоқсандағы «Дактилоскопиялық және геномдық тіркеу туралы» № 40-VI ЗРК заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000040>

²¹⁸ Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 15 сәуірдегі «Мемлекеттік қызметтер туралы» №88-V заңы, 25.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088>

²¹⁹ Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 5 шілдедегі №176-VI ҚРЗ заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000176>

²²⁰ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 7 наурыздағы «Оңалту және банкроттық туралы» №176-V ҚРЗ заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000176>

²²¹ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 30 желтоқсандағы «Пробация туралы» №38-VI ҚРЗ заңы, 11.01.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000038>

²²² Қазақстан Республикасының 1991 жылғы 20 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының азаматтығы туралы» №1017-ХІІ заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z910004800>

33. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттары туралы» заңы²²³
34. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының нормаларын қолдану туралы» нормативтік қаулысы²²⁴
35. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы²²⁵
36. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрі мен Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталу қатері деңгейін бағалау өлшемшарттарын және тексеру парақтарын бекіту туралы» бірлескен бұйрығы²²⁶

Бірлесу және бейбіт жиналыстар бостандығы, ұжымдық келіссөздер және индустриялық қатынастар

1. Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» заңы²²⁷
2. Қазақстан Республикасының «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» заңы²²⁸
3. Қазақстан Республикасының «Қоғамдық бірлестіктер туралы» заңы²²⁹
4. Қазақстан Республикасының «Төрелік туралы» заңы²³⁰
5. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында бейбіт жиналыстар ұйымдастыру мен өткізу тәртібі туралы» заңы²³¹
6. Халықаралық Еңбек Ұйымының Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын «Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы» №87 конвенцияның ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл

Балалардың еңбегін жою, балаларды және жасөспірімдерді қорғау

1. Қазақстан Республикасының «Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөнінде шұғыл шаралар туралы конвенцияны ратификациялау туралы (182 конвенция)» заңы²³²
2. Қазақстан Республикасының «Волонтерлік қызмет туралы» заңы²³³

²²³ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 30 мамырдағы «Қазақстан Республикасының халықаралық шарттары туралы» №54 заңы, 21.01.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

²²⁴ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2008 жылғы 10 шілдедегі «Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының нормаларын қолдану туралы» №1 нормативтік қаулысы, 30.12.2011 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P08000001S>

²²⁵ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» №9 нормативтік қаулысы, 20.04.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

²²⁶ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №801 «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталу қатері деңгейін бағалау өлшемшарттарын және тексеру парақтарын бекіту туралы» бірлескен бұйрығы, 19.02.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656#z8>

²²⁷ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» №211-V ҚРЗ заңы, 25.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

²²⁸ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» №142 заңы, 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142>

²²⁹ Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы» №3 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>

²³⁰ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 8 сәуірдегі «Төрелік туралы» №488-V ҚРЗ заңы, 21.01.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000488>

²³¹ Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 25 мамырдағы «Қазақстан Республикасында бейбіт жиналыстар ұйымдастыру және өткізу тәртібі туралы» №333-VI ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333#z124>

²³² Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 26 желтоқсандағы «Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөнінде шұғыл шаралар туралы конвенцияны ратификациялау туралы (182 конвенция)» №367 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0200000367>

²³³ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 30 желтоқсандағы «Волонтерлік қызмет туралы» №42-VI ҚРЗ заңы, 11.07.2017 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000042>

3. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы баланың құқықтары туралы» заңы²³⁴
4. Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасында Бала құқықтары жөніндегі Уәкіл институтын құру туралы» бұйрығы²³⁵
5. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасының Үкіметі жанында Кәмелетке толмағандардың ісі және олардың құқықтарын қорғау жөніндегі ведомствоаралық комиссия құру туралы» қаулысы²³⁶
6. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Отбасы және балалары саласында көрсетілетін мемлекеттік қызметтер ережелерін бекіту туралы» бұйрығы²³⁷
7. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Жетім баланы және (немесе) ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы асырап алуға байланысты біржолғы ақшалай төлемді тағайындау, қайтару қағидаларын және оның мөлшерін бекіту туралы» қаулысы²³⁸
8. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасының азаматтары болып табылатын балаларды асырап алуға беру қағидаларын бекіту туралы» қаулысы²³⁹
9. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын және әйелдердің еңбегін пайдалануға шектеу қойылатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁴⁰
10. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 12 наурыздағы «Әлеуметтік көмек көрсетілетін азаматтарға көрсетілетін әлеуметтік көмектің мөлшерін, көздерін, түрлерін және беру қағидаларын бекіту туралы» №320 қаулысы²⁴¹

Мүмкіндіктер мен қарау теңдігі

1. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенциясын ратификациялауы туралы» заңы²⁴²

²³⁴ Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 8 тамыздағы «Қазақстан Республикасындағы баланың құқықтары туралы» №345 заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345>

²³⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 10 ақпандағы «Қазақстан Республикасында Бала құқықтары жөніндегі Уәкіл институтын құру туралы» №192 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000192>

²³⁶ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 24 мамырдағы «Қазақстан Республикасының Үкіметі жанында Кәмелетке толмағандардың ісі және олардың құқықтарын қорғау жөніндегі ведомствоаралық комиссия құру туралы» №415 қаулысы, 11.07.2017 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P070000415>

²³⁷ Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі «Отбасы және балалары саласында көрсетілетін мемлекеттік қызметтер ережелерін бекіту туралы» №158 бұйрығы

²³⁸ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 10 шілдедегі «Жетім баланы және (немесе) ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы асырап алуға байланысты біржолғы ақшалай төлемді тағайындау, қайтару қағидаларын және оның мөлшерін бекіту туралы» № 787 қаулысы, 02.07.2015 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000787>

²³⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 30 наурыздағы «Қазақстан Республикасының азаматтары болып табылатын балаларды асырап алуға беру қағидаларын бекіту туралы» № 380 қаулысы, 01.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000380>

²⁴⁰ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы «Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын және әйелдердің еңбегін пайдалануға шектеу қойылатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекіту туралы» №944 бұйрығы, 13.08.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597>

²⁴¹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 12 наурыздағы «Әлеуметтік көмек көрсетілетін азаматтарға көрсетілетін әлеуметтік көмектің мөлшерін, көздерін, түрлерін және беру қағидаларын бекіту туралы» № 320 қаулысы, 20.11.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000320#z65>

²⁴² Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 20 шілдедегі «Қазақстан Республикасының 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенциясын ратификациялауы туралы» №444-І заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000444>

2. Қазақстан Республикасының «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» заңы²⁴³
3. Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясаты жөніндегі ұлттық комиссия туралы» бұйрығы²⁴⁴
4. Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» №384 бұйрығы²⁴⁵
5. Халықаралық Еңбек Ұйымының Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын «Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы» № 100 конвенцияның ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл
6. Халықаралық Еңбек Ұйымының Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын «Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы» № 111 конвенцияның ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл
7. Халықаралық Еңбек Ұйымының Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын «Отбасылық міндеттемелері бар ер және әйел еңбекшілерге тең қарау және тең мүмкіндіктер беру туралы» № 156 конвенцияның ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл

Үшжақты кеңестер

1. Қазақстан Республикасы Үкіметі, жұмыскерлердің республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2018 - 2020 жылдарға арналған Бас келісім²⁴⁶

Еңбек ресустарын басқару

1. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы «Еңбекті реттеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгертулер мен толықтырулар енгізу туралы» №253 заңы²⁴⁷

Жұмыспен қамту саясаты, жұмыспен қамтуды ынталандыру және жұмыспен қамту қызметі

1. Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңы²⁴⁸

²⁴³ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» №223-IV заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

²⁴⁴ Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 1 ақпандағы «Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясаты жөніндегі ұлттық комиссия туралы» №56 бұйрығы, 04.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U060000056>

²⁴⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» №384 бұйрығы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

²⁴⁶ Қазақстан Республикасы Үкіметі, жұмыскерлердің республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2018 - 2020 жылдарға арналған Бас келісім (Астана, 2018 жыл 31 қаңтар) // «ПАРАГРАФ» ақпараттық жүйесі. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31760298

²⁴⁷ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы «Еңбекті реттеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгертулер мен толықтырулар енгізу туралы» №253 заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000253>

²⁴⁸ Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі «Халықты жұмыспен қамту туралы» №482-V ҚРЗ заңы, 25.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 – 2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» қаулысы²⁴⁹
3. Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің «2020 - 2021 жылдарға арналған жол картасын бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁰
4. Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің «Халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссия туралы» өкімі²⁵¹
5. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Жұмыс іздеп жүрген тұлғаларды, жұмыссыздарды тіркеу және халықты жұмыспен қамту орталықтары көрсететін еңбек делдалдығын жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁵²
6. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу (жұмыспен қамту орталығы) кәсіптік стандартын бекіту туралы» бұйрығы²⁵³
7. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілген қызметтердің аутсорсингін ұйымдастыру және қаржыландыру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁴
8. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингіне қатысуға үміткер жұмыспен қамтудың жекеше агенттіктеріне қойылатын біліктілік талаптарын бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁵
9. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингі туралы шарттың үлгілік нысанын бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁶
10. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингі шегінде ұсынылатын қызметтер тізімін бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁷

²⁴⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 – 2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» №746 қаулысы, 09.04.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746#z867>

²⁵⁰ Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2020 жылғы 27 наурыздағы «2020 - 2021 жылдарға арналған жол картасын бекіту туралы» №55-р бұйрығы, 14.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/R20000000055>

²⁵¹ Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2020 жылғы 25 наурыздағы «Халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссия туралы» №54-р өкімі // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/R20000000054>

²⁵² Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 19 маусымдағы «Жұмыс іздеп жүрген тұлғаларды, жұмыссыздарды тіркеу және халықты жұмыспен қамту орталықтары көрсететін еңбек делдалдығын жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» №259 бұйрығы, 27.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017199>

²⁵³ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2019 жылғы 31 желтоқсандағы «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу (жұмыспен қамту орталығы) кәсіптік стандартын бекіту туралы» № 714 бұйрығы, 02.04.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1900019810>

²⁵⁴ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 19 маусымдағы «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілген қызметтердің аутсорсингін ұйымдастыру және қаржыландыру қағидаларын бекіту туралы» №255 бұйрығы, 25.07.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017193>

²⁵⁵ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 19 маусымдағы «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингіне қатысуға үміткер жұмыспен қамтудың жекеше агенттіктеріне қойылатын біліктілік талаптарын бекіту туралы» № 254 бұйрығы, 25.07.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017168>

²⁵⁶ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 19 маусымдағы «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингі туралы шарттың үлгілік нысанын бекіту туралы» №256 бұйрығы, 25.07.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017186>

²⁵⁷ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 19 маусымдағы «Халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингі шегінде ұсынылатын қызметтер тізімін бекіту туралы» №258 бұйрығы, 25.07.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017170>

11. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің кейбір мәселелері туралы» бұйрығы²⁵⁸
12. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыспен қамтудың жеке картасының нысанын және оны жүргізу ережелерін бекіту туралы» бұйрығы²⁵⁹
13. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының «Еңбек және жұмыспен қамту статистикасы бойынша жалпы мемлекеттік статистикалық байқаулардың статистикалық нысандарын мен оларды толтыру жөніндегі нұсқаулықтарды бекіту туралы» бұйрығы²⁶⁰
14. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының «Халықтың бейресми жұмыспен қамтылу көрсеткіштерін қалыптастыру бойынша әдістемені бекіту туралы» бұйрығы²⁶¹
15. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін 2020 жылға шетелдік жұмыс күшін тартуға квотаны белгілеу туралы» бұйрығы²⁶²
16. Халықаралық Еңбек Ұйымы Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын ХЕҰ «Отбасылық міндеттемелері бар ер және әйел еңбекшілерге тең қарау және тең мүмкіндіктер беру туралы» № 122 конвенциясының ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл

Білім беру, техникалық тәлімгерлік және дайындық

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңы²⁶³

Кооперативтер

1. Қазақстан Республикасының «Ауылшаруашылығы кооперативтері туралы» заңы²⁶⁴

Жұмысқа жалдау шарттары

1. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁶⁵

²⁵⁸ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 14 маусымдағы «Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің кейбір мәселелері туралы» №516 бұйрығы, 12.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013938>

²⁵⁹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 28 2016 жылғы «Жұмыспен қамтудың жеке картасының нысанын және оны жүргізу ережелерін бекіту туралы» №576 бұйрығы, 27.03.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014056>

²⁶⁰ Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының 2020 жылғы 5 ақпандағы «Еңбек және жұмыспен қамту статистикасы бойынша жалпы мемлекеттік статистикалық байқаулардың статистикалық нысандарын мен оларды толтыру жөніндегі нұсқаулықтарды бекіту туралы» №17 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020021>

²⁶¹ Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының 2016 жылғы 29 желтоқсандағы «Халықтың бейресми жұмыспен қамтылу көрсеткіштерін қалыптастыру бойынша әдістемені бекіту туралы» №328 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014743>

²⁶² Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 12 тамыздағы «Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін 2020 жылға шетелдік жұмыс күшін тартуға квотаны белгілеу туралы» №300 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021086>

²⁶³ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» №319-III заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_z070319.htm

²⁶⁴ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы «Ауылшаруашылығы кооперативтері туралы» №372-V ҚРЗ заңы, 28.10.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000372>

²⁶⁵ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» №908 бұйрығы, 24.09.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012533>

2. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын бекіту туралы (37-шығарылым)» бұйрығы²⁶⁶
3. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын бекіту туралы (50-шығарылым)» бұйрығы²⁶⁷
4. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Басшылар, мамандар және басқа да қызметкерлер лауазымдарының біліктілік анықтамасын бекіту туралы» бұйрығы²⁶⁸

Еңбек жағдайлары

1. Қазақстан Республикасының «Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» заңы²⁶⁹
2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасында өндірістік жарақаттануды және еңбек жағдайлары зиянды жұмыс орындарын азайту жөніндегі 2019 – 2023 жылдарға арналған жол картасын бекіту туралы» қаулысы²⁷⁰
3. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁷¹
4. Халықаралық Еңбек Ұйымы Жарғысының 22 бабының ережелеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі ұсынатын ХЕҰ 1957 жылғы «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» № 105 конвенциясының ережелерін қолдану үшін қабылданған шаралар туралы баяндама (Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын және ұсыныстарын қолдану жөніндегі комитеттің түсініктеріне берілген ақпарат), 2019 жыл

Қауіпсіздік техникасы және еңбек гигиенасы

1. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау ережелерін бекіту туралы» қаулысы²⁷²
2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы» қаулысы²⁷³
3. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Кәсіптік қызметтің жекелеген түрлерін, сондай-ақ жоғары қауіп көзімен байланысты жұмыстарды

²⁶⁶ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2020 жылғы 16 қаңтардағы «Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын бекіту туралы (37-шығарылым)» №13 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000019889>

²⁶⁷ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2020 жылғы 13 тамыздағы «Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын бекіту туралы (50-шығарылым)» №302 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021088>

²⁶⁸ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2012 жылғы 21 мамырдағы «Басшылар, мамандар және басқа да қызметкерлер лауазымдарының біліктілік анықтамасын бекіту туралы» №201 бұйрығы, 17.04.2013 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007755>

²⁶⁹ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы «Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» №30 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030>

²⁷⁰ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 26 маусымдағы «Қазақстан Республикасында өндірістік жарақаттануды және еңбек жағдайлары зиянды жұмыс орындарын азайту жөніндегі 2019 – 2023 жылдарға арналған жол картасын бекіту туралы» №441 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000441>

²⁷¹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» №1057 бұйрығы, 07.11.2017 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

²⁷² Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау ережелерін бекіту туралы» №1182 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001182>

²⁷³ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 9 қазандағы «Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы» №1077 қаулысы, 13.12.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001077>

- жүзеге асыруға арналған медициналық психиатриялық қарсы көрсетілімдер тізбесін бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁴
4. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімді аттестаттау ережелерін бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁵
 5. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Халықтың инфекциялық және паразиттік, кәсіптік аурулары және улану жағдайларын тексеру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁶
 6. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁷
 7. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу бойынша нысандарды бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁸
 8. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» бұйрығы²⁷⁹
 9. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты тұлғаларды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» бұйрығы²⁸⁰
 10. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁸¹

Әлеуметтік қамсыздандыру (жалпы стандарттар)

²⁷⁴ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 31 наурыздағы «Кәсіптік қызметтің жекелеген түрлерін, сондай-ақ жоғары қауіп көзімен байланысты жұмыстарды жүзеге асыруға арналған медициналық психиатриялық қарсы көрсетілімдер тізбесін бекіту туралы» №188 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010858>

²⁷⁵ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімді аттестаттау ережелерін бекіту туралы» №1057 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

²⁷⁶ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2018 жылғы 5 мамырдағы «Халықтың инфекциялық және паразиттік, кәсіптік аурулары және улану жағдайларын тексеру қағидаларын бекіту туралы» №224 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017039#z6>

²⁷⁷ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» №927 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012534>

²⁷⁸ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу бойынша нысандарды бекіту туралы» №1055 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655>

²⁷⁹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы «Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» №1020 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747>

²⁸⁰ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы «Жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты тұлғаларды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» №1019 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665>

²⁸¹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы» №1054 бұйрығы, 28.08.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675>

1. Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» заңы²⁸²
2. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек туралы» заңы²⁸³
3. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» заңы²⁸⁴

Ананы қорғау

1. Қазақстан Республикасының «Балалы отбасыларға берілетін мемлекеттік жәрдемақылар туралы» заңы²⁸⁵

Еңбекші көшіп-қонушылар

1. Қазақстан Республикасының «Халықтың көші-қоны туралы» заңы²⁸⁶
2. Қазақстан Республикасының «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» заңы²⁸⁷
3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасы Көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын және Қазақстан Республикасы Көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі шаралар жоспарын бекіту туралы» қаулысы²⁸⁸
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Көшіп келушілердің Қазақстан Республикасына кіруі және тұруы, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасынан кетуі қағидаларын және Көші-қон бақылауын жүзеге асыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасынан заңсыз өтетін, Қазақстан Республикасының аумағында заңсыз болатын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ тұлғаларды, сондай-ақ Қазақстан Республикасының аумағына кіруге тыйым салынған тұлғаларды есепке алу қағидаларын бекіту туралы» қаулысы²⁸⁹
5. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға квотаны белгілеу және оны Қазақстан Республикасының өңірлері арасында бөлу қағидаларын бекіту және еңбек қызметін жүзеге асыру үшін жергілікті атқарушы органдардың шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттары талап етілмейтін тұлғаларды айқындау және Қазақстан Республикасы Үкіметінің кейбір шешімдерінің күші жойылды деп тану туралы» қаулысы²⁹⁰

²⁸² Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 26 желтоқсандағы «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» №286-VI ҚРЗ заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>

²⁸³ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 17 шілдедегі №246 «Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек туралы» №246 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000246>

²⁸⁴ Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» №105-V заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

²⁸⁵ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 маусымдағы «Балалы отбасыларға берілетін мемлекеттік жәрдемақылар туралы» N 63 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000063_#z1

²⁸⁶ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 22 шілдедегі «Халықтың көші-қоны туралы» № 477-IV заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

²⁸⁷ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы «Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы» №2337 заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337>

²⁸⁸ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 қыркүйектегі «Қазақстан Республикасы Көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын және Қазақстан Республикасы Көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі шаралар жоспарын бекіту туралы» №602 қаулысы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000602>

²⁸⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 21 қаңтардағы «Көшіп келушілердің Қазақстан Республикасына кіруі және тұруы, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасынан кетуі қағидаларын және Көші-қон бақылауын жүзеге асыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасынан заңсыз өтетін, Қазақстан Республикасының аумағында заңсыз болатын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ тұлғаларды, сондай-ақ Қазақстан Республикасының аумағына кіруге тыйым салынған тұлғаларды есепке алу қағидаларын бекіту туралы» №148 қаулысы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

²⁹⁰ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2016 жылғы 15 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға квотаны белгілеу және оны Қазақстан Республикасының өңірлері арасында бөлу қағидаларын бекіту және еңбек қызметін жүзеге асыру үшін жергілікті атқарушы органдардың шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттары талап етілмейтін тұлғаларды айқындау және Қазақстан Республикасы Үкіметінің кейбір шешімдерінің күші жойылды деп тану туралы» №802 қаулысы, 11.08.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1600000802>

6. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2014 жылғы 8 ақпандағы «Еңбекші көшіп келушіге рұқсаттар беру, ұзарту және қайтарып алу, сондай-ақ еңбекші көшіп келушілердің дактилоскопиялық, фотоесептерін қалыптастыру және жүргізу қағидаларын бекіту туралы» №76 бұйрығы²⁹¹
7. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Шетелдіктің немесе азаматтығы жоқ адамның біліктілікке сәйкес келуі туралы анықтамаларды дербес жұмысқа орналасуы үшін беру немесе ұзарту қағидаларын, басым салалар (экономикалық қызмет түрлері) және шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың дербес жұмысқа орналасуы үшін оларда сұраныстағы кәсіптер тізімін бекіту туралы» бұйрығы²⁹²
8. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің «Көшіп келушілерге медициналық көмек көрсету ережелерін бекіту туралы» бұйрығы²⁹³

Теңізшілер

1. Қазақстан Республикасының «Ішкі су көлігі туралы» заңы²⁹⁴
2. Қазақстан Республикасының «Сауда мақсатында теңізде жүзу туралы» заңы²⁹⁵
3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік туын көтеріп жүзетін кеме экипажының құрамына шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдардың кіру мүмкіндігінің шарттарын бекіту туралы» қаулысы²⁹⁶
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігінің үлгісін және оны қорғау талаптарын, Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін рәсімдеу, беру, ауыстыру, тапсыру, алып қою және жою ережелерін бекіту туралы» қаулысы²⁹⁷
5. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Кәсіби дипломны, кәсіби диплом растамалырының үлгілерін, теңізшілерге диплом беру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы²⁹⁸
6. Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрі м.а. «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәліктерін беру» мемлекеттік қызмет көрсету ережелерін бекіту туралы» бұйрығы²⁹⁹

²⁹¹ Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2014 жылғы 8 ақпандағы «Еңбекші көшіп келушіге рұқсаттар беру, ұзарту және қайтарып алу, сондай-ақ еңбекші көшіп келушілердің дактилоскопиялық, фотоесептерін қалыптастыру және жүргізу қағидаларын бекіту туралы» №76 бұйрығы, 31.03.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400009200>

²⁹² Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 13 маусымдағы «Шетелдіктің немесе азаматтығы жоқ адамның біліктілікке сәйкес келуі туралы анықтамаларды дербес жұмысқа орналасуы үшін беру немесе ұзарту қағидаларын, басым салалар (экономикалық қызмет түрлері) және шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың дербес жұмысқа орналасуы үшін оларда сұраныстағы кәсіптер тізімін бекіту туралы» №503 бұйрығы, 29.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014149>

²⁹³ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2011 жылғы 30 қыркүйектегі «Көшіп келушілерге медициналық көмек көрсету ережелерін бекіту туралы» №665 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1100007292>

²⁹⁴ Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 6 шілдедегі «Ішкі су көлігі туралы» №574 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z040000574>

²⁹⁵ Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 17 қаңтардағы «О торговом мореплавании» №284 заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000284>

²⁹⁶ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 11 мамырдағы «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік туын көтеріп жүзетін кеме экипажының құрамына шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдардың кіру мүмкіндігінің шарттарын бекіту туралы» №469 қаулысы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000469>

²⁹⁷ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 27 тамыздағы «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігінің үлгісін және оны қорғау талаптарын, Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін рәсімдеу, беру, ауыстыру, тапсыру, алып қою және жою ережелерін бекіту және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 14 шілдедегі «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігінің үлгісін, теңізде жүзу кітапшасын, дипломдар растамаларын, оларды рәсімдеу, беру, ұзарту, сондай-ақ алып қою ережелерін бекіту туралы» №797 қаулысына өзгертулер енгізу туралы» №863 қаулысы, 02.03.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000863>

²⁹⁸ Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2017 жылғы 26 шілдедегі «Кәсіби дипломны, кәсіби диплом растамалырының үлгілерін, теңізшілерге диплом беру қағидаларын бекіту туралы» №504 бұйрығы, 01.11.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015577>

²⁹⁹ Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрі м.а. 2020 жылғы 3 сәуірдегі «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәліктерін беру» мемлекеттік қызмет көрсету ережелерін бекіту туралы» бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020309>

7. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрі м.а. «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру» мемлекеттік көрсетілетін қызмет стандартын бекіту туралы» бұйрығы³⁰⁰
8. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру» мемлекеттік көрсетілетін қызмет регламентін бекіту туралы» бұйрығы³⁰¹
9. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәліктерінің, кәсіби дипломдар растамаларының, жеңілдік рұқсаттарының, теңізде жүзу кітапшаларының тізілімдерін жүргізу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы³⁰²
10. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру туралы шешім қабылданған адамдардың дактилоскопиялық ақпарат дерекқорын қалыптастыру, жүргізу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы³⁰³
11. Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Қазақстан Республикасы теңіз флоты кемелерінің жүзу құрамының жұмыс уақыты мен тынығу уақытын реттеу ерекшеліктерін бекіту туралы» бұйрығы³⁰⁴

Жұмысшылардың (қызметкерлердің) арнайы санаттары

1. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» заңы³⁰⁵
2. Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» заңы³⁰⁶
3. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының қорғанысы және Қарулы Күштері туралы» заңы³⁰⁷
4. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы көлік туралы» заңы³⁰⁸
5. Қазақстан Республикасының «Теміржол көлігі туралы» заңы³⁰⁹
6. Қазақстан Республикасының «Автомобиль көлігі туралы» заңы³¹⁰

³⁰⁰ Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрі м.а. 2016 жылғы 25 ақпандағы «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру» мемлекеттік көрсетілетін қызмет стандартын бекіту туралы» №223 бұйрығы, 05.11.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013681>

³⁰¹ Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2016 жылғы 19 шілдедегі «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру» мемлекеттік көрсетілетін қызмет регламентін бекіту туралы» №558 бұйрығы, 28.12.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014112>

³⁰² Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2015 жылғы 31 наурыздағы «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәліктерінің, кәсіби дипломдар растамаларының, жеңілдік рұқсаттарының, теңізде жүзу кітапшаларының тізілімдерін жүргізу қағидаларын бекіту туралы» №417 бұйрығы, 29.04.2019 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011033>

³⁰³ Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2018 жылғы 24 қаңтардағы «Қазақстан Республикасы теңізшісінің жеке куәлігін беру туралы шешім қабылданған адамдардың дактилоскопиялық ақпарат дерекқорын қалыптастыру, жүргізу қағидаларын бекіту туралы» №48 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800016328>

³⁰⁴ Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2017 жылғы 31 тамыздағы «Қазақстан Республикасы теңіз флоты кемелерінің жүзу құрамының жұмыс уақыты мен тынығу уақытын реттеу ерекшеліктерін бекіту туралы» №599 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015944>

³⁰⁵ Қар.: Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» №416-V ҚРЗ заңы, 03.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

³⁰⁶ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 ақпандағы «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» №561-IV ҚРЗ заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000561>

³⁰⁷ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 қаңтардағы «Қазақстан Республикасының қорғанысы және Қарулы Күштері туралы» №29 заңы, 10.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000029>

³⁰⁸ Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 21 қыркүйектегі «Қазақстан Республикасындағы көлік туралы» №156 заңы, 30.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z940007000>

³⁰⁹ Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 8 желтоқсандағы «Теміржол көлігі туралы» №266 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000266>

³¹⁰ Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 4 шілдедегі «Автомобиль көлігі туралы» №476 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z030000476>

7. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы» заңы³¹¹
8. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздік органдары туралы» заңы³¹²
9. Қазақстан Республикасының «Прокуратура туралы» заңы³¹³
10. Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» заңы³¹⁴
11. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» заңы³¹⁵
12. Қазақстан Республикасының «Азаматтық қорғау туралы» заңы³¹⁶
13. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының Жер кодексі» кодексі³¹⁷
14. Қазақстан Республикасы Энергетика министрінің «Энергетикадағы жұмыс орындарын аттестаттау, ұтымды ету, есепке алу және жоспарлау туралы ережені бекіту туралы» бұйрығы³¹⁸
15. Қазақстан Республикасы Президентінің «Мемлекеттік қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы» жарлығы³¹⁹
16. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысы³²⁰
17. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Бюджет қаражат есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне жалақыны есептеу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы³²¹
18. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Жерасты және ашық кен жұмыстарындағы, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің №1 тізімін және Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің №2 тізімін бекіту туралы» қаулысы³²²

³¹¹ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 23 сәуірдегі «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы» №199-V ҚРЗ заңы, 13.05.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000199#z79>

³¹² Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 21 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздік органдары туралы» №2710 заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002710_

³¹³ Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 30 маусымдағы «Прокуратура туралы» №81-VI заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1700000081>

³¹⁴ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы «Құқық қорғау қызметі туралы» №380-IV заңы, 29.06.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>

³¹⁵ Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» №552-IV заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000552>

³¹⁶ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 11 сәуірдегі «Азаматтық қорғау туралы» №188-V ҚРЗ заңы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000188#z550>

³¹⁷ Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 20 маусымдағы «Қазақстан Республикасының Жер кодексі» №442 кодексі, 02.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K030000442_

³¹⁸ Қазақстан Республикасы Энергетика министрінің 2015 жылғы 22 қаңтардағы «Энергетикадағы жұмыс орындарын аттестаттау, ұтымды ету, есепке алу және жоспарлау туралы ережені бекіту туралы» №31 бұйрығы, 07.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010376>

³¹⁹ Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы» №152 жарлығы, 14.01.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P150000152#z293>

³²⁰ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» №1193 қаулысы, 23.07.2020 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010376>

³²¹ Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2008 жылғы 29 қаңтардағы «Бюджет қаражат есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне жалақыны есептеу қағидаларын бекіту туралы» №40 бұйрығы, 19.02.2018 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001193#z126>

³²² Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1999 жылғы 19 желтоқсандағы «Жерасты және ашық кен жұмыстарындағы, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің №1 тізімін және Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің №2 тізімін бекіту

Халықаралық келісімдер

1. Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің еңбекші көшіп-қонушылары мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтық мәртебесі туралы конвенция³²³
2. Жұмыскерлерге жарақат алу, кәсіптік сырқат не болмаса олардың еңбек міндеттерін атқаруымен байланысты денсаулыққа басқа да залал себебінен келтірілген зиянды өтеу құқықтарын өзара мойындау туралы ТМД келісімі³²⁴
3. Жұмыскерлер тұрғылықты елден тыс болған кезде тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі туралы ТМД келісімі³²⁵
4. Еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы ТМД келісімі³²⁶
5. Еуразиялық экономикалық қоғамдыстық мүшесі - бір елдің азаматтары Еуразиялық экономикалық қоғамдыстық мүшесі – басқа елдің аумағында еңбек қызметін жүзеге асырған кезде тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі туралы келісім³²⁷
6. Еңбекті қорғау және өзара жеткізілетін өнімді қорғау бойынша келісілген нормалар мен талаптарды құру және сақтау тәртібі туралы ТМД келісімі³²⁸
7. Қазақстан Республикасының Үкіметі және Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы шекаралас облыстарда ауылшаруашылық жұмыстарында еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және әлеуметтік қорғау туралы келісім³²⁹
8. Қазақстан Республикасының Үкіметі және Тәжікстан Республикасының Үкіметі арасындағы Тәжікстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін, Қазақстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Тәжікстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы келісім³³⁰
9. Қазақстан Республикасының Үкіметі және Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Қырғыз Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін, Қазақстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін, Қырғыз Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы келісім³³¹

туралы» №1930 қаулысы, 25.05.2010 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930_

³²³ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 31 желтоқсандағы «Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің еңбекші көшіп-қонушылары мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтық мәртебесі туралы конвенцияны ратификациялау туралы» №235-IV заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000235_

³²⁴ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 25 мамырдағы «Жұмыскерлерге жарақат алу, кәсіптік сырқат не болмаса олардың еңбек міндеттерін атқаруымен байланысты денсаулыққа басқа да залал себебінен келтірілген зиянды өтеу құқықтарын өзара мойындау туралы келісімді ратификациялау туралы» №2303 жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002303_

³²⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 25 тамыздағы «Жұмыскерлер тұрғылықты елден тыс болған кезде тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі туралы келісімді ратификациялау туралы» №2423 жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002423_

³²⁶ Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 4 қыркүйектегі «Еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы келісімді ратификациялау туралы» №2451 жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002451_

³²⁷ Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 11 қазандағы «Еуразиялық экономикалық қоғамдыстық мүшесі - бір елдің азаматтары Еуразиялық экономикалық қоғамдыстық мүшесі – басқа елдің аумағында еңбек қызметін жүзеге асырған кезде тап болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі туралы келісімді ратификациялау туралы» №186-VI ҚРЗ заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000186>

³²⁸ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1998 жылғы 9 сәуірдегі «Еңбекті қорғау және өзара жеткізілетін өнімді қорғау бойынша келісілген нормалар мен талаптарды құру және сақтау тәртібі туралы келісімді бекіту туралы» №312 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/P9800000312_

³²⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 16 қаңтардағы «Қазақстан Республикасының Үкіметі және Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы шекаралас облыстарда ауылшаруашылық жұмыстарында еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және әлеуметтік қорғау туралы келісімді бекіту туралы» №29 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P0300000029>

³³⁰ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2006 жылғы 23 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының Үкіметі және Тәжікстан Республикасының Үкіметі арасындағы Тәжікстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін, Қазақстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Тәжікстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін көшіп-қонушылардың еңбек қызметі және құқықтарын қорғау туралы келісімді бекіту туралы» №1248 қаулысы, 04.02.2016 ж. өзгертулермен // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. http://adilet.zan.kz/rus/docs/P060001248_

³³¹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 13 маусымдағы «Қазақстан Республикасының Үкіметі және Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Қырғыз Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін, Қазақстан Республикасының азаматтары, еңбек ететін

Баяндаманы дайындаған сарапшылар:

Альшанская Анна – 1-бөлім. Қазақстандағы еңбек нарығы

Жовтис Евгений – 2-бөлім. Қазақстанның еңбек заңнамасын реформалау қажеттілігі

Рахимбердин Қуат – 2-бөлім. Необходимо Қазақстанның еңбек заңнамасын реформалау қажеттілігі

Дживага Денис – Қазақстандағы еңбек көші-қоны мәнмәтінінлегі еңбек ету құқығы

