



**АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД**

**ТРУДОВОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
И МЕЖДУНАРОДНЫЕ
СТАНДАРТЫ**

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ**

2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. РЫНОК ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ	3
1.1 Экономический и демографический анализ рынка труда.	3
1.2 Анализ занятости трудящихся мигрантов.	7
1.3 Государственные органы, осуществляющие надзор за исполнением трудового законодательства.	8
1.4 Государственная политика в сфере труда.	9
1.5 Состояние профсоюзного движения.	10
1.6 Объединения работодателей	11
1.7 Социальный диалог	12
1.8 Судебная практика по индивидуальным и коллективным.	13
1.9 Протесты в трудовой сфере	14
1.10 Влияние COVID-19 на сферу труда.	15
2. НЕОБХОДИМОСТЬ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА	16
2.1 Республика Казахстан и международное право.	16
2.2 Свобода объединения.	20
2.3 Социальный диалог и законодательство о коллективных переговорах.	25
2.4 Коллективные трудовые споры.	29
2.5 Недопущение дискриминации (в том числе для ЛОВЗ, мигрантов и женщин).	32
2.6 Гендерно обусловленное насилие и харассмент на рабочем месте и защита от них	40
2.7 Принудительный труд (с учетом работников-мигрантов)	42
2.8 Трудовые права несовершеннолетних (с учетом работников-мигрантов) и их защита.	48
2.9 Неформальная занятость (с учетом работников-мигрантов).	55
2.10 Безопасность и гигиена труда (с учетом работников-мигрантов).	60
2.11 Инспекция труда.	66
2.12 Индивидуальные трудовые споры и их разрешения.	71
2.13 Защита от необоснованного увольнения.	76
2.14 Иные условия труда: минимальный размер оплаты труда и отпуска.	84
3. ПРАВО НА ТРУД В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ	94
Введение.	94
3.1 Анализ текущей миграционной ситуации в Казахстане.	95
3.2 Международные договоры в области прав человека трудящихся мигрантов, к которым присоединился Казахстан. И национальное законодательство в области трудовой миграции... ..	97
3.3 Мигранты, находящиеся в уязвимой ситуации.	103
3.4 Риски торговли людьми и их предотвращение.	113
3.5 Казахстанские неправительственные организации, занимающиеся оказанием правовой, психологической и реабилитационной помощью мигрантам, беженцам и лицам без гражданства.	115
3.6 Рекомендации.	116
Приложение 2. Международные договоры по правам человека и конвенции МОТ, ратифицированные Республикой Казахстан (действующие).....	117
Приложение 3. Перечень правовых актов Республики Казахстан, относящихся к сфере труда.....	119

1. РЫНОК ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

1.1 ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА

Изменение половозрастной структуры населения будет определять характер развития рынка труда

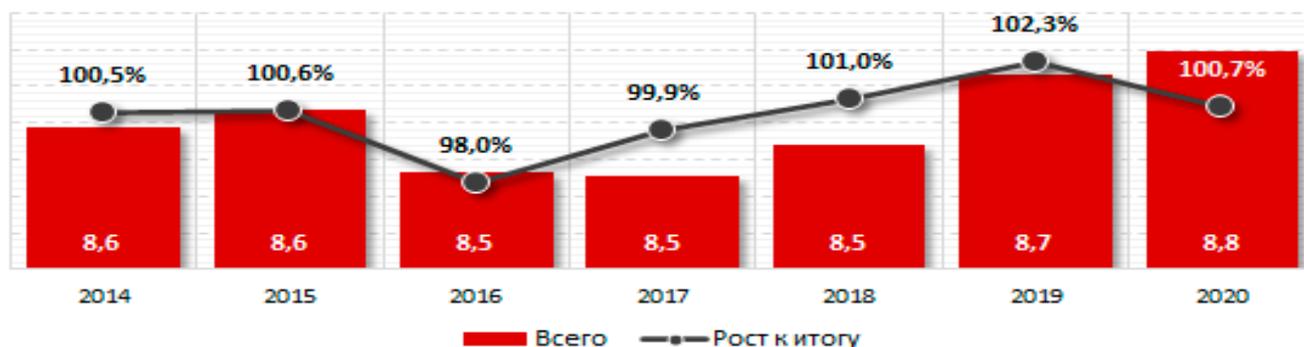
В настоящее время в Казахстане отмечается демографический переход, который выражается в росте численности и изменении структуры населения, увеличении продолжительности жизни и старении населения, а также урбанизации и внешней миграции. Существующие демографические тренды будут в дальнейшем оказывать серьезное воздействие на социально-экономические тенденции развития страны, в том числе и на изменение параметров занятости и безработицы, а также характеристик рабочей силы, занятой в экономике.

За последние 10 лет в структуре населения происходит сокращение доли трудоспособных граждан при одновременном увеличении доли населения старше и моложе трудоспособного возраста. Так, если в 2010 году на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 557 нетрудоспособных, то к 2020 году – 713 человек.

Причем, согласно прогнозам ООН, к 2050 году, согласно «умеренному» прогнозу, число пожилого населения вырастет в 2,2 раза, а их доля в численности населения составит 14% (в 2020 г. – 7,9%), что в будущем может создавать риски роста коэффициента смертности. Вместе с тем, ожидается, что рост доли пожилых людей будет сопровождаться сокращением доли детского населения. Так, после того, как в 2014 году показатель рождаемости достиг максимума (23,1 на 1000 чел), наметилась динамика его постепенного сокращения и в период 2017–2019 гг. он был самым низким впервые с 2010 года. К 2019 году величина общего коэффициента рождаемости упала до 21,4 чел на 1000 чел. Основной причиной падения остается снижение численности и доли женщин активного репродуктивного возраста - в этот возраст постепенно вступают малочисленные контингенты родившихся в 90-е.

Занятое население РК.

млн чел.



Безработное население РК.

тыс. чел.



Кроме того, нарастание отрицательного сальдо внешней миграции и внутренней миграционной подвижности населения также являются важным фактором демографических изменений, которые определяют состав и структуру рабочей силы. К 2019 году отрицательное сальдо внешней миграции выросло до 33,0 тыс. человек или 0,2% от общей численности населения. Внутренние миграционные потоки имеют два крупных экономических центра – города Нур-Султан и Алматы. Главными источниками внутренних мигрантов остаются южные и восточные области страны.

Структура занятости населения: расширение занятости в сфере услуг

Тенденции последних лет показывают расширение рабочих мест в сфере услуг. Традиционные производственные отрасли перестают быть главными источниками рабочих мест - на первое место выходят динамично развивающиеся отрасли сектора услуг.

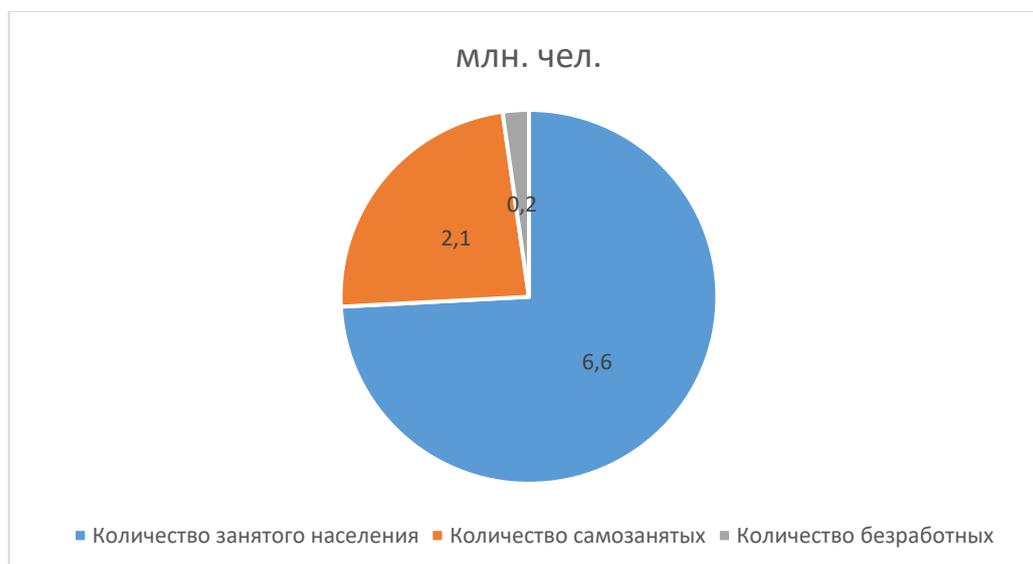
Так, в Казахстане в 2019 году наибольшее количество населения было занято в сельском хозяйстве (13,5%), оптовой и розничной торговле (16,3%), промышленности (12,5%), сфере образования (12,6%). Вместе с тем, значительные потери испытывало сельское хозяйство, где численность занятых сократилась на 48,8% по сравнению с 2010 годом. При этом, в таких секторах как гостиничное хозяйство, финансовая и страховая деятельность, административное обслуживание, численность рабочих мест выросло примерно в 2 раза.

Самозанятое население отличается низкой продуктивностью

Самозанятые в Казахстане по сравнению с наемными работниками находятся в более уязвимом положении, поскольку находятся в тесной зависимости от низкопродуктивного и низкооплачиваемого труда. Несмотря на существующую тенденцию перетока категории самостоятельно занятого населения в категорию наемных работников, самозанятые в структуре занятости в 2019 году составляли 23,9% или 2,1 млн. человек.

Как правило, самозанятыми в Казахстане считаются граждане, проживающие в сельской местности, работающие в сфере сельского хозяйства и торговли и имеющие низкий уровень образования. Основную группу в структуре самозанятого населения занимают индивидуальные предприниматели (72,9%) и занятые в личном подсобном хозяйстве (21,6%).

Вместе с тем, чаще всего самозанятые заняты в неформальном секторе. Так, доля самостоятельных работников в общем числе неформально занятых в 2019 году составляло 46,8%.



Оплата труда: отраслевая и территориальная дифференциация

С целью повышения стандартов качества жизни в стране периодически пересматриваются минимальные социальные стандарты, в том числе и минимальный размер заработной платы (МРОТ). Так, с 1 января 2019 года минимальная заработная плата была увеличена в 1,5 раза, с 28 до 42 тыс. тенге. Вместе с тем, социальные стандарты в большей степени остаются привязаны к возможностям бюджета, а не реальным потребностям населения. К примеру, индекс Кейтца (отношение МРОТ от средней зарплаты по стране) в Казахстане составляет порядка 23%. Однако, по рекомендациям Международной организации труда (МОТ) для обеспечения достойного уровня жизни он должен находиться на уровне 50%.



Вместе с тем, распределение средней заработной платы характеризуется достаточно высокой отраслевой и территориальной дифференциацией. Так, в 2019 году средний уровень номинальной месячной заработной платы составил 185,5 тыс. тенге. Только в 4 из 17 областей и городов республиканского значения уровень номинальной заработной платы превысил средний по стране. Разница в заработной плате между наиболее богатым (Атырауская область) и бедным регионом (Северо-Казахстанская область) составляла 2,5 раз. В отраслевой структуре наиболее высокая номинальная зарплата отмечается в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров, профессиональной, научной и технической деятельности, финансовой и страховой деятельности. Самый низкий уровень наблюдается в сельском хозяйстве и сфере образования.

Безработица остается более высокой среди женщин

Безработица за последний пятилетний период сохраняется на уровне менее 5%. Уровень молодежной безработицы сократился с 4,4% в 2015 году до 3,7% в 2019 году, уровень долгосрочной безработицы – с 2,5% до 2,2%.

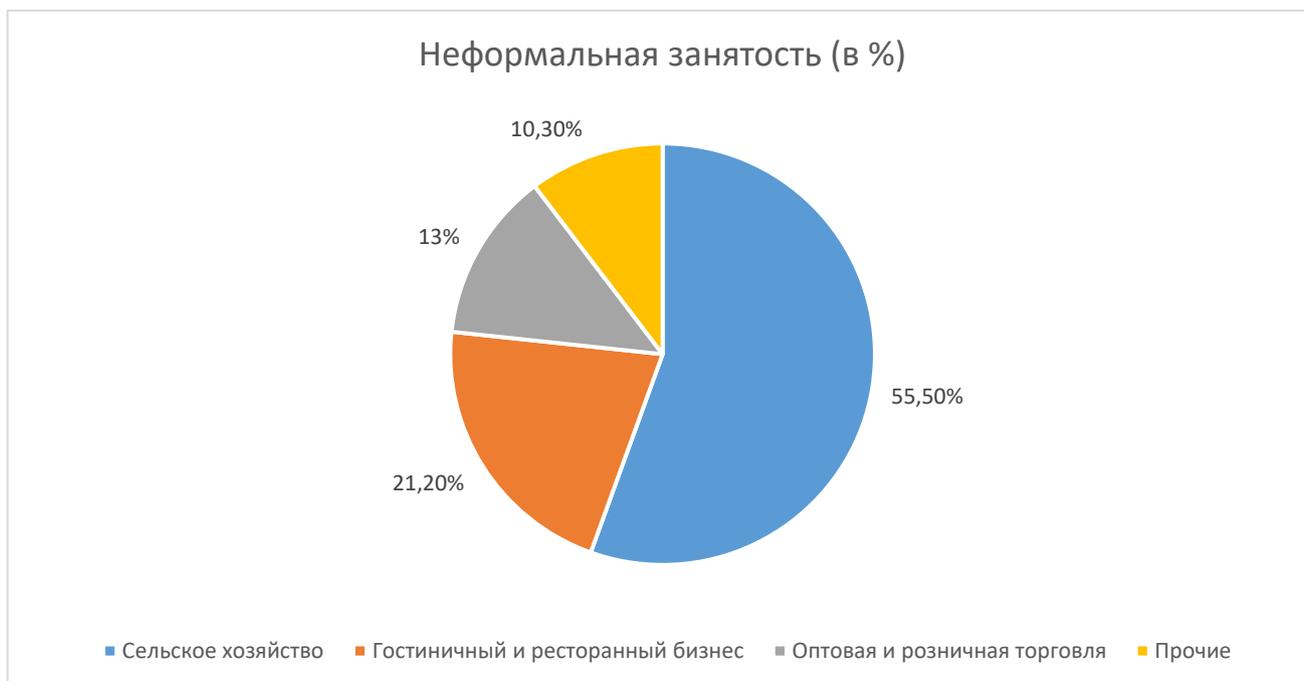
Вместе с тем, среди некоторых групп населения риски безработицы остаются достаточно высокими. Так, вероятность оказаться в числе безработных выше у населения с низким уровнем профессиональной подготовки. Так, уровень безработицы людей, получивших начальное образование, составляет 12,7%, основное среднее - 7,5%.

Кроме того, женщины в Казахстане, по-прежнему, сталкиваются с более высоким риском – по сравнению с мужчинами – остаться без работы. Несмотря на небольшое снижение за последние 5 лет, уровень безработицы среди женщин – 5,3% – на 1 процентный пункт выше, чем среди мужчин. При этом, сельские женщины наиболее подвержены безработице, по сравнению с другими категориями населения: 5,6% - среди женщин, 4% - среди мужчин.

Неформальные работники, лица с ограниченными возможностями и молодежь ощущают недостаток в доступе на рынок труда

На казахстанском рынке труда значительную долю составляют работники, которые наиболее подвержены негативной динамике экономической конъюнктуры.

Так, «выключенность» неформальных работников из официального рынка труда ставит их под угрозу бедности и низких возможностей получения достойного заработка. Так, в 2019 году в неформальном секторе работал каждый седьмой трудящийся казахстанец или 1,2 млн. человек. Крупнейшим сектором с высокой долей неформальной экономики является сельское хозяйство с 55,5% работниками (от общего числа занятых в секторе). Кроме того, в числе отраслей с значительной долей неформально занятых находится гостиничный и ресторанный бизнес с 21,2% незарегистрированными работниками, а также оптовая и розничная торговля, на которую приходится 13% или 185,5 тыс. неформально занятых.



Более того, отмечается недостаток доступных рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями. Так, по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК (МТCSЗН), в Казахстане только четверть лиц с инвалидностью трудоспособного возраста вовлечена в трудовую деятельность (106,5 из 424 тыс. человек). К примеру, в странах ОЭСР этот показатель достигает 40%. Несмотря на существующие квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью (от 2% до 4% от численности рабочих мест), работодателями зачастую они не выполняются.

Несмотря на низкие статистические показатели безработицы молодежь также остается в числе уязвимых категорий на рынке труда по сравнению со взрослым населением. Так, молодые специалисты, вступающие впервые на рынок труда, сталкиваются с рядом трудностей, которые, в первую очередь, выражаются в несоответствии между профессиональной подготовкой и

потребностями предприятий в рабочей силе. Вероятность попадания молодежи в неформальный сектор намного выше, чем у взрослого населения (15,8% в 2019 году). Индивиды, относящиеся к категории NEET (7,4% в 2019 году) также исключены из рынка труда, а значит в целом не вовлечены в жизнь общества.

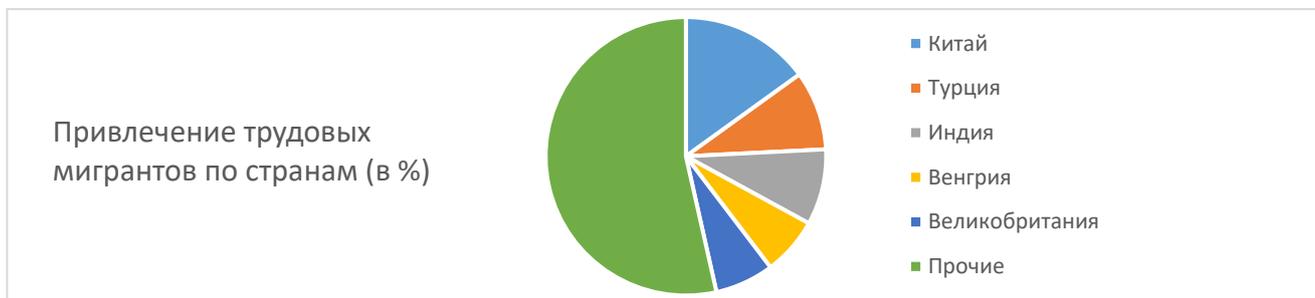
1.2. АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ ТРУДЯЩИХСЯ МИГРАНТОВ

В Казахстане функционирует система привлечения иностранной рабочей силы (ИРС) – квотирования высококвалифицированных трудовых мигрантов и многоступенчатая выдача разрешений на работу для работников. При этом, граждане Евразийского экономического союза (ЕАЭС), для которых работает режим свободного перемещения трудовых ресурсов, не рассматриваются в качестве иностранных работников и не отражаются в казахстанской статистике.

В целом, для защиты внутреннего рынка труда и расширения возможностей трудоустройства казахстанцев квоты на привлечение ИРС имеют тенденцию к сокращению (к 2019 г. – 0,5% к рабочей силе страны). Следовательно, число трудящихся мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность по квотам, снизилось в 1,6 раз - с 41,2 тыс. чел. в 2015 году до 25,5 тыс. чел. в 2019 году.¹

Подавляющее большинство трудящихся мигрантов привлекается в строительную отрасль, что связано, в основном, с реализацией инвестиционных проектов с участием иностранных инвесторов. Кроме того, сельскохозяйственная отрасль, которая представлена сезонными работниками (12,4% от общего числа разрешений в 2019г.), также занимает заметное место в структуре ИРС. Большое число трудящихся мигрантов заняты в сфере административного и вспомогательного обслуживания, а также горнодобывающей промышленности. В целом, на данные отрасли приходится более 60% от общего числа выданных разрешений.

Наибольшее число трудовых мигрантов привлекается из Китая (15% всех работающих по квотам в 2019 г.). Значительный контингент ИРС представлен гражданами Турции (9,2% от всех выданных разрешений), Индии (8,8%), Венгрии (6,7%) и Великобритании (6,8%). Среди стран СНГ по количеству мигрантов, пребывающих в Казахстан, лидируют граждане Узбекистана, которые, как правило, представлены работниками со средним и низким уровнем квалификации и навыков.

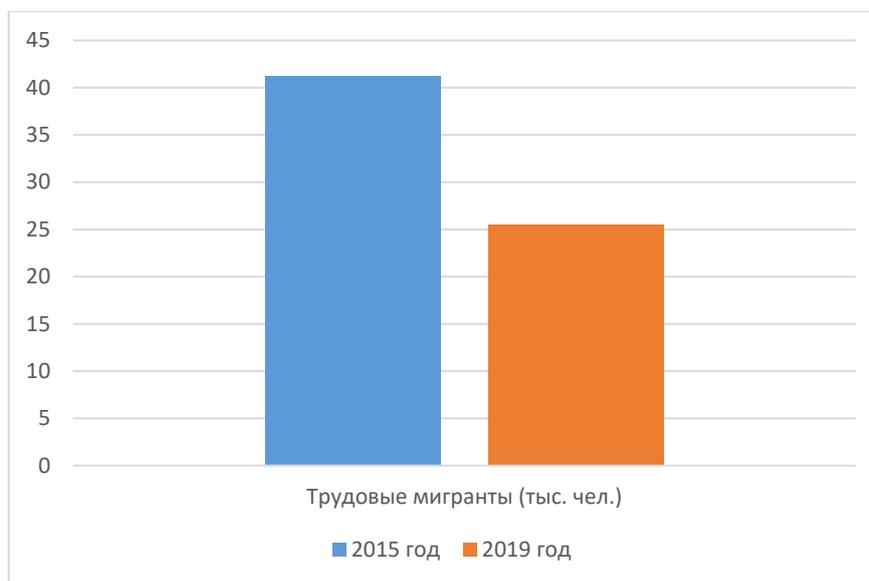


¹ Аналитический обзор «Анализ состояния иностранной рабочей силы (ИРС) в Казахстане в условиях пандемии COVID-19, Центр развития трудовых ресурсов. Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922>

Аналитический обзор «Миграционные тенденции населения в мире и Казахстане», Центр развития трудовых ресурсов. Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/570>

Аналитический обзор «Иностранные специалисты в Казахстане: кто они и откуда? 2010-2017» Центр развития трудовых ресурсов. Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/552>

Помимо системы квотирования в стране действует механизм трудового патента для привлечения иностранных работников для работы у физических лиц. По данным МВД РК, в 2019 году возможность трудоустройства по патенту получили 531 тыс. иностранных граждан, доминирующее большинство которых вовлечены в строительные работы, предоставлением услуг няни, повара и прочих домашних работников².



Вместе с тем, рассмотренные выше статистические показатели учитывают только легальную трудовую силу. При этом, в стране сохраняются случаи неурегулированной миграции, а также нарушения миграционного и трудового законодательства. К примеру, по данным МТСЗН РК, в 2019 году было отозвано 703 разрешения на трудовую деятельность и выдворено за пределы страны 507 иностранных работников.

1.3. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИЕ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Основным государственным органом, осуществляющим надзор за исполнением трудового законодательства, является Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и входящий в его состав Комитет труда, социальной защиты и миграции.

В основные функции данного Комитета входит осуществление контроля за соблюдением безопасности и охраны труда, пенсионного и социального обеспечения, занятости и предоставления социальных услуг отдельным категориям граждан, а также регулированием миграционных процессов в стране. На территориальном уровне действуют департаменты по контролю и социальной защите в областях и городах республиканского значения.

Вместе с тем, государственная инспекция труда, до 2013 года подчинявшаяся Министерству, на данный момент находится в ведении местных исполнительных органов власти. Так, в 2019 году государственными инспекторами труда было проведено 9513 проверок, выявлено более 12,9 тыс. различных нарушений на 1 771 предприятиях.

² Б. Сапарбаев поручил усилить контроль за выдачей разрешений иностранцам. Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/b-saparbaev-poruchil-usilit-kontrol-za-vydachey-razresheniy-inostrancam>

Однако, в настоящее время действуют только 260 трудовых инспекторов, которые не охватывают в полной мере трудовой контроль за предприятиями и организациями страны³. Кроме того, соотношение инспекторов труда к численности работников не соответствует международной практике. В Казахстане на 1 госинспектора приходится 23 тыс. работников, тогда как согласно рекомендациям МОТ необходимо соотношение 1:10.

1.4. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРУДА

Государственные гарантии занятости и социальной защиты от безработицы определяются Законом «О занятости населения». В рамках проводимой политики на рынке труда реализуется комплекс активных и пассивных государственных мер.

Основной государственной программой, которая направлена на поддержание занятости населения и сохранения безработицы на приемлемом уровне, является Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2020 годы. Данная программа была запущена на базе действующих ранее Программы занятости-2020 и Дорожной карты занятости-2020.

Для администрирования программы на местном уровне в 2011 году были созданы Центры занятости населения (ЦЗН). При обращении в ЦЗН безработным может быть предложены различные меры поддержки: трудоустройство на свободные вакансии, направление на общественные работы, социальные рабочие места, молодежную практику, профессиональное обучение, а также возможность участия в программах предпринимательства. Так, по данным МТСЗН РК за 2017-2019 гг. мерами государственной поддержки были охвачены 1,8 млн чел. Из них на свободные вакансии при первичном обращении было трудоустроено 1,1 млн чел или 58,9% от всего числа участников, на общественные работы – 258,4 тыс. чел или 14,2%, профессиональное обучение – 228,5 тыс. чел или 12,6%, обучение предпринимательству – 95,8 тыс. чел или 5,3%.

Также, отдельно стоит отметить механизм повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов, которые включает меры содействия в добровольном переселении граждан из трудоизбыточных регионов в пользу трудодефицитных регионов (как правило, с юга на север страны). При переселении для внутренних мигрантов предусмотрен ряд мер государственной поддержки в виде однократных субсидий на переезд и на возмещение расходов по найму жилья, а также возможность переобучения и трудоустройства.

Вместе с тем, существующие инструменты периодически подвергаются критике как со стороны государственных органов, так и экспертного общества. Недостаточная эффективность программ заключается в большей ориентированности на создание временных рабочих мест, нежели постоянного трудоустройства, которое, в свою очередь, определяет уровень безработицы и занятости в стране. Так, в 2019 году в стране было создано 424 тыс. новых рабочих мест, из них 280 тыс. или 66% составляли постоянные рабочие места⁴.

³ Госинспекторы должны беспрепятственно реагировать на нарушения трудового законодательства — Б. Нурымбетов. Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/press/gosinspektory-dolzny-besprepyatstvenno-reagirovat-na-narusheniya-trudovogo-zakonodatelstva-b-nurymbetov>

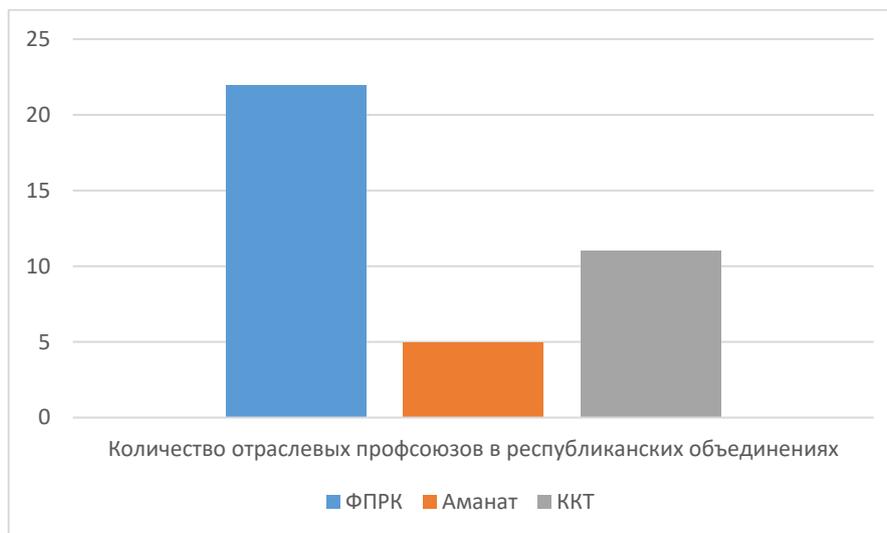
⁴ В 2019 году перевыполнен план по созданию рабочих мест в РК – Минтруда режим доступа: https://www.inform.kz/ru/v-2019-godu-perevypolnen-plan-po-sozdaniyu-rabochih-mest-v-rk-mintruda_a3611303

Помимо этого, в стране реализуются ряд государственных программ (например, ГПИИР, Цифровой Казахстан, Нурлы жол и пр.), в рамках которых предусмотрено создание рабочих мест, которые также являются дополнительным источником повышения уровня занятости населения.

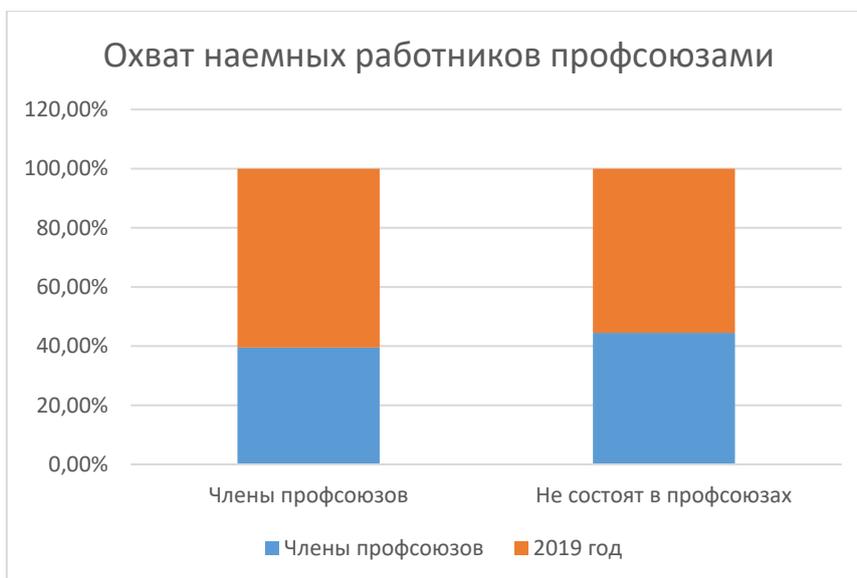
Что касается пассивных мер поддержки занятости, к которым относятся социальные выплаты по безработице, они осуществляются через Государственный Фонд социального страхования. В случае потери работы, безработный, который является участником системы обязательного социального страхования, имеет право на получение пособия. В целом, доля застрахованных от безработицы в Казахстане составляют порядка 70% от числа всего занятого населения.

1.5. СОСТОЯНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

В Казахстане функционирует три республиканских объединения профсоюзов: Федерация профсоюзов РК (ФПРК), Казахстанская конфедерация труда (ККТ) и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат». ФПРК является наиболее многочисленным объединением, включающим 22 отраслевых профсоюзов, 16 территориальных объединений профсоюзов, и более 18 тысяч первичных профсоюзных организаций. В ККТ входит 11 отраслевых профсоюзных организаций и 4 территориальных объединения профсоюзов. «АМАНАТ», созданный в 2018 году, состоит из 5 отраслевых профсоюзов (здравоохранение, промышленность, государственное управление, образование, предпринимательство).



Вместе с тем, несмотря на рост числа участников отмечается слабый охват профсоюзами занятого населения. Согласно данным Бюро национальной статистики в 3 квартале 2019 года профсоюзными организациями не были охвачены 55,5% наемных работников или 3701,7 тыс. человек (в 2015 г. - 39,5%). Наименьшая доля лиц, являющихся членами профсоюза, (3,7%) продолжает сохраняться в крупном экономическом центре – г. Алматы, на который приходится порядка 13% всех наемных работников страны (864 тыс. человек). Наибольший уровень участия в профсоюзах отмечается в Кызылординской (87,8%), Павлодарской (83,6%) и Туркестанской (71,2%) областях. Низкое количество членов профсоюзов среди более молодого поколения указывает на слабую рекрутинговую политику в профсоюзных организациях, а также низкую заинтересованность молодого поколения состоять в них.



Следует отметить, что профсоюзная деятельность периодически подвергается критике с точки зрения решения вопросов социально-трудовых отношений, как на национальном, так и международном уровне. Так, несколько лет подряд согласно Глобальному индексу Международной конфедерации профсоюзов, Казахстан входит в число 10 худших стран по защите прав трудящихся. В 2018 году было приостановлено членство Федерации профсоюзов РК в Международной конфедерации труда. Основными причинами негативной оценки международного общества стали продолжающиеся уголовные преследования лидеров профсоюзных движений, а также ограниченные возможности регистрации независимых организаций.

1.6. ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

На национальном уровне основными и активными объединениями работодателей является Конфедерация работодателей Республики Казахстан (КРРК) и Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен» (НПП).

КРРК была создана в 2000 году и является некоммерческим объединением республиканских, отраслевых и региональных ассоциаций и союзов работодателей.

Национальная экономическая палата «Атамекен» была создана в 2013 году, в состав которой входит 17 региональных Палат предпринимателей, расположенных в областных городах и городах республиканского значения. По состоянию на 2020 год в НПП аккредитовано 186 ассоциаций (союзов). Основная функция НПП заключается в повышении качества инвестиционного климата и развития условий ведения бизнеса в стране.

Крупнейшим отраслевым объединением работодателей является Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий (АГМП), которая была создана в 2005 году. В структуру включены 121 предприятий черной и цветной металлургии, урановой и угольной промышленности. К примеру, в числе наиболее крупных компаний находятся предприятия Евразийской Группы, АО «АрселорМиттал Казахстан», ТОО «Корпорация «Казахмыс», АО «Усть-Каменогорский титано-магниевого комбинат», АО «НК «Казатомпром», ТОО «Богатырь Комир».

Вместе с Союзом товаропроизводителей и экспортеров Казахстана вышеописанные объединения активно участвуют в реализации Генерального соглашения между Правительством

Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей, а также в работе Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

1.7. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

В основе социально-трудовых отношений в Казахстане лежит модель социального партнерства, которая представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями и государственными органами.

Механизмом реализации социального диалога на республиканском, региональном и отраслевом уровнях является трехсторонние соглашения, а на уровне предприятий - коллективные договора. По данным МТЗСН РК в стране действуют 19 отраслевых и более 200 региональных соглашений.

Основополагающим документом социального партнерства является Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей, который принимается на 3-летний период и затем конкретизируются на уровне отраслей и регионов в отдельных соглашениях.

Сотрудничество в рамках Генерального соглашения на 2018-2020 годов включало меры по ускорению технологической модернизации экономики, улучшению бизнес среды, содействию продуктивной занятости населения и росту производительности труда, повышению качества человеческого капитала, обеспечению охраны труда, промышленной и экологической безопасности, а также развитию социального партнерства.

Вместе с тем, в отношении развития социального диалога на уровне компаний необходимо отметить, что значительное число предприятий разных уровней собственности все еще не имеют коллективных договоров. Переговорный процесс между работниками, работодателями и государством реализуется только на предприятиях, где функционируют профсоюзные организации. Так, по данным МТЗСН РК по состоянию на 1 сентября 2020 года на предприятиях республики, где действуют профсоюзы было заключено 137 825 коллективных договоров⁵. Общий охват с 2017 года вырос с 93,5% до 95,5%.

Вместе с тем, из общего числа действующих предприятий в стране имели коллективно-договорные отношения только 44,8%⁶. К примеру, в промышленно развитом регионе – Карагандинской области⁷ охват предприятий, у которых имеется коллективный договор составляет лишь 19%, соответственно, на 81% предприятиях региона права работников остаются незащищенными. Также, в числе регионов с низким охватом заключения коллективных договоров находятся г. Шымкент — 4,8%, Мангистауская область — 14,6%, г. Астана – 15,2 %⁸.

⁵ Заседание РТК: генеральное соглашение основной приоритет в работе социальных партнеров. Режим доступа: <https://kasipodaq.kz/2020/09/18/zasedaniye-rtk-generalye-soglaseni/>

⁶ Там же.

⁷ Ералы Тугжанов обсудил проблемные вопросы горняков с акимом Карагандинской области. Режим доступа: https://www.inform.kz/ru/eraly-tugzhanov-obsudil-problemnye-voprosy-gornyakov-s-akimom-karagandinskoy-oblasti_a3576815

⁸ Предложения ФПРК нашли поддержку в Правительстве страны. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31756851#pos=5;-116

Также, достаточно актуальным остаются проблемы производственного травматизма и своевременности выплаты заработной платы.

По данным Бюро национальной статистики в 2019 году 1,1 млн. человек или 12,1% работников были заняты во вредных и опасных условиях труда. В разрезе регионов, наибольшая доля работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, приходится на регионы с промышленной специализацией – Мангистаускую (54,5% от числа занятых) и Карагандинскую (37,2%) области. Заметный удельный вес работников в неблагоприятных условиях труда отмечается в Алматинской (15,4%), Северо-Казахстанской (14%) и Восточно-Казахстанской (13,3%) областях.

Вместе с тем, проблемы неудовлетворительной организации производства работ, недостатки в обучении безопасным приемам труда, нарушения правил безопасности и охраны труда сохраняют свою актуальность.

Так, в 2019 году на предприятиях и организациях республики в результате несчастных случаев пострадало 1430 человек. В целом за 2017-2019 гг., по данным МТЦЗН РК, количество пострадавших уменьшилось на 14,7% (2017 г. – 1678 чел.). Однако, в период с 2017 года по 1 ноября 2020 года значительное количество пострадавших работников, в том числе и со смертельным исходом, сохранялось в Карагандинской (16,1% от числа пострадавших), Восточно-Казахстанской (9,0%), Туркестанской (7,6%) областях, а также г. Нур-Султан (8,0%). Как правило, наибольшее количество пострадавших все еще сохраняется на предприятиях горно-металлургического комплекса и строительстве.

Несмотря на положительную динамику проблема задолженности по заработной плате также остается достаточно болезненной. По данным МТЦЗН РК в период с 1 января 2018 года по 1 октября 2020 года общая задолженность по заработной плате была снижена в 2,4 раза с 2,2 млрд. тенге до 903,6 млн. тенге. Вместе с тем, ситуация обостряется тем, что большинство задолжников по заработной плате в Казахстане составляют предприятия-банкроты и предприятия находящиеся в стадии реабилитации. Так, несмотря на снижающуюся динамику, численность работников, перед которыми предприятия-банкроты (49 компаний) имели задолженность по заработной плате, на конец 2020 года составляла 1,2 тыс. человек. На 1 октября 2020 года наибольшее число предприятий-задолжников отмечалось в Мангистауской и Западно-Казахстанской областях и городе Алматы.

1.8. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОЛЛЕКТИВНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Судебная статистика свидетельствует, что общее число гражданских дел за 2016-2019 гг. имела тенденцию к росту: от 455 414 дел в 2016 году до 522 454 - в 2019 году. Однако, доля трудовых споров от числа всех гражданских дел находилась в диапазоне 1,5-1,9%. Несмотря на небольшое снижение за рассматриваемый период количество трудовых споров находилось приблизительно на одном уровне - в диапазоне от 7800 до 8500 заявлений ежегодно. В общей структуре споров, возникающих из трудовых правоотношений, дела о выплате заработной платы и иных платежей за период сократились с 50,4% в 2016 году до 39,9% в 2019 году. При этом, доля исков о восстановлении на работе в целом не менялась. Из всех поступивших заявлений в производство поступают ежегодно порядка 85% дел по трудовым спорам.

Стоит отметить, что суды стабильно удовлетворяют 55-65% исков от рассмотренных с вынесением решения. Вместе с тем, прослеживается резкая разница в доле удовлетворенных исков по спорам о восстановлении на работе уволенных и по спорам о выплате заработной платы и иных платежей. Так, в 2019 году только 28,3% исков о восстановлении на работе уволенных завершились удовлетворением иска судами. В то время, как по спорам, связанным с выплатой заработной платы и иных платежей 73,9% завершились удовлетворением иска. Следовательно, споры о взыскании невыплаченной зарплаты чаще всего выигрывали работники, тогда как в исках о восстановлении на работе, напротив, перевес чаще всего оказывался на стороне работодателя.

При этом, 16-18% от числа возбужденных дел разрешались в порядке досудебного урегулирования (мировое соглашение, медиация, партисипативная процедура). При этом, наибольшая доля досудебных процедур приходилась на дела об оплате труда (26% в 2019 году).

Следует также отметить, за последние 2 года судебная статистика не фиксировала иски о признании забастовок незаконными. Последний раз такие заявления были поданы в 2017 году (связано во многом с крупной забастовкой горняков "АрселорМиттал Темиртау" в Карагандинской области). Из 12 поступивших заявлений по 9 делам было возбуждено дело, 3 были возвращены. Из 9 возбужденных дел 6 завершились удовлетворением судом, 3 дела были оставлены без рассмотрения.

1.9. ПРОТЕСТЫ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Протесты в трудовой сфере в Казахстане обычно носят стихийный характер. Разногласия между работниками и работодателями, имеющие изначально форму трудового спора, в некоторых случаях, перетекают в сложную фазу, а именно в трудовые конфликты, протестные акции, забастовки.

Как отмечает МТСЗН РК, количество трудовых конфликтов имеет тенденцию к сокращению. В 2019 году по республике имело место 9 трудовых конфликтов, в 2020 году – 4 конфликта. К примеру, в 2012 году было зарегистрировано 21 конфликт.⁹ Вместе с тем, преобладающее число конфликтов продолжает приходиться на западные регионы страны, в частности, на нефтегазовые и нефтесервисные предприятия с иностранным участием¹⁰. Так, по данным МТСЗН РК из 20 конфликтов за 2017-2020 гг. наибольшее число отмечалось в Мангистауской (8 конфликтов) и Атырауской (5 конфликтов) областях. Кроме того, анализ информационного поля показал, что наиболее резонансными трудовыми конфликтами стали конфликты в Карагандинской, Мангистауской, Атырауской и Актюбинской областях и г. Нур-Султан.

	2019	2020
Официальная статистика	9	4
Мониторинг	Не менее 20	Не менее 24

⁹ Трудовой конфликт в зеркале конкурентоспособности. Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/19072-trudovoj-konflikt-v-zerkale-konkurentosposobnosti>

¹⁰С начала года предприятия повысили зарплату 1,2 млн работникам на 32%. Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/v-2019-godu-v-ramkah-socialnoy-otvetstvennosti-zarabotnaya-plata-povyshena-1-2-mln-rabotnikam-mtszn>

Основная причина разногласий в сфере труда – неудовлетворенность уровнем заработных плат, в отдельных случаях, неравные условия труда и быта местных и иностранных работников. Так, например, МТСЗН РК и Генеральной прокуратурой РК в 2019 года были выявлено 476 фактов создания неравных условий в оплате труда. К примеру, в Атырауской области в ТОО «Нефтестройсервис ЛТД» местному инженеру была установлена часовая тарифная ставка в сумме 568 тенге, а иностранному работнику на аналогичной должности – 6500 тенге¹¹.

Особенности трудовых конфликтов последних лет также заключаются в том, что роль медиаторов и представителей интересов работников брали на себя местные исполнительные органы ввиду низкой эффективности профсоюзных организаций. Вместе с тем, на первых этапах возникновения трудового спора работодатели не показывали свою заинтересованность в разрешении разногласий и поиске компромиссов.

Тем не менее, с целью предупреждения трудовых конфликтов местные исполнительные органы проводят мониторинг предприятий в рамках Карты трудовых рисков. По данным МТСЗН РК по состоянию на сентябрь 2020 года мониторингом было охвачено 1,8 тыс. проблемных предприятий с 285 тыс. работниками.

1.10. ВЛИЯНИЕ КОВИД-19 НА СФЕРУ ТРУДА

Пандемия коронавируса оказывает огромное влияние на сферу труда и благосостояние населения страны. Режим самоизоляции и ввод карантинных ограничений привели к приостановке работы организаций, многие из которых были вынуждены сокращать численность персонала, переводить на режим неполного рабочего дня и неоплачиваемые отпуска.

По данным МТСЗН РК, численность лиц, зарегистрированных в органах занятости в качестве безработных, на конец октября 2020 года составила 219,2 тыс. человек или 2,4% к рабочей силе. До ввода жесткого карантина на конец февраля 2020 года их количество составляло 140 тыс. человек или 1,5% к рабочей силе.

В числе наиболее пострадавших секторов оказались сектора сферы услуг. Так, по сравнению с прошлым годом по состоянию на 2 квартал 2020 года в 2 раза выросло число уволенных работников из сферы финансово-страховой деятельности и здравоохранения. Число безработных из сферы общественного питания и гостиничного бизнеса выросло на 32,1%, административного обслуживания - 30,3%. Кроме того, на 20% выросло число уволенных в связи с ликвидацией и банкротством организации, а также сокращением штата, доля которых в общем числе безработных также увеличилось с 11% до 12,9%. Рассматривая отдельные категории работников, то следует отметить, что в более уязвимом положении оказались работники в предпенсионном возрасте и молодежь, а также работники неформального сектора.

Вместе с тем, в период жесткого карантина государством для поддержания уровня жизни работников из пострадавших секторов экономики выплачивались социальные выплаты в размере 42500 тенге. В период действия режима чрезвычайного положения социальные пособия выплачены 4,6 млн человек, в период усиления карантинных мер – 2,3 млн. человек. Для содействия занятости населения в условиях кризиса были запущены дополнительные

¹¹ Министр сообщил о разнице в зарплате казахстанцев и иностранцев Режим доступа: https://tengrinews.kz/private_finance/ministr-soobschil-raznitse-zarplate-kazahstantsev-381499/

механизмы поддержки - программа «Дорожная карта занятости – 2020», которая предполагает реализацию инфраструктурных проектов и трудоустройство на них безработных.

ЧАСТЬ II. НЕОБХОДИМОСТЬ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА

2.1. Республика Казахстан и международное право

1. Республика Казахстан объявила о независимости 16 декабря 1991 года и согласно ст.1 Конституции РК¹² продекларировала, что *«утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы»*.

2. В ст.4 Конституции РК закреплено: *«1. Действующим правом в Республике Казахстан являются нормы Конституции, соответствующих ей законов, иных нормативных правовых актов, международных договорных и иных обязательств Республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного Суда Республики.*

2. Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории Республики.

3. Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами. Порядок и условия действия на территории Республики Казахстан международных договоров, участником которых является Казахстан, определяются законодательством Республики.

4. Все законы, международные договоры, участником которых является Республика, публикуются. Официальное опубликование нормативных правовых актов, касающихся прав, свобод и обязанностей граждан, является обязательным условием их применения».

3. Таким образом в Конституции Республика Казахстан объявила о своих ценностях и своём отношении к международному праву в целом и к международному праву в области прав человека, в частности.

4. Согласно ст.20 Закона РК «О международных договорах Республики Казахстан»¹³:

«1. Каждый действующий международный договор Республики Казахстан подлежит обязательному и добросовестному выполнению Республикой Казахстан. ...

3. Президент РК и Правительство РК принимают меры по обеспечению выполнения международных договоров Республики Казахстан.

4. Центральные государственные органы РК в пределах своей компетенции обеспечивают выполнение обязательств, принятых по международным договорам Республикой Казахстан, наблюдают за осуществлением принадлежащих Республике Казахстан прав, вытекающих из таких международных договоров, и за выполнением другими участниками международных договоров их обязательств.

5. Общее наблюдение и контроль за выполнением международных договоров Республики Казахстан осуществляет Министерство иностранных дел РК».

5. Несмотря на закрепление в национальном законодательстве приоритета норм международных договоров, ратифицированных Республикой Казахстан, серьезную озабоченность вызывает Постановление Конституционного Совета РК 2006 года №2 «Об официальном толковании

¹² Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. с изм. от 23.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

¹³ Закон Республики Казахстан от 30 мая 2005 года №54 «О международных договорах Республики Казахстан» с изм. от 21.01.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

подпункта 7) статьи 54 Конституции РК»¹⁴. Так в мотивировочной части этого Постановления Конституционный Совет сослался на свое Постановление 2000 года №18/2¹⁵, в котором утверждается, что Венская конвенция о праве международных договоров *«не определяет порядка исполнения договоров. Это относится к конституционным и законодательным прерогативам государств и вытекает из общепризнанного принципа международного права - суверенного равенства государств»*. И далее, *«исходя из этого, Конституционный Совет полагает, что в случае признания в установленном порядке международного договора Республики Казахстан или отдельных его положений противоречащими Конституции Республики, обладающей согласно пункту 2 статьи 4 Основного Закона высшей юридической силой на территории Республики, такой договор полностью или в части, признанной не соответствующей Конституции, не подлежит исполнению»*. Наконец, в резолютивной части данного постановления Конституционный Совет утверждает, что: *«... 4. В случае признания в установленном порядке международного договора Республики Казахстан или отдельных его положений противоречащими Конституции Республики, такой договор или его соответствующие положения не подлежат исполнению»*.

6. Данное решение Конституционного Совета РК, с нашей точки зрения, вступает в некоторое противоречие с Венской конвенцией о праве международных договоров 1969 г., в частности, ст.27 Конвенции, согласно которой: *«Участник не может ссылаться на положения своего внутреннего права в качестве оправдания для невыполнения им договора»*¹⁶.

7. Необходимо также отметить изменение формулировки п.3 ст.4 Конституции РК, которое было внесено 10 марта 2017 года. До этого данное положение было сформулировано следующим образом: *«Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона»*. Новая формулировка – *«Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами. Порядок и условия действия на территории Республики Казахстан международных договоров, участником которых является Казахстан, определяются законодательством Республики»* - по существу, исключила непосредственное применение международных договоров в правоприменительной практике Республики Казахстан, в то время как никакого специального законодательства по порядку и условиям применения конкретных международных договоров по правам человека принято не было.

8. Принятый в 2005 году Закон Республики Казахстан «О международных договорах Республики Казахстан»¹⁷ определяет порядок заключения, выполнения, изменения и прекращения международных договоров Республики Казахстан. Ст.20 Закона содержит положения, касающиеся выполнения международных договоров: *«1. Каждый действующий международный договор Республики Казахстан подлежит обязательному и добросовестному выполнению Республикой Казахстан. ...*

3. Президент Республики Казахстан и Правительство Республики Казахстан принимают меры по обеспечению выполнения международных договоров Республики Казахстан.

4. Центральные государственные органы Республики Казахстан в пределах своей компетенции обеспечивают выполнение обязательств и осуществление прав Республики

¹⁴ Постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 18 мая 2006 года №2 «Об официальном толковании подпункта 7) статьи 54 Конституции Республики Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/S060000002>

¹⁵ Постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 11 октября 2000 года №18/2 «Об официальном толковании пункта 3 статьи 4 Конституции Республики Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/S000000018>

¹⁶ Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 31 марта 1993 года «О присоединении Республики Казахстан к Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/B930004700>

¹⁷ Закон Республики Казахстан от 30 мая 2005 года №54 «О международных договорах Республики Казахстан» с изменениями от 21.01.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

Казахстан, вытекающих из международных договоров, а также наблюдают за выполнением другими участниками международных договоров их обязательств.

5. *Общее наблюдение и контроль за выполнением международных договоров Республики Казахстан осуществляет Министерство иностранных дел Республики Казахстан.*

6. *Мониторинг за обеспечением выполнения международных договоров Республики Казахстан осуществляется в порядке, определяемом Правительством Республики Казахстан». Однако эти положения сформулированы достаточно обще и не содержат правовых норм относительно порядка и условий применения конкретных международных договоров по правам человека.*

9. В 2008 году Верховным судом Республики Казахстан было принято Нормативное постановление ВС РК «О применении норм международных договоров Республики Казахстан»¹⁸. В пункте 3 Нормативного постановления указывается, что «*международные договоры, заключенные Республикой Казахстан в соответствии с Конституцией Республики Казахстан в установленном порядке и ратифицированные Парламентом Республики Казахстан, имеют приоритет перед ее законами (пункт 3 статьи 4 Конституции Республики Казахстан). Положения международных договоров, не требующие издания законов для применения, действуют в Республике Казахстан непосредственно*». Однако, как отмечено выше, новая формулировка п.3 ст.4 Конституции РК исключила возможность непосредственного применения международных договоров, в том числе по правам человека, поскольку «*порядок и условия их действия на территории Республики Казахстан*» должны быть определены специальным законодательством.

10. В п.6 Нормативного постановления определено, что «*ратифицированные международные договоры, имеющие непосредственное действие и не требующие издания законов для их применения, используются в качестве норм материального (за исключением сфер уголовно-правовых и административно-правовых отношений) или процессуального права при разрешении дел, в частности:*

- *при рассмотрении гражданских дел, если международными договорами Республики Казахстан установлены иные правила, чем законом Республики Казахстан, которые регулируют отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения;*

- *при рассмотрении гражданских и уголовных дел, если международными договорами Республики Казахстан установлены иные правила судопроизводства, чем гражданским процессуальным или уголовно-процессуальными законами Республики Казахстан...». А в п.10 пояснено, что «*толкование норм международных договоров Республики Казахстан, включая преамбулу, приложения, а также любые соглашения и документы, относящиеся к международному договору, должно осуществляться судом с соблюдением правил, предусмотренных статьями 31 -33 Венской конвенции о праве международных договоров от 23 мая 1969 года, исходя из предмета и цели договора*». Тем не менее, как показывает практика, такие общие нормы не способствуют эффективному применению международных договоров по правам человека в ходе судебных разбирательств, не говоря уже о других государственных органах.*

11. Только в п.п.11-14 и п.15 Нормативного постановления несколько подробнее изложена практика применения, соответственно, Международного пакта о гражданских и политических правах и Минской и Кишиневской конвенций Содружества Независимых Государств о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, но в нем не упомянуты другие международные договоры, а МППП в течение какого-то времени применялся не по существу, а, главным образом, формально, путем ссылки или цитирования какого-то общего положения.

¹⁸ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 10 июля 2008 года №1 «О применении норм международных договоров Республики Казахстан» с изменениями от 30.12.2011 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/P08000001S_

12. Со времени объявления независимости Республика Казахстан стала активно выстраивать свои отношения с международным сообществом. В январе 1992 года Республика Казахстан вступила в Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе. 2 марта 1992 года по итогам 46-й сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединённых Наций резолюцией 46/224 Республика Казахстан была единогласно принята в члены ООН и с этого времени ратифицировала несколько десятков международных договоров по правам человека. Она стала также членом ряда региональных объединений, в том числе Содружества независимых государств, Организации Договора о коллективной безопасности, Организации Исламская Конференция, Шанхайской Организации Сотрудничества, Евразийского экономического союза.

13. Вступив в эти организации, Республика Казахстан присоединилась и ратифицировала целый ряд международных договоров в области прав человека, признала компетенцию некоторых международных органов по правам человека рассматривать индивидуальные жалобы на нарушения прав человека на своей территории (в рамках ООН) или признала положения ряда документов в области прав человека, не имеющих юридической силы, но имеющих важное морально-политическое значение (например, в рамках ОБСЕ). Однако, до настоящего времени непосредственное применение международных договоров по правам человека в практике исполнительных и судебных органов почти не имеет места.

14. В течение последних 10 лет Комитетом ООН по правам человека (КПЧ), Комитетом ООН против пыток (КПП) и Комитетом ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) было принято более 40 решений по индивидуальным жалобам на Республику Казахстан о нарушении Международного пакта о гражданских и политических правах, Конвенции ООН против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания и Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Подавляющее большинство этих решений было вынесено в пользу заявителей, и в них указывалось, что Республика Казахстан, как государство-участник соответствующих международных договоров по правам человека, должна предоставить заявителям адекватную компенсацию, восстановить нарушенные права и гарантировать недопущение подобных нарушений в будущем. Однако, кроме двух решений КППП, по которым заявителям была хотя бы выплачена компенсация, остальные решения конвенционных органов не были выполнены ни по одному пункту.

15. 31 мая 1993 года Республика Казахстан вступила в Международную Организацию Труда (МОТ). Она ратифицировала 8 из 8 основных конвенций, 4 из 4 приоритетных конвенций, касающихся управления, и 12 из 178 технических конвенций¹⁹.

16. В 2019 году Республика Казахстан представила несколько докладов о мерах, принятых для применения положений ратифицированных конвенций Международной Организации Труда, в виде информации к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда, в частности в отношении Конвенции №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», Конвенции №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», Конвенции №105 «Об упразднении принудительного труда» от 1957 года, Конвенции №111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенции №122 «О политике в области занятости», Конвенции №156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».

¹⁹ По данным Международной Организации Труда // Сайт Международной Организации Труда.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

2.2. Свобода объединения

1. П.1 ст.23 Конституции РК²⁰ устанавливает, что *«граждане Республики Казахстан имеют право на свободу объединений. Деятельность общественных объединений регулируется законом»*. Как следует из формулировки этой конституционной нормы, в Казахстане признается не право на свободу объединения, как таковое, а право создавать общественные объединения, которые, в свою очередь, являются одной из организационно-правовых форм некоммерческих организаций (юридических лиц).

2. Как справедливо было указано в первом Национальном плане действий в области прав человека в Республике Казахстан²¹, если строго следовать смыслу первой фразы данного пункта, Конституция РК в соответствии с международным правом гарантирует гражданину право объединяться с другими гражданами, хотя и по смыслу этой нормы - в целях создания общественных объединений. Однако, исходя из смысла второй фразы п.1 ст.23 и из ст.5 Конституции РК, конституционно закреплена только одна форма объединения – общественные объединения, деятельность которых регулируется законом.

3. Примечательно, что такая формулировка содержится в п.1 ст.23 Конституции в русской версии. Однако существует версия Конституции на государственном, казахском языке. Там, в частности, в пункте 1 статьи 23, указано: *«23 – бап. 1. Қазақстан Республикасы азаматтарының бірлесу бостандығына құқығы бар. Қоғамдық бірлестіктердің қызметі заңмен реттеледі»*. Даже поверхностный перевод первого предложения данной статьи показывает совсем иной смысл, нежели в аналогичной версии на русском языке. В переводе это означает, что граждане имеют право на свободу «объединения», а не «объединений», как в русской версии Конституции. Учитывая, что казахский язык является государственным, и принимая во внимание, что в Конституции РК не указано, какая из версий имеет приоритет, то казахская версия бесспорно должна иметь такой приоритет. Тем не менее далее в законодательстве и правоприменительной практике реализуется представление, что право на свободу объединения - это право создавать общественные объединения, деятельность которых регулируется законом.

4. Согласно ст.5 Конституции РК, *«запрещаются создание и деятельность общественных объединений, цели или действия которых направлены на насильственное изменение конституционного строя, нарушение целостности республики, подрыв безопасности государства, разжигание социальной, расовой, национальной, религиозной, сословной и родовой розни...»*. Аналогичные запреты содержатся в ст.5 Закона об общественных объединениях²², но здесь к тому же установлен запрет на деятельность незарегистрированных общественных объединений.

5. Таким образом по существу Конституция и законодательство Казахстана не признают права граждан на объединение в так называемые неформальные организации, то есть организации, не требующие государственной регистрации в виде юридического лица. На это обратил внимание и сделал соответствующие рекомендации Специальный докладчик ООН по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации М.Киан, посетивший Казахстан с визитом в 2015 году²³. Он указал, что *«незарегистрированные объединения защищены нормами международного права, касающимися свободы ассоциации, и что создание возможностей для*

²⁰ Конституция РК (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) с изменениями от 23.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

²¹ Национальный план действий в области прав человека в Республике Казахстан на 2009-2012 годы. Под общей редакцией Абишева Т.Д., Турсунова С.Т. – Астана, 2009. – 136 с.

²² Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. №3 «Об общественных объединениях» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003_

²³ Доклад Специального докладчика по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации Майны Киан.

Миссия в Казахстан. A/HRC/29/25/Add.2*, 6 июня 2015 года // Сайт Организации Объединенных Наций. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

существования незарегистрированных объединений представляется тем более важным, что ст.489 нового Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях устанавливает ответственность за руководство деятельностью незарегистрированных общественных объединений, участие в таковой или ее финансирование».

6. Основными правовыми актами, регулирующими право на свободу объединения в Казахстане, являются Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) 1994 года (ГК РК (Общая часть)²⁴, Закон Республики Казахстан «О некоммерческих организациях»²⁵, Закон Республики Казахстан «Об общественных объединениях»²⁶, Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах»²⁷, Закон Республики Казахстан «О политических партиях»²⁸, а также Закон Республики Казахстан «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств»²⁹.

7. Необходимо особо отметить, что при принятии в 1994 году действующего ГК РК (Общая часть) в него была включена норма о запрете финансирования профсоюзов из-за рубежа, в том числе международными организациями. Согласно п.6 ст.106 ГК РК (Общая часть) в старой редакции: *«Не допускается финансирование политических партий, общественных объединений, преследующих политические цели, и профсоюзов иностранными юридическими лицами и гражданами, иностранными государствами и международными организациями»*. В 1998 году в ст.106 ГК РК были внесены изменения и п.6 был исключен.

8. Однако, в принятой в 1995 году и действующей в настоящее время Конституции РК в п.4 ст.5 закреплено: *«В Республике не допускается деятельность политических партий и профессиональных союзов других государств, партий на религиозной основе, а также финансирование политических партий и профессиональных союзов иностранными юридическими лицами и гражданами, иностранными государствами и международными организациями»*. Таким образом профсоюзы в Республики Казахстан лишены какой-либо финансовой поддержки со стороны международного профсоюзного движения.

9. В январе 1995 года Независимый профсоюзный центр Казахстана (НПЦК) обратился в Комитет по свободе объединения Административного совета Международной Организации Труда с жалобой на положения ст.106 ГК РК³⁰. В дальнейших сообщениях НПЦК также указал на положения п.4 ст.5 Конституции РК. На тот момент времени Республика Казахстан не ратифицировала Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№87)³¹ и Конвенцию 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение

²⁴ Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года №268-ХІІІ (Гражданский кодекс Республики Казахстан. Общая часть) с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

²⁵ Закон Республики Казахстан от 16 января 2001 года №142 «О некоммерческих организациях» с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142>

²⁶ Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. №3 «Об общественных объединениях» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>

²⁷ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 25.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

²⁸ Закон Республики Казахстан от 15 июля 2002 года №344 «О политических партиях» с изменениями от 25.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000344>

²⁹ Закон Республики Казахстан от 17 апреля 1995 года №2198 «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <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) // Сайт Международной Организации Труда. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50001:0::NO::P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896968

³¹ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №29-II «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029>

коллективных переговоров (№98)³². Они были ратифицированы Казахстаном в 1999 и 2000 годах, соответственно.

10. Правительство Республики Казахстан в сообщении Комитету по свободе объединения утверждало, что эти положения Конституции РК и Гражданского кодекса РК не противоречат международному праву и международным обязательствам Республики Казахстан. Однако, Комитет напомнил Правительству РК, что *«законодательство, запрещающее получение национальным профсоюзом финансовой помощи от международной организации рабочих, членом которой он является, нарушает принципы, касающиеся права ассоциации с международными организациями»*. В связи с этим Комитет призвал *«Правительство предпринять шаги по внесению изменений в ст.106 Гражданского кодекса, а также в ст.5 новой Конституции с тем, чтобы отменить запрет национальным профсоюзами, включая автора жалобы, а пока не препятствовать, получению финансовой помощи от международных организаций рабочих»*. Комитет также запросил Правительство информировать его о любом прогрессе в этой области.

11. Однако, несмотря на исключение из ст.106 ГК РК (Общая часть), как уже отмечалось, положения о запрете финансирования профсоюзов из-за рубежа, оно сохранилось в ст.5 Конституции РК и появилось в ст.5 Закона РК об общественных объединениях³³. Ратификация Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№87) и Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№98) и принятие в 2014 году нового Закона о профессиональных союзах ничего не изменили в отношении этого запрета.

12. Закон Республики Казахстан о профессиональных союзах³⁴ содержит целый ряд обременительных требований, значительно затрудняющих регистрацию профсоюзов. Во-первых, согласно п.1 ст.8 Закона для создания профсоюза необходимо не менее 10 граждан Республики Казахстан, связанных общностью их профессиональных и производственных интересов, созывающих учредительный съезд (конференцию, собрание), на котором утверждается устав и формируются профсоюзные органы.

13. Во-вторых, в принятом уставе для соответствия регистрационным требованиям, согласно п.1 ст.9 Закона должны быть указаны:

- 1) *наименование, место нахождения, предмет и цели деятельности профсоюза;*
- 2) *членство, условия и порядок вступления физических лиц, членских организаций в профсоюз (его объединения), выхода из него, утраты членства;*
- 3) *организационная структура профсоюза;*
- 4) *порядок формирования, компетенцию и сроки полномочий профсоюзных органов;*
- 5) *порядок, сроки отчетности профсоюзных органов и контроля за их деятельностью;*
- 6) *права и обязанности профсоюза и его членов, в том числе обязательность выполнения принимаемых решений органами социального партнерства и профсоюзов, членской организацией которого он является;*
- 7) *источники формирования имущества профсоюза, права профсоюза по управлению имуществом;*
- 8) *порядок уплаты членских профсоюзных взносов и их распределение;*

³² Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №118-III «О ратификации Конвенции о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000118>

³³ Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. №3 «Об общественных объединениях» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>

³⁴ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 25.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

- 9) порядок информирования своих членов о поступлении и расходовании денег;
10) порядок внесения изменений и дополнений в устав профсоюза;
11) порядок принятия решения о реорганизации и ликвидации профсоюза, судьбе имущества в случае ликвидации профсоюза».

14. Следует также отметить, что в Республике Казахстан в последние несколько лет существенно изменён порядок регистрации юридических лиц³⁵. Например, для субъектов малого предпринимательства установлен уведомительный порядок регистрации, при котором учредительные документы (устав и учредительный договор) в регистрирующий орган не представляются. Сроки государственной регистрации субъектов частного предпринимательства составляют один рабочий день. Учитывая повсеместное внедрение веб-портала «электронного правительства», имеется возможность подачи уведомления через портал электронного правительства через Интернет, не выходя из офиса или дома.

15. Эти, безусловно, позитивные изменения процедуры регистрации, тем не менее, не распространяются на некоммерческие организации, в том числе профсоюзы, которые по-прежнему проходят разрешительную процедуру регистрации в органах юстиции. Согласно ст.4 Закона о государственной регистрации юридических лиц *«государственную регистрацию юридических лиц, являющихся некоммерческими организациями, и учетную регистрацию их филиалов и представительств осуществляют органы юстиции. Государственную регистрацию юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, и учетную регистрацию их филиалов и представительств осуществляет Государственная корпорация «Правительство для граждан».*

16. В соответствии со ст.9 Закона о государственной регистрации, государственная регистрация юридических лиц, относящихся к субъектам частного предпринимательства, производится в течение одного часа с момента подачи электронного заявления. Государственная регистрация коммерческих юридических лиц производится не позднее одного рабочего дня следующего за днем подачи заявления. А для некоммерческих организаций, в том числе профсоюзов выдача справки о государственной регистрации производится не позднее пяти рабочих дней со дня подачи заявления с приложением необходимых документов. Но при этом в случаях представления неполного пакета документов, наличия в них недостатков, необходимости получения по учредительным документам заключения эксперта (специалиста), а также по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами Республики Казахстан, срок государственной регистрации юридического лица, не относящегося к субъекту частного предпринимательства, прерывается до устранения выявленных недостатков или получения соответствующего заключения (экспертизы). Это позволяет при необходимости затягивать регистрацию профсоюзов, что неоднократно имело место при регистрации независимых профсоюзов.

17. Так Специальный докладчик ООН по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации в своем докладе указал, что ему *«сообщили о том, что в предыдущие годы в регистрации было отказано ряду профсоюзов, в том числе профсоюзу Жанарту, заявки о регистрации которого, по сообщениям, отклонялись восемь раз с 2010 года; независимому профсоюзу журналистов, которому, по сообщениям, неоднократно отказывали в регистрации по техническим основаниям ...; и профсоюзу Жезказган, который за последние годы трижды безуспешно пытался добиться регистрации»*³⁶.

³⁵ Закон Республики Казахстан от 17 апреля 1995 года №2198 «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198>

³⁶ Доклад Специального докладчика по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации Майны Киан. Миссия в Казахстан. A/HRC/29/25/Add.2*, 6 июня 2015 года // Сайт Организации Объединенных Наций. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

18. В соответствии с п.1 ст.5 Закона о профсоюзах они создаются по производственно-отраслевому принципу. В то же время в Законе одновременно реализуется территориальный принцип формирования объединений профсоюзов. Так согласно ст.11 *«республиканское объединение профсоюзов является полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на республиканском уровне».* Оно создается *«отраслевыми профсоюзами и (или) территориальными объединениями профсоюзов областей, городов республиканского значения и столицы в иной организационно-правовой форме некоммерческой организации»,* причем *«должно иметь членские организации и (или) представительства (филиалы) на территории, включающей более половины количества областей, городов республиканского значения и столицу»*³⁷. В свою очередь, согласно ст.12 Закона о профсоюзах, полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на региональном уровне является территориальное объединение профсоюзов, которое на уровне области, города республиканского значения и столицы должно иметь членские организации и (или) представительства (филиалы) на территории не менее двух районов (городов областного значения, районов в городе). Наконец, согласно ст.13 Закона о профсоюзах полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на отраслевом уровне является отраслевой профсоюз, который должен иметь структурные подразделения и (или) членские организации на территории, включающей более половины количества областей, городов республиканского значения и столицу. А работники субъектов малого предпринимательства вправе создавать отраслевой профсоюз при наличии структурных подразделений, членских организаций на территории, включающей более половины количества областей, городов республиканского значения и столицу.

19. Таким образом, участие в социальном партнерстве на республиканском, территориальном или отраслевом уровнях и заключении генерального или отраслевых соглашений связано не с численностью профсоюзов и их объединений, а с их представленностью в регионах страны.

20. В п.3 ст.5 Закона о профсоюзах гарантируется, что *«профсоюзы независимы в своей деятельности от государственных органов всех уровней, политических партий, работодателей и их объединений, не подконтрольны и не подотчетны им».* Однако, действующее законодательство не содержит эффективных средств защиты профсоюзов от вмешательства в осуществление профсоюзной деятельности и воспрепятствование реализации функций профсоюзов. Ст.77 Кодекса РК об административных правонарушениях (КоАП РК)³⁸ устанавливает административную ответственность за воспрепятствование законной деятельности общественных объединений должностным лицом с использованием служебного положения, а равно вмешательство в законную деятельность этих объединений, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшее нарушение их прав и законных интересов. Однако эта статья правовая норма касается всех общественных объединений и сформулирована весьма расплывчато.

21. В то же время в ст.489 КоАП РК установлена административная ответственность за *«совершение руководителями, членами общественного объединения либо общественным объединением действий, выходящих за пределы целей и задач, определенных уставами этих общественных объединений»,* за *«совершение руководителями, членами общественного объединения либо общественным объединением действий, нарушающих законодательство Республики Казахстан»,* за *«действие, предусмотренное частью первой настоящей статьи, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания»,* за

³⁷ Административно-территориальное устройство Республики Казахстан включает столицу, два города республиканского значения и четырнадцать областей

³⁸ Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года №377-V ЗРК (Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 26.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K150000377>

«действие, ... совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания».

22. В действующем казахстанском административном законодательстве общественное объединение, в том числе профсоюз, – единственная организационно-правовая форма юридического лица, которому грозит запрещение деятельности за повторное нарушение в рамках всего существующего законодательства об общественных объединениях. А согласно тому же законодательству, законодательство РК об общественных объединениях основывается на Конституции РК и состоит из закона об общественных объединениях и других законодательных актов, не противоречащих им. То есть по существу за два любых мелких, причем разных, неоднородных, нарушения общественному объединению грозит запрещение деятельности. Очевидна возможная несоразмерность или неадекватность государственного реагирования на допущенные общественным объединением нарушения.

23. Пп.4 п.2 ст.49 ГК РК (Общая часть)³⁹ предусматривает такое основание для ликвидации любого юридического лица, как осуществление деятельности с грубым нарушением законодательства и систематическое осуществление деятельности, противоречащей уставным целям юридического лица. Стоит отметить, что запрещение деятельности любого юридического лица является самой крайней мерой воздействия и именно поэтому и в законодательстве, и на практике должны быть подтверждены необходимость, обоснованность и соразмерность этой меры. Любые мелкие нарушения, даже повторные или неоднократные, не должны влечь за собой приостановления или запрещения деятельности.

24. Необходимо также обратить внимание на положения уголовного законодательства Республики Казахстан в части ответственности руководителей и членов общественных объединений. Уголовный кодекс РК (УК РК)⁴⁰ содержит целый ряд статей (3, 145, 174, 179-180, 182, 256-258, 266, 403), в которых в качестве самостоятельного субъекта преступления выделяется *«лидер общественного объединения – руководитель общественного объединения, а также иной участник общественного объединения, способный посредством своего влияния и авторитета единолично оказывать управляющее воздействие на деятельность этого общественного объединения»*. Введение данного понятия в уголовный закон означает дискриминацию лидеров и участников общественных объединений по признаку общественного статуса, что прямо нарушает принцип недискриминации, заложенный в ст.14 Конституции РК, а также в ст.26 Международного пакта о гражданских и политических правах. Расширительное толкование данного понятия приведет к преследованию любых членов общественных объединений, к которым также относятся и профсоюзы.

2.3. Социальный диалог и законодательство о коллективных переговорах

1. С 2015 года инициирование и ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров в Казахстане регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан (ТК РК)⁴¹ и Законом Республики Казахстан о профессиональных союзах⁴².

³⁹ Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года №268-ХІІІ (Гражданский кодекс Республики Казахстан. Общая часть) с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_

⁴⁰ Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №226-V ЗРК (Уголовный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

⁴¹ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁴² Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211#z1>

2. В соответствии с пп. 8) и 79) п.1 ст.1 ТК РК соглашение (генеральное, отраслевое, региональное) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях, а коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. При этом в соответствии со ст.10 ТК РК положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению, а условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

3. Трудовой кодекс и Закон о профсоюзах устанавливают правовую основу представительства работников в коллективных переговорах и заключении соглашений и коллективных договоров. Так в пп. 44) п.1 ст.1 ТК РК под представителями работников понимаются профсоюзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных кодексом, и, соответственно, согласно пп. 40) п.1 ст.1 представители работодателей – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей.

4. Ст.20 ТК РК устанавливает, что интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профсоюзов в соответствии со ст.ст. 11-14 Закона о профсоюзах, а при их отсутствии – выборные представители. При этом в случае, если членство работников в профсоюзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профсоюзы и выборные представители. Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профсоюза, если в данной организации создан профсоюз. Наконец, работники, не являющиеся членами профсоюза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов. В пп. 9) п.1 ст.22 ТК РК работнику гарантируется участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором.

5. Как и в большинстве бывших республик Советского Союза, в Казахстане действует многоуровневая централизованная система коллективных переговоров и заключения соглашений и коллективных договоров на республиканском, отраслевом, региональном уровнях или на отдельном предприятии и организации. ТК РК включает раздел 3 «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда». Он состоит, в основном, из весьма декларативных норм и определяет, что сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. При этом согласно п.2 ст.147 ТК РК социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

1) на республиканском уровне – республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;

- 2) на отраслевом уровне – отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;
- 3) на региональном (областном, городском, районном) уровне – областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;
- 4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

6. Несмотря на то, что согласно п.2 ст.149 ТК РК при наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей, действующее законодательство не поощряет развитие профсоюзов и иных организаций, представляющих интересы работников, устанавливая весьма обременительную и бюрократизированную процедуру регистрации профсоюзов. Это приводит к явной «монополизации» представительства работников, особенно на национальном, отраслевом и региональном уровнях крупными профсоюзными объединениями, которые трудно назвать независимыми.

7. Необходимо отметить, что согласно ст.ст. 11-13 Закона о профсоюзах установлены весьма ограничительные требования к получению правового статуса республиканского, территориального или отраслевого объединения профсоюзов, которые могут выступать полномочными представителями работников, соответственно, на республиканском, территориальном или отраслевом уровнях. Так, согласно п.п. 2-3 ст.11 Закона о профсоюзах республиканское объединение профсоюзов создается отраслевыми профсоюзами и (или) территориальными объединениями профсоюзов областей, городов республиканского значения и столицы в иной организационно-правовой форме некоммерческой организации и должно иметь членские организации и (или) представительства (филиалы) на территории, включающей более половины количества областей, городов республиканского значения и столицу⁴³. Аналогично, согласно п.п. 2-3 ст.12 Закона о профсоюзах территориальное объединение профсоюзов создается профсоюзами и (или) их объединениями и на уровне области, города республиканского значения и столицы должно иметь членские организации и (или) представительства (филиалы) на территории не менее двух районов (городов областного значения, районов в городе), а согласно п.2 ст.13 Отраслевой профсоюз должен иметь структурные подразделения и (или) членские организации на территории, включающей более половины количества областей, городов республиканского значения и столицу. Очевидно, что такие требования в законодательстве значительно сокращают возможности для независимых профсоюзов быть представленными в коллективных переговорах на национальном или отраслевом уровнях.

8. Уже на национальном уровне, как следует из Генерального соглашения между Правительством РК, объединениями работников и работодателей на 2018-2020 гг.⁴⁴ очевидно, что представительство работников осуществляют только две организации. Основная организация - Федерация профсоюзов Республики Казахстан – наследница Казахского совета профессиональных союзов (Казсовпрофа), который представлял собой подразделение Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) в Казахской ССР. 10 октября 1990 года на XIV съезде профсоюзов Казахстана была принята Декларация об образовании Федерации профессиональных союзов Казахской ССР, которая после объявления

⁴³ На август 2020 года Республика Казахстан административно состояла из столицы, двух городов республиканского значения и 14 областей.

⁴⁴ Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018 – 2020 годы // Сайт Федерации профсоюзов Казахстана. <http://fprk.kz>

независимости Казахстана преобразовалась в Федерацию профсоюзов Республики Казахстан (ФПРК). На 2018 год, согласно данным ФПРК⁴⁵, её численность составляла 2 миллиона членов (около 30% трудящихся) и в её состав входило около 18 000 первичных организаций. Вторая организация – Казахстанская конфедерация труда⁴⁶, в которую согласно информации, размещённой на ее сайте, входят 11 отраслевых профсоюзов и 3 территориальных объединения профсоюзов (Алматы, Актобе, Караганды), а общая численность составляет 800 тысяч членов. Необходимо также отметить, что и организации работодателей на национальном уровне представлены тоже только двумя организациями: Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и Конфедерацией работодателей Республики Казахстан.

9. Отраслевые соглашения также свидетельствуют о некоей «монополизации» представительства работников и работодателей в коллективных переговорах. Так, согласно Отраслевому соглашению в области здравоохранения⁴⁷ всех работников отрасли представляет общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения», а работодателей - объединение индивидуальных предпринимателей и юридических лиц «Национальная палата здравоохранения». Аналогично Отраслевое соглашение в области образования⁴⁸ заключено между Министерством образования и науки Республики Казахстан, Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки».

10. В ст.ст.150-154 ТК РК определен порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения соглашений, стороны переговоров и виды соглашений, а также их содержание. Заключённые на 2018-2020 гг. Генеральное соглашение и отраслевые соглашения предусматривают общие положения, принципы и порядок развития диалога, гарантии профсоюзной деятельности и развития социального партнёрства. В отраслевых соглашениях отражены также общие принципы системы оплаты труда, трудовых отношений и занятости, охраны труда и здоровья. Тем не менее им явно не достаёт конкретики и четкого изложения условий социально-трудовых отношений.

11. Раздел 3 ТК РК содержит главу 14 «Коллективный договор». В ст.156 в этой главе определено, что сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке, а также указан порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора. Ст.ст. 157-158 ТК РК определяют структуру и содержание коллективного договора, сроки и сферу его действия, а также ответственность сторон. Необходимо отметить, что согласно п.3 ст.156 ТК РК в организации может быть заключен только один коллективный договор, который распространяется на всех работников предприятия или организации, а профсоюз, представляющий меньшинство работников, не имеет возможности заключить коллективный договор в отношении своих членов. Кроме того, коллективный договор разрабатывается на основе генерального, отраслевого и территориального соглашений, в разработке которых принимают участие только объединения профсоюзов, отвечающие требованиям ст.ст. 11-13 Закона о профсоюзах. Это создает определённые проблемы для независимых профсоюзов и других выборных представителей работников с точки зрения их влияния на содержание коллективного договора.

⁴⁵ Сайт Федерации профсоюзов Казахстана. <http://fprk.kz>

⁴⁶ Сайт Казахстанской конфедерации труда <https://ropkct.kz/contact.html>

⁴⁷ Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения на 2020-2022 годы // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/D20RR000001>

⁴⁸ Отраслевое Соглашение о социальном партнерстве между Министерством образования и науки Республики Казахстан, Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки» на 2018-2020 годы // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://www.edu-tradeunion.kz/ru/article/show/28/2043>

2.4. Коллективные трудовые споры

1. Правовое регулирование коллективных трудовых споров закреплено в главе 16 Трудового кодекса РК⁴⁹ и ст.21 Закона Республики Казахстан о профессиональных союзах⁵⁰.

2. Согласно ст.21 Закона о профсоюзах профсоюзы вправе выдвигать требования с соблюдением порядка и на условиях, определенных Трудовым кодексом. Профсоюзы могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур им не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случае уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения им соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора. При этом запрещается призывать работников к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной. В п.п. 3-4 этой статьи указано, что профсоюзы организывают и проводят забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством Республики Казахстан, то есть, Трудовым кодексом и Законом РК о порядке организации и проведения мирных собраний⁵¹, а также могут объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

3. В ст.163 ТК РК определено, что коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со ст.164 ТК РК. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединения (ассоциации, союзы) работодателей – не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

4. Трудовым кодексом предусмотрен порядок рассмотрения коллективного трудового спора. Так, в соответствии со ст.164 ТК РК коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения - в примирительной комиссии, при не достижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

5. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями. Решение собрания (конференции) работников считается принятым,

⁴⁹ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁵⁰ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211#z1>

⁵¹ Закон Республики Казахстан от 25 мая 2020 года № 333-VI ЗРК «О порядке организации и поведения мирных собраний в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333#z124>

если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований. Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

6. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции). В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов, либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

7. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

8. Требования работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними. В ст.165 ТК РК указаны полномочия примирительной комиссии, порядок её создания и работы. Кроме того, согласно ст.171 ТК РК стороны не могут уклоняться от примирительных процедур.

9. При не достижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж, который создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

10. В ст.171 ТК РК признается право на забастовку: *«работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора»*. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

11. Примечательно, что требования к кворуму на собрании и конференции для принятия решения о забастовке почему-то разные. Так согласно п.2 ст.171 ТК РК для принятия решения о забастовке собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации, а вот конференция - если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями. При этом решения считаются принятыми большинством голосов участников.

12. В ст.175 ТК РК закреплены гарантии работникам в связи с проведением забастовки: *«организация или участие в забастовках не может рассматриваться как нарушение*

работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений. Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы».

13. В то же время ст.176 ТК РК содержит обширный перечень случаев, когда забастовки могут быть признаны незаконными:

«1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан «О военном положении» и «О чрезвычайном положении»; в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом;

2-1) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжкими и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан».

14. Признание забастовки судом незаконной влечет за собой, согласно ст.177 ТК РК, серьезные последствия, поскольку работодатель может не только привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки, но работники и руководители профсоюза могут быть привлечены к уголовной ответственности в соответствии со ст.ст. 157 «Принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в забастовке», 401 «Руководство запрещенной забастовкой, воспрепятствование работе организации в военное время или условиях чрезвычайного положения», 402 «Действия, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной» Уголовного кодекса РК⁵².

15. Причем «призывы к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, совершенные публично или с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, а равно подкуп работников с этой целью - наказываются штрафом в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток», а «те же деяния, причинившие существенный вред

⁵² Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №226-V ЗРК (Уголовный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K140000226>

правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства, либо повлекшие массовые беспорядки, - наказываются штрафом в размере до двух тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до пятисот часов, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового»⁵³.

16. Процедуры и основания для объявления забастовки незаконной привлекли внимание Специального докладчика ООН по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации, который в своем докладе по результатам посещения Республики Казахстан в 2015 году указал, что он «обеспокоен тем, что право на забастовку ограничено в силу требования о проведении обязательных предварительных процедур посредничества, без которых забастовка не может быть признана законной. Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом забастовки запрещены в отдельных секторах, включая железнодорожный, транспортный и нефтяной. В нем предусмотрено также право работодателя расторгнуть трудовой договор с работниками, участвующими в забастовках, признанных незаконными. Помимо этого, в новый Уголовный кодекс был включен новый состав преступления, состоящий в «действиях, провоцирующих к продолжению участия в незаконной забастовке» (статья 402). Как представляется Специальному докладчику, правовые рамки, регламентирующие проведение забастовок, в большей степени направлены на их ограничение, чем на содействие осуществлению права на свободу ассоциации»⁵⁴

2.5. Недопущение дискриминации (в том числе для ЛОВЗ, мигрантов и женщин)

1. Ст.14 Конституции Республики Казахстан⁵⁵ провозглашает, что все равны перед законом и судом, а также что никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам. Ст.39 Конституции РК предусматривает, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только законами и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения, но что ни в каких случаях не подлежат ограничению права и свободы, предусмотренные, в частности, ст.14 Конституции.

2. В целом ряде кодифицированных правовых актов Республики Казахстан содержится запрет дискриминации, в том числе в Гражданском процессуальном кодексе (ГПК РК)⁵⁶, Уголовно-процессуальном кодексе (УПК РК)⁵⁷, Кодексе об административных правонарушениях (КоАП РК)⁵⁸, а также в Трудовом кодексе (ТК РК)⁵⁹ и Кодексе о здоровье народа и системе

⁵³ Месячный расчетный показатель (МРП) применяется для исчисления пособий и иных социальных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан. С 1 апреля 2020 года он установлен в размере 2778 тенге. Минимальный размер заработной платы (МЗП) - 42 500 тенге.

⁵⁴ Доклад Специального докладчика по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации Майны Киан. Миссия в Казахстан. A/HRC/29/25/Add.2*, 6 июня 2015 года // Сайт Организации Объединенных Наций. <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>

⁵⁵ Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. с изменениями от 23.03.2019 г. //

Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

⁵⁶ Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан № 377-V ЗРК от 31 октября 2015 года с изменениями от 07.07.2020 г. //

Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K150000377>

⁵⁷ Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан №23157 от 4 июля 2014 г. Вступил в силу с 1 января 2015 г. с изменениями от

07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

⁵⁸ Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. Вступил в силу с 1 января 2015 г. с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

⁵⁹ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г.

// Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

здравоохранения⁶⁰. Ряд норм, запрещающих дискриминацию, содержатся и в некоторых других правовых актах, однако практически в законодательстве Казахстана нет определения дискриминации, соответствующего международным стандартам, например, ратифицированным Республикой Казахстан Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации⁶¹ или Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁶².

3. Только в п.3) ст.1 Закона о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин⁶³ предпринята весьма скромная попытка определить дискриминацию как *«любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола»*. Ни в каких других кодифицированных правовых актах или законах нет определения дискриминации, не говоря уже об определении прямой или косвенной дискриминации.

4. В 2005 году Указом Президента РК была принята Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы⁶⁴, в которой содержался ряд определений:

«- дискриминация по признаку пола - любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола;

- дискриминация косвенная - действия, основанные не на формальном различии (ограничении, исключении) по признаку пола, но оказывающие неодинаковый эффект на лиц разного пола в плане использования ими прав и свобод;

- дискриминация позитивная - возможность введения временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами. Предоставление преимуществ при продвижении по службе, выдвижении в выборные органы власти, трудоустройстве, получении образования представителям групп, традиционно дискриминируемым по признаку пола;

- дискриминация прямая - дискриминация с конкретным указанием на половую принадлежность с целью использования этого в действиях;

- дискриминация скрытая - преднамеренная дискриминация без прямого указания на половую принадлежность, но приводящая к неодинаковому результату для лиц разного пола».

Однако, использованные в Стратегии определения и рекомендации не нашли своего отражения в действующем законодательстве Казахстана.

5. В декабре 2016 года Стратегия гендерного равенства была заменена Концепцией семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года⁶⁵. В этом документе уже нет никаких определений дискриминации и только в пп.2) п.2.2 Концепции «Основные принципы и подходы в формировании семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» среди принципов указано *«недопущение дискриминации ... в государственной и общественной жизни»*. Однако далее в Концепции на период первого этапа её реализации упор

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

⁶⁰ Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года №360-VI ЗРК от 07 июля 2020 г. «О здоровье народа и системе здравоохранения» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

⁶¹ Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 года №245 «О присоединении Республики Казахстан к Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000245>

⁶² Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 года №248 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000248>

⁶³ Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

⁶⁴ Указ Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2005 года №1677 «Об утверждении Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы» с изменениями от 15.05.2008 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677>

⁶⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

сделан на обеспечении прав и охраны интересов детей, формировании позитивного образа семейной жизни и снижении фактов насилия ко всем членам семьи. Борьба с дискриминацией в перечень первоочередных целей Концепции не вошла.

6. Нужно также отметить, что в 2012 году Республика Казахстан ратифицировала Конвенцию о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156)⁶⁶, однако положения этой Конвенции также не нашли никакого отражения в законодательстве и правоприменительной практике Республики Казахстан.

7. В ст.4 ТК РК содержатся принципы запрета дискриминации в сфере труда, а именно - запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда, а также равенство прав и возможностей работников. Согласно ст.5 ТК РК каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

8. Отдельная ст.6 ТК РК посвящена непосредственно запрещению дискриминации в сфере труда. Согласно содержащимся в ней правовым нормам:

- каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда;
- никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;
- никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям. Тем не менее в Трудовом кодексе не раскрыто содержание термина «дискриминация», хотя в то же время казахстанский законодатель в п.3 ст.6 ТК РК указывает на то, что, по его мнению, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые в соответствии с законами Республики Казахстан устанавливаются для соответствующих видов трудовой деятельности либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

9. В соответствии с пп.4 п.2 ст.26 ТК РК, согласно которому не допускается трудоустройство женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых ограничивается применение труда женщин, приказом министра здравоохранения и социального развития РК утвержден список работ, на которых запрещается применение труда женщин⁶⁷. Он включает более 200 профессий и специальностей. Подобная практика, пришедшая из советского прошлого и направленная на защиту, как утверждалось, женщин и их репродуктивной функции, вызвала критику Комитета ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин, который в ноябре 2019 года рекомендовал Казахстану **«отменить список запрещенных для женщин профессий и облегчить доступ женщин к**

⁶⁶ Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2012 года №50-V «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000050>

⁶⁷ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года №944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами» с изменениями от 13.08.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597>

таким профессиям, а также обеспечить, чтобы любого рода ограничения применялись в индивидуальном порядке, а не в отношении всех женщин»⁶⁸.

10. В Законе о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин содержится ряд норм, направленных на борьбу с дискриминацией по гендерному признаку. В соответствии с пп.1-2 ст.1 Закона гендер - социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизни, а гендерное равенство - правовой статус, обеспечивающий мужчинам и женщинам равные права и равные возможности и реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни вне зависимости от половой принадлежности. Однако, согласно международным стандартам, сформировавшимся во втором десятилетии 2000-х годов⁶⁹, недопущение дискриминации рассматривается не только в контексте гендерного равенства или равенства двух полов, но и в более широком контексте сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Последнее не нашло никакого отражения в казахстанском законодательстве. И, как уже отмечалось выше, в этом Законе отсутствуют какие-либо упоминания о прямой или косвенной дискриминации.

11. В Законе сделана попытка обеспечить запрет дискриминации через возложение некоторых обязанностей на работодателей. В частности, в ст.10 Закона указано, что мужчинам и женщинам гарантируются равные права и равные возможности в сфере трудовых отношений, в том числе:

- при заключении трудового договора;
- равный доступ к вакантным рабочим местам;
- в вопросах повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе.

12. Лица, считающие, что подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы и организации, осуществляющие деятельность в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, а работодатель не вправе создавать препятствия работнику, направившему компетентным органам жалобу о случаях дискриминации по признаку пола. Однако никаких специализированных органов по рассмотрению жалоб на дискриминацию не создано. Закон также не предусматривает гарантий гендерного равенства в сфере социальной защиты, доступа к товарам или услугам, или социальным льготам.

13. Закон устанавливает также компетенцию государственных органов по обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин, в частности, Правительства РК, центральных и местных исполнительных органов, однако, в весьма декларативных формулировках. Например, согласно ст.6 Закона Правительство РК решает только две задачи: разрабатывает основные направления государственной политики по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин и выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан. А согласно ст.7 Закона центральные органы исполнительной власти:

«- участвуют в реализации государственной политики по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин;

- взаимодействуют с государственными органами и общественными объединениями по вопросам гендерного равенства;

- способствуют соблюдению гендерного равенства в кадровых вопросах;

- рассматривают обращения граждан, касающиеся вопросов семьи, несоблюдения равноправия мужчин и женщин;

⁶⁸ Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Казахстана, приняты 24 октября 2019 г., CEDAW/C/KAZ/CO // Сайт Управления Верховного комиссара ООН по правам человека https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/KAZ/CO/5&Lang=en

⁶⁹ Родены свободными и равными. Сексуальная ориентация и гендерная идентичность в международном праве в области прав человека, Управление Верховного комиссара ООН по правам человека – Женева и Нью-Йорк, 2012 год // Сайт Управления Верховного комиссара ООН по правам человека. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_RU.pdf

- осуществляют сотрудничество с международными организациями по вопросам гендерного равенства;

- осуществляют иные полномочия, предусмотренные Конституцией, иными законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан».

Аналогично определена компетенция местных исполнительных органов власти. Однако в Законе отсутствует конкретика, определение специализированных институтов и процедур рассмотрения жалоб на дискриминацию.

14. В п.1 ст.4 Закона предусмотрено право оспаривать дискриминационное законодательство: нормативные правовые акты, направленные на ограничение или ущемление равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, могут быть оспорены в суде в соответствии с порядком, предусмотренным гражданским процессуальным законодательством Республики Казахстан. Однако, как отмечено в докладе «In the Name of Unity: Addressing Discrimination and Inequality in Kazakhstan»⁷⁰, в этом Законе предлагается очень ограниченная защита от дискриминации, поскольку она ограничивает способность людей оспаривать случаи дискриминации с помощью «нормативно-правовых актов», которые ограничивают или нарушают равные права и равные возможности мужчин и женщин. В нем нет определения и не рассматривается вопрос о необходимости позитивных действий или разумного приспособления и не запрещается косвенная дискриминация, межсекторная дискриминация или дискриминация по ассоциации.

15. Закон не предоставляет эффективных средств правовой защиты в связи с нарушением его положений и не предусматривает общих средств защиты или санкций, за исключением расплывчатого утверждения о том, что нарушение закона влечет за собой «ответственность» в соответствии с национальным законодательством. Физические лица могут подавать иски непосредственно только в соответствии с двумя положениями закона, которые также предусматривают конкретные средства защиты. Нарушение требования в соответствии со ст.9 Закона для обеспечения равного доступа к государственной службе для мужчин и женщин должно привести к отмене незаконного приказа или результатов конкурса на замещение вакантных должностей. А ст.10 Закона предусматривает, что лицам, которые подверглись дискриминации в сфере труда, предоставляется право обратиться в организации, которые участвуют в «обеспечении равных прав и равных возможностей» для мужчин и женщин.

16. Лица, требующие возмещения ущерба за нарушение любых других прав в соответствии с этим Законом, не имеют никаких конкретных средств правовой защиты. Кроме того, ни один человек не имеет права непосредственно предъявлять претензии в соответствии с Законом. По существу, средствами правовой защиты от дискриминации являются только применение ст.90 Кодекса об административных правонарушениях и ст.145 Уголовного кодекса Республики Казахстан⁷¹.

17. Ст.90 КоАП РК «Допущение дискриминации в сфере труда» устанавливает, что *«допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия, – влечет штраф на должностных лиц, субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере тридцати, на субъектов среднего предпринимательства – в размере шестидесяти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста месячных*

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

⁷¹ Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №226-V ЗРК (Уголовный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

расчетных показателей»⁷². Как следует из этой статьи, понятие дискриминации рассматривается очень узко и ограничено только нарушением права на равную оплату за равный труд и равных производственно-бытовых условий.

18. Ст.145 УК РК предусматривает, что прямое или косвенное ограничение прав и свобод человека (гражданина) по мотивам происхождения, социального, должностного или имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, принадлежности к общественным объединениям или по любым иным обстоятельствам наказывается штрафом в размере до трёхсот месячных расчётных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот сорока часов, либо арестом на срок до семидесяти пяти суток. Если же это деяние совершено лицом с использованием своего служебного положения либо лидером общественного объединения, то ответственность наступает в виде штрафа в размере до пятисот месячных расчётных показателей либо исправительных работ в том же размере, либо привлечения к общественным работам на срок до трёхсот часов, либо ареста на срок до девяноста суток, с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового. Тем не менее прямого запрета дискриминации под угрозой уголовного наказания с использованием принятого в международном праве определения уголовное законодательство РК не содержит. Кроме того, ст.145 УК РК практически не применяется и нет никаких статистически значимых данных об уголовном преследовании по этой статье в связи с нарушением равноправия по каким-либо указанным в этой статье основаниям.

19. Из всех основных международных договоров по правам человека Республика Казахстан не ратифицировала только Международную конвенцию о правах трудящихся-мигрантов и членов их семей⁷³, хотя её неоднократно призывали к этому международные конвенционные органы, а также Совет ООН по правам человека в рамках Универсального периодического обзора⁷⁴.

20. В 2011 году Республика Казахстан приняла Закон о миграции населения⁷⁵, в ст.1 которого определено понятие трудовой миграции как временного перемещения физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности, а также закреплены некоторые права трудовых иммигрантов. Однако, в этом Законе запрет дискриминации не содержится вообще, и нет никаких иных правовых норм, касающихся борьбы с дискриминацией мигрантов, эффективных средств их правовой защиты и антидискриминационных институтов и процедур.

21. Поэтому, приветствуя принятие Казахстаном в 2011 году Закона о миграции населения, Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации в 2014 году выразил беспокойство в связи с тем, что система выдачи разрешений на работу и квот для найма иностранных работников, а также акты Правительства, которое установило ограничения для индивидуальных предпринимателей на основе казахстанского гражданства, носят чрезмерно ограничительный характер и могут привести к дискриминации. Комитет рекомендовал государству-участнику:

⁷² Месячный расчётный показатель (МРП) применяется для исчисления пособий и иных социальных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан. С 1 апреля 2020 года он установлен в размере 2778 тенге. Минимальный размер заработной платы (МЗП) - 42 500 тенге.

⁷³ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 года // Сайт Организации Объединённых Наций.

https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml

⁷⁴ Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Казахстан (A/HRC/43/10). Совет по правам человека, Сорок третья сессия, 24 февраля – 20 марта 2020 года, Пункт 6 повестки дня, Универсальный периодический обзор – пункты 139-2 -139.5 // Сайт Организации Объединённых Наций. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/10>

⁷⁵ Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

«- принять меры для упрощения легализации иностранных работников и предотвращения их дискриминации в любой форме посредством гибкой процедуры выдачи разрешений на работу и системы квот с обеспечением справедливой конкуренции при их приеме на работу; - рассмотреть возможность внесения поправок в Закон о миграции населения и соответствующие правила, с тем чтобы требования, предъявляемые к индивидуальным предпринимателям, не были чрезмерно ограничительными и не носили дискриминационный характер»⁷⁶. Комитет выразил обеспокоенность неурегулированным положением многочисленных трудящихся-мигрантов в стране, которые имеют ограниченный доступ к общественным услугам и дети которых зачастую лишены доступа к образованию и медицинской помощи, доступной только в случае крайней необходимости. Однако, никаких кардинальных мер властями в этой части предпринято не было, в том числе не были внесены рекомендуемые изменения в миграционное законодательство.

22. В статье 76 Кодекса о здоровье народа и системе здравоохранения гарантируется равный доступ к медицинской помощи и, что необходимо особо отметить, согласно п.2 ст.75 Кодекса, Республика Казахстан гарантирует гражданам Республики Казахстан защиту от любых форм дискриминации и стигматизации, обусловленных наличием у них каких-либо заболеваний и состояний. В пп.3) п.1 ст.157 Кодекса специально гарантируется недопущение каких-либо форм дискриминации в связи с характером заболевания. Однако эта норма касается только больных туберкулезом. Согласно п.5 ст.5 Закона о социальной защите инвалидов⁷⁷ запрещается дискриминация по признаку инвалидности. Никаких иных правовых норм, касающихся борьбы с дискриминацией по признаку инвалидности, эффективных средств правовой защиты и процедур в Законе нет. Однако, нужно отметить как содержащий некоторые антидискриминационные меры в отношении инвалидов, приказ Министра здравоохранения и социального развития РК об утверждении стандартов рабочего места инвалидов⁷⁸.

23. В целом обзор казахстанского законодательства позволяет сделать заключение о том, что вопросы реализации права на свободу от дискриминации не получили своего системного решения. Нормативное закрепление носит фрагментарный характер, не позволяющее эффективно обеспечивать защиту от дискриминации в различных сферах жизни. Кроме того, нет четкой системы правовых предписаний и запретов, связанных с обеспечением равенства и недискриминации. В РК отсутствует специальное антидискриминационное законодательство, что отметил ещё в том же 2014 году Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации⁷⁹.

24. Комитет ООН по правам человека в рамках рассмотрения доклада Казахстана о выполнении Международного пакта о гражданских и политических правах указал в 2016 году в п.9

⁷⁶ Комитет по ликвидации расовой дискриминации. **Заключительные замечания к шестому-седьмому** периодическим докладам Казахстана (CERD/C/KAZ/CO/6-7), принятые на 2291-м заседании, состоявшемся 20 февраля 2014 года (см. CERD/C/SR.2291) // Сайт Управления Верховного комиссара ООН по правам человека. <https://undocs.org/ru/CERD/C/KAZ/CO/6-7>

⁷⁷ Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года №39 «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000039_

⁷⁸ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 14 июня 2016 года №519 «Об утверждении стандартов рабочего места инвалида» (Стандарт рабочего места инвалида, передвигающегося на кресле-коляске; Стандарт рабочего места инвалида с полной потерей зрения; Стандарт рабочего места инвалида с полной потерей слуха) // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <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 Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации в **Заключительных замечаниях к шестому-седьмому** периодическим докладам Казахстана (CERD/C/KAZ/CO/6-7), принятых на 2291-м заседании, состоявшемся 20 февраля 2014 года (см. CERD/C/SR.2291): «Ссылаясь на свою предыдущую рекомендацию (CERD/C/KAZ/CO/4-5, пункт 10), Комитет призывает государство-участник продолжать прилагать усилия для принятия всеобъемлющего антидискриминационного законодательства, включая определение прямой и косвенной дискриминации, как это предусмотрено в пункте 1 статьи 1 Конвенции, в целях обеспечения жертвам расовой дискриминации реального доступа к органам правосудия и надлежащим средствам правовой защиты» // Сайт Управления Верховного комиссара ООН по правам человека. <https://undocs.org/ru/CERD/C/KAZ/CO/6-7>

Заключительных замечаний⁸⁰, что он обеспокоен тем, что в действующем законодательстве нет надлежащего определения дискриминации и жертвам не обеспечиваются эффективные средства правовой защиты. В связи с этим Комитет рекомендовал Казахстану предусмотреть адекватную и эффективную защиту от любых форм дискриминации, запретить прямую, косвенную и многократную дискриминацию в соответствии с положениями Пакта и другими международными нормами в области прав человека и предусмотреть доступ жертв дискриминации к эффективным и надлежащим средствам правовой защиты. На настоящий момент времени эти рекомендации Комитета не были выполнены, в том числе не принято специальное антидискриминационное законодательство, отсутствует специальный орган, отвечающий за предупреждение дискриминации и борьбу с ней на местном и национальном уровнях, не установлены эффективные процедуры рассмотрения жалоб на дискриминацию.

25. В Комментариях неправительственных правозащитных организаций Казахстана ко Второму (периодическому) докладу РК о выполнении Международного пакта о гражданских и политических правах (для представления в Комитет ООН по правам человека)⁸¹ были представлены подробные рекомендации по борьбе с дискриминацией. В частности, было отмечено, что *«в целях борьбы с дискриминацией во всех сферах, включая доступ к жилью, вопросы гражданства, образование, занятость, медицинское обслуживание и социальные услуги, необходимо принятие базового антидискриминационного законодательства, включающего в себя:*

- *определение понятия дискриминации, на основе которого в последующем будут сформулированы нормы административного, гражданского права, позволяющие оспаривать дискриминационное обращение вне зависимости от того, повлекло ли оно за собой нарушение прав, и без необходимости доказывания нарушения прав. Определение дискриминации должно также включать в себя и понятия «подстрекательство к насилию», «ненависть» или «дискриминация по запрещённому законом признаку»;*
- *запрет дискриминации, включая следующие признаки: раса, цвет кожи, происхождение, национальность, принадлежность к определённому этносу или социальному слою, владение языком, религиозные верования и убеждения, пол, инвалидность, возраст, сексуальную ориентацию, изменение пола, политические пристрастия, обстоятельства рождения, имущественный или иной статус;*
- *запрет «прямой» и «косвенной» дискриминации;*
- *открытый список сфер, в которых проявляется запрещённая законом дискриминация: проживание, образование, трудовая и профессиональная деятельность, социальная защита и обеспечение, избирательные права, предоставление общественных товаров, средств и услуг и доступ к ним и др.;*
- *обязанность государства принимать меры по предотвращению и (или) компенсации неблагоприятного положения, прямым образом вызванного дискриминацией, в случаях, когда в законе сформулированы определённые исключения из принципа запрета на дискриминацию;*
- *запрет любых актов дискриминации, а также эффективные и пропорциональные санкции за акты дискриминации. Предоставление полномочий судам по исправлению дискриминационной ситуации (восстановление человека в правах работника или съёмщика жилья и т.п.), установлению компенсационных мер. Наделение административных органов полномочиями накладывать санкции на правонарушителей (лишение лицензии, штраф и т.п.);*
- *эффективный механизм расследования случаев дискриминации и судебного преследования нарушителей;*

⁸⁰ Комитет ООН по правам человека в Заключительных замечаниях по второму периодическому докладу Казахстана (CCPR/C/KAZ/CO/2), принятых на 3294-м заседании 11 июля 2016 года // Сайт Управления Верховного комиссара ООН по правам человека.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/KAZ/CO/2&Lang=En

⁸¹ Комментариях неправительственных правозащитных организаций Казахстана ко Второму (периодическому) докладу Республики Казахстан о выполнении Международного пакта о гражданских и политических правах (для представления в Комитет ООН по правам человека), г. Алматы, май 2016 г. // Сайт Казахстанского международного бюро по правам человека и соблюдению законности. <https://bureau.kz/files/bureau/Docs/Reports/2016/Alternative/Sovmestnyi-doklad-NPO-Kazakhstana-v-KPCH.pdf>

- равный доступ к эффективным средствам правовой защиты и к правосудию (судебным или административным процедурам, процедурам примирения или посредничества);
- бремя доказывания в гражданских и административных делах по дискриминации возложить на ответчика;
- эффективные специализированные институты, обеспечивающие применение такого законодательства, а также национальные механизмы мониторинга за соблюдением и применением антидискриминационного законодательства;
- разграничение составов, влекущих за собой привлечение к уголовной, административной ответственности и гражданско-правовой ответственности. Применение строгих мер наказания за преступления/правонарушения, связанные с дискриминацией и совершаемые как частными лицами, так и государственными служащими;
- полномочия и обязанность отраслевых контрольных и надзорных органов по отслеживанию фактов дискриминации и принятию мер реагирования».

26. Однако эти рекомендации до настоящего времени не приняты и не имплементированы властями Казахстана.

2.6. Гендерно обусловленное насилие и харассмент на рабочем месте и защита от них

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан⁸² запрещает любую дискриминацию в сфере труда и предусматривает равную оплату за равный труд и право свободно выбирать профессию без какой-либо дискриминации. Согласно пп.15) п.1 ст. 22 ТК РК гарантируется право на равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации. В то же время в ТК РК нет никаких правовых норм, касающихся защиты от гендерно обусловленного насилия, харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте.

2. Закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин⁸³ также не содержит никаких правовых норм, касающихся борьбы с дискриминацией, гендерно обусловленным насилием, харассментом и домогательствами на рабочем месте, и нет никаких других кодифицированных правовых актов или законов, где бы давались соответствующие международному праву определения и содержались эффективные средства правовой защиты от этих нарушений прав человека.

2. Первым и единственным документом, в котором уделялось хоть какое-то внимание вопросу гендерно обусловленного насилия и харассмента на рабочем месте, являлась Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы⁸⁴. В этой Стратегии было дано определение сексуальным домогательствам на рабочем месте как включающим в себя такое нежелательное сексуальное поведение, как физический контакт и сексуально окрашенные предложения, замечания, показ порнографии и сексуальные требования, будь то слово или действия. В ней также содержались обширный понятийный аппарат, касающийся гендера и гендерных индикаторов, определение различных форм дискриминации. В Разделе 3 Стратегии «Достижение гендерного равенства в экономике» среди угроз было отмечено, что «в условиях безработицы женщины подвержены большей опасности сексуальных домогательств и дискриминации, в том числе и на рабочем месте». Однако и в этом документе среди стратегических задач и стратегии действий не содержались никакие положения, касающиеся

⁸² Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

⁸³ Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

⁸⁴ Указ Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2005 года №1677 «Об утверждении Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы» с изменениями от 15.05.2008 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677>

борьбы с дискриминацией, гендерно обусловленным насилием, харассментом и сексуальными домогательствами на рабочем месте, и она не нашла никакого отражения в положениях действующего законодательства и правоприменительной практике

4. В декабре 2016 года Стратегия гендерного равенства была заменена Концепцией семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года⁸⁵. В этом документе уже вообще нет никаких определений дискриминации, сексуальных домогательств и гендерно обусловленного насилия. Только в пп.2) п.2.2 Концепции «Основные принципы и подходы в формировании семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» среди принципов указано «недопущение дискриминации, гендерной асимметрии в государственной и общественной жизни». Однако далее в Концепции это положение никак не развито и не снабжено какими-либо механизмами или процедурами.

5. В пункте 4.1 Концепции «Стратегия реализации гендерной политики» указано, что для предоставления женщинам адекватной защиты, уважения их неприкосновенности и достоинства будет изучена правоприменительная практика и выработаны единые подходы по обеспечению эффективного доступа к правосудию жертвам изнасилований, сексуальных злоупотреблений и других видов насилия, а также оказанию гарантированной государством социальной, правовой и иной помощи женщинам из уязвимых групп населения. Больше в Концепции каких-либо положений, которые хотя бы косвенно могли быть применимы к ситуации гендерно обусловленного насилия на рабочем месте, нет.

6. Наконец, в пункте 5 Концепции на период первого этапа её реализации упор сделан на обеспечении прав и охраны интересов детей, формировании позитивного образа семейной жизни и снижении фактов насилия ко всем членам семьи. Борьба с дискриминацией, гендерно обусловленным насилием, харассментом и сексуальными домогательствами на рабочем месте в перечень первоочередных целей не вошли.

7. Таким образом, действующее законодательство Республики Казахстан не содержит никаких положений, позволяющих эффективно бороться с дискриминацией, гендерно обусловленным насилием, харассментом и сексуальными домогательствами на рабочем месте.

8. Практическим подтверждением этого является дело Анны Белоусовой, гардеробщицы в начальной школе в одном из сел Костанайской области Казахстана, которая, по её утверждениям, подверглась сексуальным домогательствам со стороны директора школы. Её заявление было проверено комиссией, созданной отделом образования, которая ничего не установила. Обращения в правоохранительные органы также ничего не дали, а сама Белоусова оказалась ответчицей в гражданском процессе, в ходе которого суд постановил, что ее утверждения относительно сексуальных домогательств являются безосновательными, и что она распространяла информацию, порочащую честь, достоинство и профессиональную репутацию директора школы. Несмотря на все жалобы в суды следующих инстанций судебное решение было оставлено в силе. Белоусова обратилась с жалобой в Комитет ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин (это единственное дело из Казахстана), который вынес решение уже в ее пользу⁸⁶.

9. В п.10.8 своего решения Комитет указал, что он *«придерживается мнения о том, что в*

⁸⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

⁸⁶ Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Сообщение №45/2012. Мнения, принятые Комитетом на его шестьдесят первой сессии (6–24 июля 2015 года), CEDAW/C/61/D/45/2012, 13 июля 2015 года // Сайт Организации Объединенных Наций. <https://undocs.org/ru/CEDAW/C/61/D/45/2012>

данном деле органы и суды государства-участника не уделили должного внимания жалобе автора по факту гендерного насилия, которое проявилось в форме сексуальных домогательств на рабочем месте, равно как и подтверждающим эту жалобу доказательствам, и что, таким образом, они не выполнили свою обязанность учитывать гендерные факторы при рассмотрении жалобы. Кроме того, в контексте данного дела национальные органы и суды не уделили должного внимания ясным и очевидным свидетельствам нарушения обязательства о предоставлении равных возможностей в области занятости. Будучи в подчинении у А., автор находилась в уязвимом положении, и продление ее трудового договора полностью зависело от усмотрения А.».

10. В связи с этим Комитет рекомендовал Казахстану «безотлагательно принять всеобъемлющее законодательство, в частности в области трудовых отношений, в целях борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте в соответствии с общей рекомендацией №19 Комитета, которое должно включать всеобъемлющее определение понятия сексуальные домогательства на рабочем месте в соответствии с международными нормами и стандартами, предусмотрев эффективные процедуры подачи и рассмотрения жалоб, средства правовой защиты и санкции». Эти рекомендации Комитета Республикой Казахстан выполнены не были.

11. Попытки Белоусовой в судебном порядке, включая обращение в Верховный суд Республики Казахстан, добиться, согласно решению Комитета, «предоставления соответствующего возмещения, включая надлежащую финансовую компенсацию, за моральный и материальный ущерб, причиненный автору в результате нарушения ее прав в соответствии с Конвенцией, в том числе компенсацию», также остались безрезультатными.

2.7. Принудительный труд (с учетом работников-мигрантов)

1. В свете охраны и защиты социальных прав человека пристального внимания требуют, казалось бы, давно решенные на уровне международных правовых актов проблемы принудительного труда. В ряде авторитетных международных документов: Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде»⁸⁷, Конвенции МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда»⁸⁸, Международном пакте ООН о гражданских и политических правах⁸⁹, содержится отрицательная правовая оценка этого явления и рекомендации относительно его запрета на уровне национальных правовых порядков. Конвенция МОТ №29 от 1930 г. определяет принудительный труд как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило этих услуг добровольно».

2. В ст.24 Конституции Республики Казахстан⁹⁰ предусматривается, что «каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и труда. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения». Из содержания этой конституционной нормы следует несколько выводов. Во-первых, провозглашается свобода труда, т.е. юридическая возможность самостоятельного, свободного от какого-либо принуждения, выбора вида труда, места его выполнения, характера профессиональной и иной социальной деятельности. Во-вторых, одновременно допускается

⁸⁷ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №120-ІІ «О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000120_

⁸⁸ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №117-ІІ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» // Информационно-правовая система нормативных

⁸⁹ Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2005 года №91 «О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091_

⁹⁰ Конституция РК (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) с изменениями от 23.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

антипод свободы труда – принудительный труд. Норма статьи 24 Конституции Республики Казахстан «увязывает» его с исполнением приговора суда и с работой в условиях чрезвычайного и военного положения. В-третьих, принудительный труд имеет исключительный характер, так как обусловлен исключительными обстоятельствами (судебный приговор с назначением наказания, сочетаемого с исправительно-трудовым воздействием, обстановка чрезвычайного и военного положения).

3. Необходимо отметить, что судебный приговор к таким наказаниям (лишение свободы, исправительные работы, привлечение к общественным работам) – явление не редкое в судебной практике современного Казахстана. Чрезвычайное положение вводилось в стране Указом Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года (в связи с пандемией коронавируса COVID-19)⁹¹. Несомненно, обстановка чрезвычайного положения может потребовать масштабного привлечения к труду того или иного вида целых групп населения. Например, лиц с медицинским образованием, сотрудников правоохранительных органов и т.п. С позиции действующего законодательства, этот труд, так же, как и труд осужденных при отбывании наказаний, признается принудительным. Следует отметить, что в Узбекистане трудовое законодательство устанавливает, что принудительный труд означает *«принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания, в том числе в качестве средства поддержания дисциплины»* (ст.7 Трудового кодекса Узбекистана). Законодательство этого государства Центральной Азии также допускает использование принудительного труда.

4. Конституционные положения о свободе труда и о принудительном труде находят конкретизацию в нормах трудового законодательства Республики Казахстан. Так, в частности, согласно ст.5 ТК РК *«каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, без какой-либо дискриминации, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности»*. Таким образом, юридическая свобода выбора вида труда предполагает защиту от принуждения к нему, а также от дискриминации в сфере трудовых отношений.

5. В п.1 ст.7 ТК РК утверждается, что принудительный труд запрещен. Однако это положение Трудового кодекса противоречит ст.24 Конституции Республики Казахстан, допускающей принудительный труд в условиях исключительных обстоятельств. В ст.7 ТК РК дано легальное толкование понятия принудительного труда. Он *«означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг»*. Исходя из этого положения национального трудового законодательства, принудительный труд заключается в выполнении работ, осуществлении служебной деятельности под угрозой наступления неблагоприятных правовых и иных социальных последствий. Ему присущи следующие признаки: 1) наличие требований выполнения работы и службы под угрозой наказания. Имеется в виду не только наказание в юридическом смысле, но и в аспекте лишения каких-либо жизненно важных благ; 2) реальная возможность претерпевания наказания лицом за отказ от выполнения работы; 3) требование о выполнении работы может исходить от физического, юридического лица и от государства (государственного органа); 4) добровольность, т.е. свобода волеизъявления относительно предложения трудиться, отсутствует. Справедливости ради, необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что в уголовном и административном законодательстве Республики Казахстан отсутствует ответственность за отказ от выполнения работы физическим лицом. Даже в уголовно-исполнительном законодательстве ответственность осужденного за отказ от работы носит дисциплинарный характер, хотя, конечно, не исключается замена исправительных работ на более строгий вид наказания, в случае фактического уклонения осужденным от отбывания исправительных работ.

⁹¹ Указ Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года №285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан». https://online.zakon.kz/document/?doc_id=32648341

6. Следует отметить, что в признаки принудительного труда можно включить также безвозмездный характер труда, т.е. отсутствие заработной платы. Выплата заработной платы не в полном объеме и с нарушением сроков, предусмотренных законом и трудовым договором, также делает труд принудительным. Вполне очевидно, что несоблюдение требований законодательства Республики Казахстан о заработной плате, порядке и сроках ее выплаты, вряд ли учитывает свободу волеизъявления работника. Однако этот признак почему-то в статье 7 ТК РК законодатель не учел.

7. В упомянутой статье 7 ТК РК допущено нарушение юридической техники. Оно состоит в наличии двух взаимоисключающих положений. С одной стороны, оговаривается запрет принудительного труда. С другой, в ст.7 ТК РК предусматривается возможность принудительного труда *«вследствие приговора суда, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц; в условиях чрезвычайного или военного положения»*. Следовательно, допускается принудительный труд, но, если он инициирован государством и им контролируется. И это труд осужденных, а равно работа граждан без учета их согласия в условиях военного и чрезвычайного положения. Кроме того, оговаривается, что лицо, привлеченное к труду, не будет передано для эксплуатации другому лицу или организации.

8. В связи с этим обращает на себя внимание положение Конвенции №29 МОТ «О принудительном или обязательном труде», согласно которому нельзя относить к принудительному труду *«любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ»*. Таким образом, международные правовые акты не признают принудительным трудом то, что казахстанский законодатель таковым считает. Думается, что подход отечественного законодателя к пониманию принудительного труда, как допустимого хотя и при исключительных обстоятельствах, методологически и содержательно ошибочен.

9. Более того, его легитимация в правовой системе страны подрывает авторитет Казахстана в мировом сообществе, как государства, узаконившего принудительный труд. По существу, его запрет на уровне международных стандартов прав человека существует уже 90 лет! Как этого не мог заметить законодатель, вызывает удивление. Тем более, что в части недопущения уступки трудящихся в распоряжение физических и юридических лиц, статья 7 ТК РК буквально воспроизводит текст Конвенции №29. По этому поводу в юридической литературе справедливо отмечается, что норма о запрете «уступки» означает недопустимость ситуации *«полной передачи осужденного в распоряжение негосударственных организаций, в результате которой они смогут использовать преступников по своему усмотрению и без контроля со стороны государственных органов»*⁹². Подобная «передача» или «уступка» фактически равнозначна обращению с человеком, как с объектом права собственности. Таким образом, казахстанский законодатель необоснованно включил в понятие принудительного труда такие положения, которые с позиции международных правовых актов к нему не относятся.

10. Вполне очевидно, что труд осужденных в местах лишения свободы, либо находящихся на испытательном надзоре probation, должен осуществляться на основании судебного акта и под контролем органов государственной власти. Очевидно, что привлечение граждан к работам в условиях чрезвычайного или военного положения, в качестве юридической обязанности (ликвидация последствий наводнений, пожаров, землетрясений, пандемии и т.п.), так же предусматривает контроль специализированных государственных органов, их организационно-

⁹² Чубраков С.В. Уголовное наказание в виде обязательных работ (монография). – Томск: Изд-во НТЛ, 2005. – С.70.

обеспечительную деятельность. Следовательно, категория принудительного труда в законодательстве Республики Казахстан нуждается в содержательном изменении и уточнении.

11. Представляется, что непоименованными в ТК РК признаками принудительными труда, по существу являются:

- 1) невыплата заработной платы работнику, а также нарушение сроков ее выплаты;
- 2) привлечение работника к труду в условиях, когда не соблюдаются элементарные требования безопасности труда и имеется высокий риск причинения смерти или вреда здоровью работнику;
- 3) привлечение граждан для выполнения сельскохозяйственных работ по аналогии с «уборочными» компаниями в период СССР (заметим, что в КНР со времен Мао Цзэдуна была довольно широко распространена практика «трудового воспитания» граждан путем их направления в сельскохозяйственные коммуны. Тем самым Китай допускал использование принудительного труда в идеологических целях, с одновременным решением хозяйственных задач);
- 4) использование труда граждан без заключения с ними трудового договора и с нарушением требований трудового законодательства Республики Казахстан относительно юридического оформления статуса работника;
- 5) дискриминационные ущемления прав работника в части социального страхования, создания безопасных условий труда, оплаты отпуска, листа временной нетрудоспособности и т.п. Последние два признака принудительного труда непосредственно относятся к трудовой деятельности мигрантов, женщин, несовершеннолетних, лиц с ограниченными возможностями. Эти категории граждан могут оказываться жертвами обмана при трудоустройстве, вследствие элементарной неосведомленности о своих трудовых правах. Обман может быть связан с предложением для «начала» поработать без заключения трудового договора, который работодатель в будущем заключит.

12. Верховный суд Республики Казахстан в Нормативном постановлении «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», разъяснял, что в соответствии со статьей 33 ТК РК, допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора⁹³. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях устанавливает ответственность работодателя за допуск к работе лица без заключения трудового договора (ч.1 ст.86 КоАП)⁹⁴. Однако об этих правовых конструкциях многие граждане, тем более иностранцы – трудовые мигранты, едва ли осведомлены.

13. Весьма распространенным способом обмана работника является установление ему пониженного размера оплаты труда на период испытательного срока. Фактически, это дискриминационное нарушение права на получение заработной платы в полном объеме и одновременно завуалированная разновидность принудительного труда. Следует отметить, что на практике весьма непросто доказать наличие факта допуска к работе без надлежащего оформления. Если заработная плата выплачивается в «конвертах» и не отражается в финансовой документации, предоставляемой в налоговые органы, возникнут сложности с доказыванием ее пониженного размера под предлогом испытательного срока.

14. Повышенный риск вовлечения в принудительный труд имеют трудовые мигранты. Казахстан вследствие относительно благополучных показателей социально-экономического развития, толерантности населения, является достаточно привлекательным для трудовой миграции. Большую часть этих мигрантов составляют граждане Узбекистана, Кыргызстана, Таджикистана. По различным данным, за пределами Узбекистана на заработках находятся более 3 млн чел. Из

⁹³ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями от 20.04.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

⁹⁴ Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК Об административных правонарушениях. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

Таджикистана в поисках работы выезжал каждый 5-ый житель мужского пола. По-видимому, значительная их часть посещает Казахстан с целью получения работы.

15. Закон Республики Казахстан «О правовом положении иностранцев» устанавливает, что *«иностранцы могут осуществлять трудовую деятельность в Республике Казахстан на основании и в порядке, установленном законодательством и международными договорами Республики Казахстан. В целях обеспечения реализации конституционного права граждан Республики Казахстан на свободу труда законодательными актами могут быть установлены ограничения по осуществлению трудовой деятельности иностранцев в Республике Казахстан»* (ст.6 Закона)⁹⁵. Таким образом, законодательство закрепляет приоритет интересов граждан Казахстана в сфере труда. Этой цели служит институт квот на привлечение иностранных работников.

16. Квоты и административные разрешения являются инструментарием регулирования притока иностранной рабочей силы в Казахстане. Ст.32 Закона Республики Казахстан «О занятости населения» предусматривается, что *«в целях защиты внутреннего рынка труда уполномоченным органом по вопросам занятости населения устанавливается квота на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан»*⁹⁶.

17. Определенный риск привлечения мигрантов к принудительному труду обусловлен положениями ст.26 ТК РК. В соответствии с ней не допускается заключение трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы. Подобное разрешение выступает одним из юридических оснований для трудоустройства иностранцев. В связи с этим нельзя исключать ситуацию, когда недобросовестный работодатель скроет от трудового мигранта отсутствие такого разрешения и привлечет его к труду с плохими условиями, низкой заработной платой, подвергая этого мигранта эксплуатации. Затем от такого работника легко избавиться, объяснив ему, что он работает незаконно и является нелегальным мигрантом. Понятно, что соблюдение требований относительно оплаты отпуска, больничного листа и предоставления других социальных благ предъявлять он не будет. Нетрудно представить, в каких условиях оказались трудовые мигранты, обманом привлеченные к труду, в ситуации с пандемией коронавируса. Работодатель, избавившийся от таких работников, «ничего им не должен». Но и от государства, на территории которого они находятся, требовать каких-то мер социальной поддержки они не могут, так как являются нелегальными мигрантами. Таким образом, «параллельная» ответственность работодателей и работников-нелегальных мигрантов, вкуче с юридической неграмотностью последних создают предпосылки для латентного принудительного труда и нарушения социальных прав иностранных работников в сфере трудовых отношений.

18. Завуалированной разновидностью принудительного труда следует признать неправомерное увеличение продолжительности рабочего времени. Это означает ситуацию, когда работник находится в служебном офисе или ином рабочем месте после завершения дневного рабочего времени. При этом он продолжает с ведома работодателя выполнять различные служебные или производственные задания. Никакой оплаты по существу сверхурочных работ не производится. Подобная практика «сверхпродолжительного труда» встречается в структурах государственной службы, различных государственных учреждениях, как правило, в связи с различными проверками. Имеет она место и в коммерческих организациях. По-видимому, не случайно, в

⁹⁵ Закон Республики Казахстан от 19 июня 1995 года №2337 «О правовом положении иностранцев» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337_

⁹⁶ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V ЗРК «О занятости населения» с изменениями от 25.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z160000482>

ст.89 КоАП предусмотрена административная ответственность за незаконное превышение норм рабочего времени. Однако, за совершенное впервые это деяние влечет слишком мягкое административное наказание – предупреждение. Очевидно, что оно не имеет должного профилактического эффекта и малозначимо для противодействия незаконному привлечению к труду сверх нормального рабочего времени. Представляется, что в ч.1 ст.89 КоАП целесообразно предусмотреть штраф в качестве административного наказания для работодателя за упомянутое нарушение.

19. Следует отметить, что в ст.81 ТК РК закреплено право работника на отказ от выполнения работы в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением работодателя. Несомненно, что труд в условиях, упомянутых в ст.81 ТК РК, оправданно квалифицировать, как принудительный. Однако нужно четко оговорить в Трудовом кодексе, что никаких неблагоприятных правовых последствий для работника при таких обстоятельствах не наступит, а его отказ от работы не является нарушением трудовой (служебной) дисциплины.

Выводы и рекомендации:

1) Противоречивость отечественного законодателя в подходе к запрету принудительного труда сочетается с фактическим распространением этого негативного социально-правового явления в различных завуалированных формах, нарушающих права и законные интересы граждан Республики Казахстан и иностранцев – трудовых мигрантов, в сфере занятости населения.

2) Запрет принудительного труда имеет системный характер и тесно связан с противодействием дискриминации в трудовых отношениях, с обеспечением условий, необходимых для защиты человеческого достоинства в социальных аспектах, для безопасности труда и социальной справедливости при его оплате.

3) В казахстанском законодательстве категория принудительного труда касается сферы уголовно-исполнительных отношений (исполнение наказаний и пробационный надзор) и трудовых отношений, в которые уголовно-исполнительное регулирование «вкрапливается», если речь идет о труде осужденных. Понятие принудительного труда, закрепленное в ст.7 ТК РК, выглядит неполным и недостаточно логичным, что создает впечатление о допущении казахстанским законодательством принудительного труда в «исключительных случаях».

4) В связи с этим целесообразно изложить ст.7 ТК РК в следующей примерной редакции.

Статья 7 ТК РК «Запрещение принудительного труда».

«1. Принудительный труд в Республике Казахстан запрещен.

2. Принудительный труд состоит в привлечении лица к выполнению работы, осуществлению служебной деятельности, вопреки его воли и свободному волеизъявлению, под угрозой наказания или иных неблагоприятных правовых последствий и лишений.

3. К иным формам принудительного труда относится привлечение к работе (службе) без заключения трудового договора, незаконное уменьшение оплаты труда, а равно привлечение к работе (службе) без оплаты труда, принуждение работника к труду сверх нормативов рабочего времени без законных оснований и соответствующей оплаты, отсутствие безопасных для жизни и здоровья условий труда.

4. Принудительный труд означает привлечение к выполнению работ (службы) с нарушением условий труда по любым дискриминационным основаниям.

5. Не является принудительным трудом работа осужденных, связанная с исполнением и отбыванием наказания, нахождением на пробационном надзоре, а также трудовая деятельность граждан для государственных и общественных нужд в условиях чрезвычайного

и военного положения, исключая передачу работников и осужденных в целях их эксплуатации частным лицам и организациям.

б Лица, виновные в организации принудительного труда, подлежат ответственности по законодательству Республики Казахстан».

20. Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что противодействие явным и завуалированным формам принудительного труда в Казахстане должно носить системный и многогранный характер. Государственные органы Республики Казахстан совместно с институтами гражданского общества должны последовательно разрабатывать меры социально-правового, духовно-нравственного, культурно-образовательного, организационно-управленческого и иного характера, посредством которого будут сокращаться масштабы принудительного труда в социально-экономической структуре современного общества в Республике Казахстан.

2.8. Трудовые права несовершеннолетних (с учетом работников-мигрантов) и их защита

1. Проблема детского труда актуальна во многих современных государствах, в том числе и в Казахстане. Она привлекает справедливое внимание международных правозащитных организаций. С одной стороны, труд детей – явление нежелательное, потому что ребенку надо находиться в школе, получать знания, становиться образованным, готовясь к взрослой жизни, и уж конечно не допустимы крайние, наиболее опасные формы привлечения детей к труду, которые являются эксплуатацией. С другой стороны, многие дети работают, а труд можно рассматривать как серьезный фактор воспитания несовершеннолетних, как источник получения ими доходов, которые дети могут потратить на свои нужды, использовать для помощи близким. В этой связи исключительно важное значение имеет правовое регулирование труда несовершеннолетних, создающее надежный заслон от их эксплуатации и социальной несправедливости по отношению к детям.

2. Ребенок – это не только личность со своим внутренним миром, потребностями, жизненными ориентирами, это еще и правовой статус, который нам необходимо четко представлять, чтобы понимать особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Согласно ст.27 Конституции РК, *«брак и семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Забота о детях и их воспитание являются естественным правом и обязанностью родителей».* Из данной нормы Конституции РК можно сделать следующие выводы: 1) детство как особое биологическое, социально-правовое и духовное состояние жизни ребенка охраняется государством; 2) родители должны заботиться о несовершеннолетних детях, а это предполагает и заботу об их социальных правах.

3. Кроме того, Конституция Республики Казахстан признает частью действующего права страны международные договоры, посвященные правам и свободам человека. Одним из таких договоров является Конвенция ООН о правах ребенка⁹⁷. В соответствии с данной Конвенцией, ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее. Конвенция ООН по правам ребенка постепенно «имплементируется» в национальное законодательство Республики Казахстан. Свидетельством этому является Закон Республики Казахстан «О правах ребенка»⁹⁸.

4. В соответствии со ст.1 Закона, ребенком признается лицо, не достигшее восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия). Тождественными понятиями, используемыми в законодательстве Республики Казахстан, являются термины «лицо несовершеннолетнего возраста» и «лицо

⁹⁷ Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 8 июня 1994 года «О ратификации Конвенции о правах ребенка» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/B940001400_

⁹⁸ Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года №345 «О правах ребенка в Республике Казахстан» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345_

малолетнего возраста». Несовершеннолетние достаточно широко представлены в отраслях законодательства Республики Казахстан: в трудовом, гражданском, семейном, уголовном, уголовно-процессуальном, уголовно-исполнительном законодательстве и т.п.

5. Применительно к трудовому законодательству существует так называемая трудовая правоспособность, означающая способность человека иметь трудовые права и обязанности, охраняемые законом. По общему правилу эта трудовая правоспособность наступает по достижению 16 лет, т.е. она возникает у ребенка, т.е. у лица несовершеннолетнего возраста. Более того, законодательство знает случаи, когда трудовая правоспособность, а точнее ее элементы наступают и в более раннем возрасте. Необходимо отметить, что в соответствии со ст.16 Закона о правах ребенка, *«каждый ребенок имеет право на свободу труда»*. Т.е. конституционная норма о свободе труда имеет отношение и к детям. Таким образом, законодательство Республики Казахстан признает и охраняет трудовые права ребенка, определяя его как личность, не достигшую совершеннолетия.

6. Однако в этой сфере имеются многочисленные «подводные рифы», риски и угрозы, о которых также говорит законодательство. Так, в соответствии п.7 ст.1 Закона, экономическая эксплуатация ребенка – «это наихудшие формы детского труда, в том числе торговля несовершеннолетними, вовлечение их в преступную деятельность или в совершение антиобщественных действий, занятие проституцией, производство порнографических снимков или участие несовершеннолетних в зрелищных мероприятиях порнографического характера, а также труд, совершаемый детьми младше минимального возраста для приема на работу, установленного законами Республики Казахстан». При этом в ст.16-1 Закона устанавливается, что *«каждый ребенок имеет право на защиту от экономической эксплуатации»*.

7. Таким образом, сфера детского труда связана с рядом рисков и негативных явлений. Это экономическая эксплуатация несовершеннолетних, их принудительный труд без какой-либо оплаты, труд в опасных и тяжелых условиях без учета психофизиологических особенностей ребенка, его состояния здоровья. Абсолютно безнравственным является привлечение ребенка к труду в качестве наказания. Сам по себе труд средством кары выступать не должен, поскольку он вызовет неприятие со стороны ребенка и напроць отнимет у него желание трудиться. Еще более опасными явлениями выступают такие криминальные способы эксплуатации, как вовлечение несовершеннолетних в бродяжничество, попрошайничество, распространение психотропных веществ, наркотических средств, в занятие проституцией. Это уже «поле применения» Уголовного кодекса РК, и к нормальному человеческому труду отношения не имеет.

8. Важно учитывать, что одним из фундаментальных принципов трудового законодательства Республики Казахстан является принцип запрещения наихудших форм детского труда (ст.4 ТК РК). Одновременно, в соответствии с п.2 ст.6 ТК РК запрещается дискриминация по мотиву возраста в сфере труда. Следовательно, казахстанский законодатель допускает детский труд, который с позиции международных правовых актов оценивается как явление весьма нежелательное. Вместе с тем, в ТК РК оговаривается запрет его наихудших форм, без уточнения и конкретизации, что относится к этим наихудшим формам. Одновременно законодатель стремится защищать несовершеннолетних от дискриминации, обусловленной их возрастом и участием в трудовых отношениях.

9. Заслуживает внимание то обстоятельство, что в упомянутой нами ст.1 Закона, «пересекающейся» с положениями ТК РК в вопросах трудовых прав несовершеннолетних, допущено смешивание двух понятий: экономической эксплуатации и наихудших форм детского труда, и в перечне форм экономической эксплуатации, наряду с занятием проституцией, торговля несовершеннолетними определяется как наихудшая форма детского труда. Но какое

отношение к этим формам имеет торговля детьми? Полагаем, что логическая ошибка и непоследовательность законодателя не позволяют четко уяснить сущность экономической эксплуатации и наихудших форм детского труда, что в свою очередь снижает возможности эффективной борьбы с этими опасными явлениями в обществе современного Казахстана.

10. Представляется, что экономическая эксплуатация в широком смысле означает обращение с ребенком как с объектом права собственности. Что касается наихудших форм детского труда, то это недопустимые по различным критериям формы трудовой деятельности ребенка, в которых он выступает хотя и не полноправным, но субъектом трудовых отношений. Это означает, что существует необходимость уточнения категорий экономической эксплуатации и наихудших форм детского труда в законодательстве Республики Казахстан. На одну из таких форм фактически указывает нормативная конструкция п.3 ст.37 Закона о правах ребенка, в соответствии с которой *«запрещается использование детского труда в производстве или реализации алкогольной продукции и табачных изделий»*. Таким образом, к наихудшим формам детского труда, запрещенным законом, относится привлечение несовершеннолетних к изготовлению (производству), сбыту алкогольной и табачной продукции.

11. В Законе Республики Казахстан «О занятости населения»⁹⁹ сконструирован адресованный частным агентствам занятости запрет эксплуатации детского труда (п.2 ст.31 Закона). Однако при этом не дается четкого разъяснения сущности этой эксплуатации, что можно рассматривать как определенный пробел закона. В ранее упомянутой ст.16 Закона провозглашается, что *«каждый ребенок имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии...»*. Следовательно, ребенку принадлежит гарантированная государством юридическая возможность самостоятельного, свободного выбора вида труда, профессии, рода и характера трудовой деятельности. Следует отметить, что данная гарантия распространяется не только на детей граждан Республики Казахстан, но и на детей мигрантов, прибывших в Республику Казахстан в поисках работы и обеспечения своего социального благополучия.

12. Согласно п.2 ст.16 Закона, *«дети с четырнадцатилетнего возраста вправе по разрешению родителей в свободное от учебы время участвовать в общественно-полезном труде, доступном им по состоянию здоровья и развитию, не наносящем вреда физическому, нравственному и психическому состоянию ребенка, а также имеют право на получение профессии. Это право обеспечивается службой занятости населения и органами местного государственного управления»*. Таким образом, казахстанский законодатель связывает с достижением ребенком 14-летнего возраста возможность его участия в общественно-полезном труде, т.е. деятельности, направленной на достижение социально-полезных целей. Этот труд должен отвечать следующим требованиям: 1) доступность для ребенка, исходя из его состояния здоровья и уровня развития; 2) отсутствие рисков опасных последствий труда для физического, психического, нравственного здоровья ребенка; 3) ограниченность трудовой деятельности во времени (свободное от учебы время).

13. Определять степень соответствия труда этим критериям должны органы местного государственного управления и службы занятости. Обязательным является согласие родителей на работу несовершеннолетнего. Полагаем, что такое согласие должно даваться в письменной форме, хотя об этом законодатель ничего не говорит. Он так же не уточняет, могут ли давать подобные разрешения иные законные представители ребенка, и поэтому неясно, наделяются ли они этим субъективным правом? Следует отметить, что не вполне понятно, относятся ли положения п.2 ст.16 Закона к сфере, которую небесспорно относить к общественно-полезному труду.

⁹⁹ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V ЗРК «О занятости населения» с изменениями от 25.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

14. Детский труд в Казахстане нередко встречается в сельской местности, в фермерских и крестьянских хозяйствах, где подростки трудятся, помогая родителям. Высоко латентна практика детского труда в семьях мигрантов, в которых дети трудятся вместе с родителями в строительстве, участвуют в уборке зданий, ремонтных работах и т.п. Нередко этот труд не является легким и доступным для ребенка и далеко не всегда – общественно-полезным. Но этот труд мотивирует чувство долга перед семьей и авторитет родителей, патриархальная власть старших родственников, а также социальные условия жизни ребенка и его семьи. Сложно сказать, насколько этот труд соответствует всем требованиям п.2 ст.16 Закона о правах ребенка, однако, он стал устойчивой реальностью не только в Казахстане, но и в других государствах региона Центральной Азии. Кроме того, недостаточно четкими, на наш взгляд, являются критерии допустимости труда ребенка в п.2 ст.16 упомянутого Закона. Они выглядят слишком обобщенными.

15. Необходимо отметить, что в Законе о правах ребенка, так же, как и в Трудовом кодексе, следовало бы оговорить приоритет интересов образования ребенка над его свободой труда. Все-таки с позиции международных стандартов прав человека детский труд – явление нежелательное, обусловленное неблагоприятными обстоятельствами социально-экономического характера и подлежащие искоренению. Дети должны получать образование, развиваться в духовном и интеллектуальном, личностном аспектах, а привлечение их к труду может помещать этому развитию.

16. Обращает на себя внимание и такой фактор, как содержательное разграничение дефиниции свободы труда и права на труд. В законодательстве Казахстана применяется конструкция «свободы труда». Но правовая доктрина четко и однозначно понимает, что любая свобода означает минимальное вмешательство со стороны государства в ту или иную социальную сферу. Тем самым возникает весьма неоднозначная ситуация. Международные стандарты прав человека говорят о недопустимости детского труда, а казахстанский законодатель не только закрепляет свободу труда в отношении ребенка, но и создает определенную идеологическую предпосылку для оправдания минимального вмешательства государства в обстоятельства, обусловленные свободой труда детей. Понятно, что это вмешательство может оказаться минимальным и при нарушении трудовых прав детей, что фактически и происходит с трудом детей мигрантов. Вполне очевидно, что в этих условиях возникают риски для защищенности трудовых прав ребенка и одновременно претерпевает определенный урон моральный авторитет государства перед мировым сообществом, как узаконившего детский труд.

17. Как отмечалось ранее, трудовая правоспособность личности наступает по достижении 16-летнего возраста. Это означает, что при достижении данного возрастного рубежа ребенок вправе заключить трудовой договор с работодателем. В тоже время Трудовой кодекс РК допускает возможность вступления в трудовые отношения по достижению 15 и 14 лет, соответственно. Для участия в постановке театрализованного представления, съемках художественного или документального фильма, трудовые отношения могут возникнуть и с малолетними, т.е. с не достигшими 14-летнего возраста. В этом случае трудовой договор в интересах малолетнего ребенка подписывают его родители или иные законные представители. Они также дают согласие на заключение трудового договора с участием 14-летнего и 15-летнего ребенка.

18. При вступлении несовершеннолетнего в трудовые отношения нужно обращать внимание на некоторые вещи, которые учитывает трудовое законодательство Республики Казахстан.

1) Это состояние здоровья, позволяющее ему трудиться, т.е. трудовая деятельность не должна быть опасной для физического развития ребенка, его социального благополучия и психического здоровья.

2) Несовершеннолетние не обладают уровнем образования и квалификации взрослых лиц, и поэтому их работа не должна быть слишком сложной и рассчитанной по уровню квалификации на лиц совершеннолетнего возраста.

3) Не допускается какая-либо дискриминация несовершеннолетних в сфере труда. За труд равной ценности несовершеннолетние должны получать вознаграждение не меньше, чем взрослые.

19. Таким образом, несовершеннолетние имеют право на заключение трудового договора и на приобретение правового статуса работника. Они подлежат социальному страхованию работодателем. Несовершеннолетние вправе получать вознаграждение за свой труд (заработную плату). Они имеют право на охрану труда и на его безопасные условия. Заключая трудовой договор, несовершеннолетние или их законные представители направляют работодателю заявление на прием на работу и прилагают к нему документы, требуемые трудовым законодательством Республики Казахстан. Во всех случаях к заявлению должна прилагаться копия документа, удостоверяющего личность. Работодатель должен издать приказ о приеме несовершеннолетнего на работу.

20. Порядок заключения и расторжения трудового договора и другие особенности регулирования труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются трудовым законодательством Республики Казахстан. Запрещается принимать или привлекать ребенка для выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. Следовательно, труд несовершеннолетних должен быть безопасным, учитывающим их состояние здоровья, уровень развития. Этот труд должен осуществляться в свободное от учебы время и не создавать препятствий для получения детьми образования.

21. Следует отметить, что правовому регулированию заключения трудового договора с участием несовершеннолетних посвящена ст.31 ТК РК. Она предусматривает трудовую правоспособность несовершеннолетних, общие требования к организации детского труда, а также право одного из родителей ребенка, не достигшего 16-летнего возраста подписать трудовой договор, в котором в качестве работника будет выступать данный ребенок.

22. Важным условием труда несовершеннолетних является режим рабочего времени, продолжительность рабочей недели. В соответствии со ст.69 ТК РК, для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели и она составляет: «1) для возраста от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю».

23. В тоже время, существенным недостатком ст.69 Трудового кодекса РК является отсутствие четкого указания на дневную продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних. Несомненно, что это упущение законодателя следует исправить, поскольку установление максимальной общей продолжительности рабочей недели для несовершеннолетних вовсе не исключает возможность их дневного многочасового труда, а значит – грубого нарушения трудовых прав работающих подростков.

24. Согласно ст.76 ТК РК, к работе в ночное время не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста. Ночным считается время с 22 до 6 часов. В соответствии с пп.2 п.3 ст.77 ТК РК, к сверхурочной работе не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста. Согласно пп.2 п.1 ст.26 ТК РК, *«не допускается заключение трудового договора с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на*

должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами».

25. Таким образом, несовершеннолетние не могут привлекаться к труду в угольных шахтах, горноспасательным работам, к работам, связанным с хранением и транспортировкой радиоактивных материалов, ядовитых веществ и другим видам работ, где эксплуатируются источники повышенной опасности, либо существуют угрозы для здоровья несовершеннолетних. Нельзя принимать детей на работу, которая предусматривает полную материальную ответственность, т.е. обязанность возместить работодателю причиненный ущерб в полном объеме.

26. Следует также отметить, что для несовершеннолетних предусмотрены особенности правового регулирования их времени отдыха. В соответствии со ст.80 ТК РК, *«видами времени отдыха являются:*

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены):

перерыв для отдыха и приема пищи;

внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (межвахтовый отдых);

4) праздничные дни;

5) отпуска».

Так, в частности, в п.4 ст.95 ТК РК *«не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста».*

27. Важным показателем учета социальных прав и интересов несовершеннолетних является также субинститут учебного отпуска, предусмотренный трудовым законодательством. Так, в частности, в соответствии со ст.98 ТК РК, *«работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии "Болашак", учебные отпуска с сохранением места работы (должности)».*

28. Несмотря на имеющиеся правовые пробелы и недостатки законодательного регулирования в Республике Казахстан, дети обладают повышенной правовой защитой, так как те или иные нарушения их прав – весьма опасное явление. Это в полной мере относится и к трудовому законодательству, так как его нарушения в сфере детского труда чреваты многочисленными рисками для благополучия ребенка, его безопасности, духовного и физического здоровья. Следует отметить, что юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства в отношении несовершеннолетних может быть материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной. Привлекать к этой ответственности могут различные органы, но важнейшими органами государственного контроля за соблюдением трудовых прав несовершеннолетних являются органы прокуратуры Республики Казахстан.

29. В связи с этим в Уголовном кодексе РК предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с

несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия (ч.2 ст.152 УК РК). В соответствии с данной статьей УК РК, работодателя-руководителя организации или индивидуального предпринимателя могут прилечь к уголовной ответственности только за то, что он отказал подростку в трудоустройстве или уволил именно из-за несовершеннолетнего возраста. Хотя конечно доказать этот мотив дискриминации непросто. За данное уголовное правонарушение может быть назначено наказание в виде штрафа в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительных работ в том же размере. Может быть назначено также привлечение к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арест на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

30. Кроме того, работодатель может понести материальную и гражданско-правовую ответственность за вред, причинный имуществу несовершеннолетнего работника, его деловой репутации, за разглашение персональных данных работника. Если в интересах несовершеннолетнего работника с иском в суд обратился прокурор или законный представитель ребенка, то по решению суда работодатель может понести гражданско-правовую ответственность в форме ощутимых выплат в тенге за моральный вред и нарушение трудовых прав ребенка в виде несвоевременной выплаты заработной платы, незаконного снижения ее размера, за неправомерное привлечение ребенка к материальной и дисциплинарной ответственности, за унижение его человеческого достоинства и за необеспечение надлежащих условий труда.

31. К опасным нарушениям трудовых прав ребенка относятся нарушения в сфере охраны труда и обеспечения ее безопасности, которые могут повлечь тяжкий вред здоровью и иные опасные последствия. Вопросам охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве посвящены положения раздела 4 ТК РК «Безопасность и охрана труда». Глава 20 ТК РК содержит целый алгоритм, т.е. последовательность шагов, которые необходимы для расследования и предупреждения несчастных случаев на производстве, в том числе и с участием несовершеннолетних.

32. Следует отметить, что руководитель организации или представитель работодателя, ответственный за охрану труда в организации, может понести уголовную ответственность за нарушение правил охраны труда, повлекшее общественно опасные последствия, в том числе и в отношении несовершеннолетнего работника (ст.156 УК РК). Отметим, что наказывается данное деяние по ч.2 ст.156 УК РК штрафом в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет. Всего в этой статье УК РК четыре части, и если преступление будет подпадать под ч.ч.3 или 4 ст.156 УК РК, наказание станет более строгим, в виде лишения свободы на срок до семи лет. Юридическая ответственность за нарушение трудовых прав ребенка должна не только наказывать нерадивого, недобросовестного работодателя, но и предупреждать подобные нарушения в будущем.

Выводы и рекомендации.

1) В контексте осуществления мероприятий по искоренению детского труда в РК, полагаем необходимым решение вопросов совершенствования правового регулирования данной сферы деятельности. В связи с этим считаем целесообразным части 1 и 2 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О правах ребенка» изложить в ином варианте по отношению к действующей редакции.

2) *«Статья 16 Ребенок и труд».*

1. Государство и общество признают ведущей социальной ценностью получение ребенком образования и его приобщение к духовной культуре народов Казахстана и всего человечества.
2. Свобода труда, то есть гарантированная государством юридическая возможность самостоятельного, свободного выбора труда, профессии и профессионального обучения, рода занятий, не должна препятствовать реализации ребенком права на образование, обеспечению интересов его социального, физического и духовного благополучия и развития. Приоритетным направлением, связанным с трудовой деятельностью несовершеннолетних, является содействие в их профессиональной ориентации и подготовке к будущей профессиональной деятельности».
- 3) Требуют уточнения и конкретизации понятие общественно-полезного труда несовершеннолетних и критерии его допустимости в п.3 ст.16 Закона Республики Казахстан «О правах ребенка».
- 4) Представляется оправданным п.7 ст.1 Закона о правах ребенка изложить в следующей редакции:
«Экономическая эксплуатация состоит в фактическом обращении с ребенком как с объектом имущественных прав в целях получения дохода, выгод имущественного характера, а равно по мотивам корыстной и иной личной заинтересованности. Экономическая эксплуатация проявляется в купле-продаже и иных сделках в отношении ребенка, его понуждении к труду без оплаты, к занятию попрошайничеством, проституцией, а также к иным формам сексуальной эксплуатации либо преступной деятельности. Экономическая эксплуатация несовместима с человеческим достоинством ребенка. Лица, виновные в экономической эксплуатации, подлежат ответственности по законодательству Республики Казахстан».
- 5) Целесообразно дополнить ст.4 ТК РК примечанием следующего содержания:
«Наихудшие формы детского труда означают участие ребенка в выполнении работ, опасных для его здоровья, благополучия и развития, либо несовместимых по своему характеру с интересами нравственного развития ребенка, его физического и психического здоровья. К этим формам труда относятся: 1) работы, связанные с подъемом и переносом тяжелых предметов в течение рабочей смены; 2) работы на вредных и опасных производствах; 3) работы, связанные с изготовлением и оборотом алкогольной продукции, табачных изделий, наркотических веществ, психотропных и сильнодействующих средств; 4) работы в сфере обслуживания азартных игр и оборота товаров, используемых для стимулирования интимных (сексуальных отношений), а равно связанные с изготовлением и оборотом порнографических изделий и материалов; 5) работы по транспортировке тел умерших, по осуществлению уничтожения животных для бытовых и хозяйственных нужд, а равно иные работы, которые могут негативно влиять на здоровье несовершеннолетних, нарушать его право на образование, создавать угрозу безопасности и благополучию ребенка. Государство принимает меры относительно полного искоренения наихудших форм детского труда и обеспечивает защиту ребенка от вовлечения в наихудшие формы труда».
- 6) В ст.69 ТК РК необходимо четко обозначить продолжительность дневного рабочего времени для несовершеннолетних разных возрастных групп для того, чтобы исключить риск возможных злоупотреблений со стороны работодателя при установлении режима рабочего дня для несовершеннолетних работников.
- 7) Важную роль в противодействии экономической эксплуатации несовершеннолетних и наихудшим формам детского труда призван играть институт Уполномоченного по правам ребенка в Республике Казахстан. В целях организационно-нормативного обеспечения его деятельности, необходимы скорейшая разработка и принятие закона об Уполномоченном по правам ребенка в Республике Казахстан, в котором была бы определена компетенция

омбудсмена в рассматриваемой сфере и механизм его взаимодействия с государственными органами и институтами гражданского общества.

33. Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что искоренение наихудших форм детского труда является весьма сложным процессом, требующим комплексного решения задач организационно-правового, экономического, психолого-педагогического, культурно-просветительского и иного характера. Важно, чтобы общество было бы равнодушным к проблемам детского труда и к пониманию его причинно-следственного механизма. В профилактике наихудших форм детского труда большое значение имеет защита достоинства ребенка и уважение к нему, повышение социального благополучия населения и его правовой информированности. Неправительственным организациям, осуществляющим деятельность по обеспечению прав ребенка, следует проводить непрерывный мониторинг состояния труда несовершеннолетних в Республике Казахстан.

2.9. Неформальная занятость (с учетом работников-мигрантов)

1. Проблема неформальной занятости в Республике Казахстан, как и в других современных государствах, непосредственно связана с различными аспектами реализации социальных, трудовых прав граждан. Рынок труда в сфере неформальной занятости населения давно стал объективной реальностью, вовлекая в свою «орбиту» не только граждан Республики Казахстан, но и трудовых мигрантов - иностранцев. Долгое время неформально занятые работники находились вне правового поля, поскольку не имели статуса работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, однако и статус индивидуального предпринимателя, предусмотренный Гражданским кодексом Республики Казахстан, на них также не распространяется.

2. Следует отметить, что проблема неформальной занятости в настоящее время является глобальной мировой проблемой. По данным Международной организации труда, примерно 60% всех работников в мире можно отнести к категории самозанятых, т.е. не имеющих статуса в трудовом законодательстве и официально не состоящих в трудовых отношениях с работодателем. Более того, доля таких самозанятых работников в развивающихся странах доходит до 93% на рынке труда, что свидетельствует о колоссальных масштабах «теневое» сектора экономики.

3. Как отмечает Международная организация труда, в государствах Центральной Азии эта доля составляет более 25% от общего числа трудоспособного населения¹⁰⁰. Очевидно, что при отсутствии надлежащей регламентации правовых условий труда самозанятых граждан, они попадают в группу риска лишения доступа к элементарным социальным благам, и могут даже вовлекаться в деятельность, являющуюся противозаконной и криминальной (секс-индустрия, оборот наркотических веществ).

4. Данное обстоятельство детерминировало весьма серьезную проблему «отстранения» неформально занятых работников от доступа к социальным услугам и гарантиям, предусмотренным законодательством Республики Казахстан. Это в свою очередь порождает ситуацию постоянного высокого риска нарушений социальных прав неформально занятых работников. Особенно масштабен этот риск в отношении прав трудящихся – мигрантов, где доля неформально занятых работников латентна и плохо поддается статистическому, налоговому учету. В подобной ситуации нарушаются фискальные интересы государства, да и к тому же оно лишается реальной возможности влиять на рынок труда неформально занятого населения и предупреждать различные нарушения в сфере его существования. Кроме того, возникают

¹⁰⁰ МОТ: в мире 60 процентов людей трудятся неофициально. <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-nelegalnyi-trud-v-mire/29683798.html>

сложности в понимании юридической природы труда неформально занятых работников, а значит в измерении его качества и справедливой социальной оценке.

5. Попыткой исправить данную ситуацию стала разработка Министерством труда и социальной защиты Республики Казахстан проекта Закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам занятости населения». Законопроект был подготовлен по поручению главы государства. В рамках реализации Концепции этого законопроекта было предусмотрено введение с 01.01.2019 года нового правового режима - Единого совокупного платежа (далее - ЕСП). Данный Закон был принят 26 декабря 2018 года¹⁰¹. Эта новация напрямую касалась интересов более 1,3 млн. человек, которые по официальным данным образуют в Казахстане категорию неформально занятых работников.

6. Введение ЕСП было направлено на создание упрощенного организационно-правового алгоритма регистрации деятельности работников в сфере неформальной занятости. Однако при этом предполагалась решить и другие задачи: вовлечь неформально занятых граждан в систему обязательного медицинского и социального страхования, пенсионного обеспечения посредством использования инструментария ЕСП, позволяющего объединить четыре платежа в один с установлением минимальной ставки по подоходному налогу в размере 1 МРП для городов республиканского значения, столицы и областного значения. Для других населенных пунктов этот показатель составил 0,5 размера МРП.

7. Возможности ЕСП изначально планировалось распространять на физических лиц, не использующих труд наемных работников, выполняющих работу или оказывающих услуги в пользу других физических лиц, либо реализующих сельскохозяйственную продукцию для цели бытового потребления. Эта сфера в основном и охватывает неформально занятых работников, не имеющих статуса индивидуальных предпринимателей. Заслуживает внимания то обстоятельство, что доля ЕСП концептуально определялась в следующей пропорции: 10% - индивидуальный подоходный налог, 20% - отчисления в государственный фонд социального страхования, 30% - составляли выплаты в единый накопительный фонд, 40% - отчисления в фонд обязательного социально-медицинского страхования. Был определен также максимальный трудовой доход неформально занятых работников – 100 МРП.

8. Следует отметить, что в механизм ЕСП были включены юридические возможности выбора работником медицинских услуг без ограничения их стоимости, участия в пенсионной накопительной системе и получения базовой пенсии. Наряду с этим, в данном механизме были предусмотрены юридические возможности получения неформально занятыми работниками социальных выплат по утрате трудоспособности, потери кормильца, беременности и родам, по уходу за ребенком по достижению им возраста полутора лет.

9. Несомненно, что подобные законодательные изменения были призваны вывести на качественно новый цивилизованный уровень отношения между государством и гражданами, занятыми на рынке неформального, институционально незакрепленного труда, распространив на рассматриваемую категорию населения конституционные гарантии социальной защиты и предоставления различных социальных услуг. При этом перед органами государственной власти Республики Казахстан возникла задача юридически корректного установления признаков статуса неформально занятого работника (для характеристики подобных граждан в Казахстане, как и, например, в России используется дефиниция «самозанятое население»).

10. В данном контексте еще 29 декабря 2016 года приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан была утверждена

¹⁰¹ Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2018 года № 203-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам занятости населения» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000203#z474>

Методика по формированию показателей неформальной занятости населения¹⁰². Методика представляет собой закрепленный в официальном документе алгоритм установления показателей неформальной занятости граждан и соответствия определенным критериям. В названном документе неформальный сектор труда включил в себя не только работников, но и организации, занятые производством товаров и услуг с целью обеспечения работой и доходами, участвующих в них физических лиц и обладающие характерными чертами домашних хозяйств. Думается, что это небесспорный подход, поскольку в аспекте самозанятости приоритетное значение должны иметь прежде всего сами работники, продающие свое время и результаты труда, а не организации, которые весьма сложно на практике отграничить от предпринимательских структур.

11. В Методике были предложены следующие признаки деятельности неформального сектора труда: 1) отсутствие государственной регистрации организации; 2) малый масштаб деятельности; 3) принадлежность основных фондов и других активов не организациям, а их владельцам; 4) отсутствие вступления в сделки или иные договорные отношения с другими организациями от собственного имени; 5) наличие трудовых отношений без юридического факта трудового договора с формальным соблюдением гарантий, а на основе устной договоренности, доверия в силу родственных и личных отношений. Кроме того, Методика оговаривает, что предпринимательская деятельность в подобных неформальных организациях осуществляется с привлечением безвозмездного труда членов семьи, а равно одного или нескольких наемных работников.

12. Думается, что этот признак выглядит довольно сомнительно. Дело в том, что казахстанское законодательство исходит из обязательности государственной регистрации предпринимательской деятельности, а Методика допускает ее ведение без регистрации. Что касается неоплачиваемого труда наемных работников, то по определению этот труд принудительный, противоречащий законодательству Республики Казахстан, и понятно, что Методика не может допускать то, что запрещено законом. Наряду с этим довольно двусмысленной выглядит оговорка об устной договоренности с работников о трудовых отношениях, так как она может создавать лазейку для уклонения от предусмотренного трудовым законодательством порядка заключения трудовых договоров под предлогом взаимодействия с самозанятым населением. Позволим высказать себе опасение, что вместо выхода самозанятых работников из «тени» это может еще более укрепить теневой сектор в экономике Казахстана.

13. Методика упоминает и такие признаки неформального сектора, как отсутствие доступа или его ограниченность к организованным рынкам, кредитным учреждениям, современным технологиям, профессиональному обучению, а также осуществление деятельности без постоянного помещения или на дому. Необходимо отметить, что Методика распределила организации неформальной занятости на следующие группы: 1) организации формального сектора; 2) организации неформального сектора; 3) организации домашних хозяйств. По поводу организации домашних хозяйств документ отмечает, что они заняты производством товаров и услуг и при этом не являются самостоятельными юридическими лицами, создаются исключительно в рамках домашнего хозяйства. Находятся в собственности его членов и для них не существует полного набора бухгалтерских счетов.

14. Помимо этого, составители Методики попытались определить виды неформальной занятости, которые они увязали со статусом наемных работников, самостоятельно занятых работников и работодателей, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых

¹⁰² Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года №328 «Об утверждении Методики по формированию показателей неформальной занятости населения // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014743>

работников семейных предприятий. В связи с этим, в соответствии с пунктом 12 Методики, неформальная занятость включает следующие типы рабочих мест:

- самостоятельно занятые работники или работодатели, являющиеся владельцами организаций в неформальном секторе;
- члены производственных кооперативов в неформальном секторе;
- помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий, работающие на организациях формального или неформального сектора;
- наемные работники, занимающие рабочие места на организациях формального и неформального сектора, у отдельных физических лиц или в крестьянских (фермерских) хозяйствах, если их рабочее место соответствует, одному из перечисленных критериев: приняты на основе устной договоренности.

15. Как отмечалось нами ранее, эти критерии самозанятости довольно противоречивы и не полны. Не упоминают они и работников – трудовых мигрантов, которые не получают социального страхования и других социальных услуг. Заметим также, что инструментарий ЕСП делает неактуальным такой признак неформальной занятости, как отсутствие оплаты социального пособия за временную нетрудоспособность на период заболевания.

16. Методика указывает, что ключевым критерием установления факта, относится ли конкретная организация к неформальному сектору экономики, является ее государственная регистрация. В соответствии с Методикой, работники, которые трудятся на личном подворье, выполняя работу по производству сельхозпродукции, для уточнения своего статуса должны распределяться по целям потребления: 1) лица, изготавливающие продукцию только для собственного потребления; 2) работники, осуществляющие частичный оборот сельхозпродукции; 3) лица, действующие только для обмена (продажи) сельхозпродукции. При этом Методика оговаривает, что не относятся к неформальному сектору физические лица, работающие по найму в домашних хозяйствах. Домашние хозяйства, производящие сельхозпродукцию для продажи или обмена, включаются в неформальный или формальный сектор экономики в зависимости от такого критерия, как наличие государственной регистрации.

Выводы и рекомендации.

1) Представляется, что в Республике Казахстан сделаны важные шаги по приданию необходимого цивилизованного уровня регулирования и правовой защищенности граждан, находящихся в так называемом неформальном секторе экономики. Помимо того, что эти граждане являются налогоплательщиками, они должны иметь право на социальную защиту и на доступ к социальным услугам, которые имеют работники, заключившие трудовой договор на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.

2) Введение механизма ЕСП выступило проявлением стремления государства создать стимулы для наиболее желаемого социального поведения самозанятых работников. Т.е. государство продемонстрировало свое стремление действовать не методом принуждения, а стимулирования граждан, упрощая процедуру уплаты налогов и открывая доступ к социальным услугам самозанятым работникам. Однако этот процесс оказался противоречивым и не обеспечившим системную мотивацию «выхода» работников из сферы теневой экономики. Население нередко воспринимает ЕСП не как поощрительный механизм, а как попытку чиновников «залезть» в карман самозанятых граждан, которые и так находятся в «свободном плавании» в условиях рыночной экономики, осложненной пандемией коронавируса, и не имеющих ничего, кроме личных трудовых ресурсов.

3) Достаточно противоречива с позиции юридической техники и социального смысла упомянутая выше Методика, которая, на наш взгляд, нуждается в определенной корректировке

и доработке в части уточнения критериев организации неформального сектора экономики и деятельности таких организаций, обеспечение гарантий прав самозанятых работников.

4) Представляется оправданным рекомендовать институтам гражданского общества совместно с органами государственных доходов и государственной статистики Республики Казахстан осуществлять регулярный мониторинг состояния неформального рынка труда, организовывать обучающие, информационные проекты по повышению правовой культуры самозанятых работников, по укреплению доверия к государству. Кроме того, полагаем, что на уровне трудового законодательства Республики Казахстан целесообразно решить вопрос с распространением по аналогии на самозанятых работников правовых гарантий, существующих в трудовом законодательстве, применительно к участникам трудовых отношений. Отдельного внимания заслуживают вопросы разработки и применения организационно-правовых мер, обеспечивающих защиту социальных прав самозанятых трудящихся-мигрантов.

2.10. Безопасность и гигиена труда (с учетом работников-мигрантов)

1. Одной из пяти основных программ Международной Организации труда является программа «Охрана труда: глобальные действия в целях профилактики»¹⁰³. В ней указано, что необходимыми условиями для обеспечения безопасности и гигиены труда являются:

- создание нормативно-правовой, регуляторной и судебной системы, направленной на решение и охват вопросов охраны труда, включая основные законодательные акты и технические нормативы в этой сфере;
- обеспечение исполнения требований законодательства об охране труда на рабочих местах, в том числе с помощью государственных, частных или неправительственных систем, действующих независимо или во взаимодействии друг с другом;
- компетенции, необходимые работодателям и трудящимся для того, чтобы обеспечить и поддерживать охрану труда на международном и национальном уровне, а также на уровне предприятий;
- социальный диалог, охватывающий вопросы охраны и гигиены труда;
- мобилизация государственных и частных средств для инвестиций в охрану труда;
- службы гигиены труда, в том числе государственные и частные;
- программы страхования от производственных травм, способствующие профилактике летальных несчастных случаев, травматизма и заболеваний;
- специалисты, учреждения и объединения по вопросам охраны и гигиены труда;
- индикаторы охраны труда и реализация эффективных методик для сбора необходимых данных;
- стимулирование потребности в охране труда трудящихся и безопасности рабочих мест.

2. Безопасность и гигиена труда в Казахстане обеспечивается положениями Конституции РК, Трудового Кодекса РК и целого ряда правовых актов разного уровня. Так в п.2 ст.24 Конституции РК указано, что *«каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены...»*¹⁰⁴.

3. Более детально гарантии безопасных условий труда изложены в Трудовом кодексе Республики Казахстан¹⁰⁵. В ст.4 ТК РК среди принципов трудового законодательства определены *«... 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 5) приоритет жизни и здоровья работника; ...»*. И далее вопросу безопасности и гигиены труда посвящен раздел 4 ТК РК.

¹⁰³ Восточная Европа и Центральная Азия. Ресурсная платформа. Тематические направления: 12. Безопасность и гигиена труда // Сайт Международной Организации Труда. <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/osh/lang--ru/index.htm>

¹⁰⁴ Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. с изм. от 23.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

¹⁰⁵ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z205>

4. Глава 17 этого раздела ТК РК посвящена государственному регулированию безопасности и охраны труда и включает в себя формы такого регулирования, в том числе:

*«1) государственный надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
2) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;
3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников...» и другие.*

5. Ст.180 ТК РК содержит императивные правовые нормы, касающиеся того, что:

*«2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.
3. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.*

Работники не несут расходов на эти цели.

Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором».

6. В соответствии со ст.181 ТК РК работники имеют право на:

«1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;

3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда».

7. В свою очередь, ст.182 ТК РК содержит весьма обширный перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасности и охраны труда, в том числе:

«1) проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду; ...

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний; ...

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда; ...

14) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания; ...».

8. Отдельная глава 19 ТК РК посвящена организации безопасности и охраны труда, включая аттестацию производственных объектов по условиям труда, требования безопасности рабочих мест и обязательный медицинский осмотр работников. Наконец, в данном разделе ТК РК содержится Глава 20, в которой подобно определяется порядок и компетентные органы и должностные лица, ведущие расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

9. Согласно ст.ст. 191, 202 ТК РК контроль за соблюдением трудового законодательства и норм по безопасности и охране труда ТК РК возлагается на государственных инспекторов труда и внутренние службы безопасности и охраны труда, создаваемые в производственных организациях с численностью более 50 работников.

10. Общественные отношения, возникающие в области обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей регулируются Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»¹⁰⁶ с рядом подзаконных нормативных правовых актов к нему.

11. Законодательные нормы по вопросам охраны здоровья трудоспособного населения и безопасности производственной деятельности закреплены в Кодексе РК о здоровье народа и системе здравоохранения¹⁰⁷. В ст.86 Кодекса установлен порядок и виды медицинских осмотров

¹⁰⁶ Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года №30 «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030>

¹⁰⁷ Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

и обязанности работодателя в связи с этим, а глава 14 посвящена деятельности в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, при этом в ст.106 установлен порядок регистрации и расследования случаев профессиональных заболеваний и (или) отравлений, а в ст.108 – меры профилактики неинфекционных, в том числе профессиональных заболеваний, и травматизма.

12. Большое количество правовых норм, направленных на обеспечение безопасности труда, содержится в различных подзаконных правовых актах, в том числе в Постановлении Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами»¹⁰⁸, Постановлении Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил пожарной безопасности»¹⁰⁹, Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда»¹¹⁰, Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем»¹¹¹, Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»¹¹², Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации»¹¹³, Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда»¹¹⁴ и других.

13. Кроме того, Республика Казахстан ратифицировала ряд соглашений в области безопасности труда в рамках региональных организации, например, Соглашение СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей¹¹⁵, Соглашение СНГ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания¹¹⁶,

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

¹⁰⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1182 «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001182>

¹⁰⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 октября 2014 года №1077 «Об утверждении Правил пожарной безопасности» с изменениями от 13.12.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001077>

¹¹⁰ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

¹¹¹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года №927 «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012534>

¹¹² Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655>

¹¹³ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1020 «Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747>

¹¹⁴ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665>

¹¹⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 25 мая 1995 г. №2303 «О ратификации Соглашения о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002303>

¹¹⁶ Указ Президента Республики Казахстан от 25 августа 1995 года №2423 «О ратификации Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002423>

Соглашение СНГ о сотрудничестве в области охраны труда¹¹⁷, Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества¹¹⁸ и другие.

14. Наконец, к документам, имеющим прямое отношение к обеспечению безопасности труда, необходимо отнести различные ГОСТы, СНиПы, правила, инструкции, руководства и т.д., соблюдение которых непосредственно сказывается на здоровье и жизни работников. И, конечно, в институциональном отношении необходимо отметить функционирование созданного в 2001 году Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Национальный центр гигиены труда и профессиональных заболеваний» Министерства здравоохранения Республики Казахстан¹¹⁹.

15. В целом этот массив казахстанского законодательства должен обеспечивать достаточные гарантии в области безопасности и гигиены труда. В проведенном Международной организацией труда еще в 2007 году Национальном обзоре «Охрана труда в Республике Казахстан»¹²⁰ были отмечены сильные и слабые стороны созданной в Казахстане системы:

*«- сильная сторона – сформирована вся нормативная правовая база. Основные стандарты в области безопасности и охране труда определены. Ведется постоянная работа по совершенствованию нормативных правовых актов на основе научных исследований и в соответствии с международными стандартами в области безопасности и охраны труда;
- слабая сторона - слабое развитие культуры безопасного поведения на производстве, безответственное поведение на работе работодателей и работников, отсутствие ориентиров в допустимости рисков и т.д.»*

16. И далее авторы обзора указали: *«для достижения поставленных целей предстоит решить комплекс задач:*

- совершенствование законодательной базы для соблюдения паритетного равенства и ответственности наемного работника, работодателя независимо от сферы и сектора экономики;*
- создание мотивационного механизма повышения уровня реальной оплаты труда за счет рационального использования рабочей силы, роста производительности труда, уменьшения фискальной нагрузки на организации путем снижения обязательных платежей;*
- развитие социального партнерства на всех уровнях управления (национальном, региональном, отраслевом), а также на основе создания реальных механизмов коллективно-договорного регулирования в организациях;*
- внедрение системы экономического стимулирования работодателя с целью увеличения финансирования на охрану труда и развитие системы безопасности и охраны труда в целом.*

¹¹⁷ Указ Президента Республики Казахстан от 4 сентября 1995 г. №2451 «О ратификации Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002451>

¹¹⁸ Закон Республики Казахстан от 11 октября 2018 года №186-VI ЗРК «О ратификации Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000186>

¹¹⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 октября 2001 года №1370 «О реорганизации республиканских государственных казенных предприятий «Республиканская клиника профессиональных заболеваний», «Профпатологическая клиника» Агентства Республики Казахстан по делам здравоохранения и Республиканского государственного казенного предприятия «Институт физиологии и гигиены труда» Министерства образования и науки Республики Казахстан» с изменениями от 05.08.2013 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P010001370>

¹²⁰ Национальный обзор «Охрана труда в Республике Казахстан» // Сайт Международной организации труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306180.pdf

Одним из главных приоритетов в трудовой деятельности является сохранение жизни и здоровья человека. Поэтому все мероприятия по охране и безопасности труда должны быть направлены на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Одним из таких мероприятий должна быть сертификация работ по охране труда.

Исходя из практики международного опыта, необходимо создать Систему сертификации работ по охране труда (ССОР), выполняемых организациями независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе:

- деятельность работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организации;
- деятельность службы охраны труда;
- работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;
- организация и проведение инструктажа по охране труда работников и проверки их знаний требований охраны труда. На производствах с вредными условиями труда можно создать схему локализации вредностей в пределах обследуемого объекта. С помощью такой схемы обнаруживаются вредные производственные факторы, которые являются общими для многих профессиональных групп работников, либо воздействуют на работников одних участков или одной профессии. Мониторинг соблюдения международных стандартов по охране труда. Это связано с тем, что в условиях интеграции в мировое экономическое пространство, интенсификации производства, необходимо активно внедрять апробированные и принятые в мире системы управления производственной безопасностью и здоровьем».

17. Однако, ситуация в области охраны, безопасности и гигиены труда продолжает характеризоваться большим количеством проблем. Как отметил год назад в то время министр труда и социальной защиты населения РК Бердибек Сапарбаев, выступая на IX международной конференции по охране труда и промышленной безопасности KIOSH-2019, в Казахстане отсутствует эффективная система управления профессиональными рисками и наличествуют вредные условия труда. Он отметил, что «было обследовано около 1 млн 600 тыс. казахстанцев на соответствующих предприятиях. Выяснилось, что на сегодняшний день около 373 тыс. работников работают во вредных условиях, это получается каждый четвертый (из обследованных)»¹²¹. В свою очередь, заместитель председателя Федерации профсоюзов Казахстана Ержан Егембердиев привел следующую статистику: «Согласно анализу ФПРК, в 2018 году на 191 предприятии страны погиб 221 человек и в большинстве случаев доказана вина работодателя»¹²².

18. Еще более сложная ситуация с безопасностью труда складывается для работников-мигрантов. Известно, что Республика Казахстан является страной-реципиентом рабочей силы. По различным оценкам количество мигрантов достигает 1 миллиона человек, что составляет около 7% населения страны. Подавляющее большинство трудовых мигрантов в Казахстане представляют граждане соседних Узбекистана и Кыргызстана. В выпущенном в июне 2019 года совместном докладе Международной федерации по правам человека (FIDH), Международной правовой инициативы (Казахстан) и Антисексизмационного центра «Мемориал» (Россия) «Несуществующие люди» и их эксплуатация в Казахстане: бедственное положение трудовых мигрантов из Кыргызстана и членов их семей»¹²³ указан ряд нарушений прав трудовых мигрантов, в том числе отсутствие регистрации, отсутствие трудового договора, не соответствующие нормам или эксплуататорские условия труда, сложности при получении социальной и юридической защиты, ограниченный доступ к медицинским услугам и т.д.

¹²¹ «В Казахстане намерены пересмотреть нормативно-правовые акты по безопасности и охране труда», журнал "Forbes-Kazakhstan", 23 мая 2019 года. https://forbes.kz/news/2019/05/23/newsid_199868

¹²² «Профсоюзы предложили усовершенствовать систему охраны труда в Казахстане», 27 сентября 2019 г. <https://inbusiness.kz/ru/last/profsoyuzu-predlozhili-usovershenstvovat-sistemu-ohrany-truda-v-kazahstane>

¹²³ «Несуществующие люди» и их эксплуатация в Казахстане: бедственное положение трудовых мигрантов из Кыргызстана и членов их семей» // Сайт Международной федерации по правам человека (FIDH), <https://www.fidh.org/IMG/pdf/kazakh713rusweb.pdf>

19. Очевидно, что такая правовая незащищенность, труд в «сером» поле представляют собой крайне острые проблемы с точки зрения безопасности и гигиены труда работников-мигрантов.

2.11. Инспекция труда

1. Инспекции труда являются специализированным государственным органом по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, включая сферу безопасности и охраны труда. Компетенция инспекций труда определены в Трудовом кодексе Республики Казахстан).

2. В соответствии со ст.17 ТК РК, инспекции труда:

«1) осуществляют государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;

2) осуществляют мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

3) проводят анализ причин производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике;

4) расследуют несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном ТК РК и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) взаимодействуют с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

6) рассматривают обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе безопасности и охраны труда;

7) осуществляют мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

8) представляют в уполномоченный государственный орган по труду периодические отчеты, а также результаты мониторинга состояния безопасности и охраны труда на базе информационной системы по охране труда и безопасности;

9) ведут мониторинг коллективных трудовых споров по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

10) представляют необходимую информацию по трудовым отношениям в уполномоченный государственный орган по труду;

11) осуществляют декларирование деятельности работодателя».

3. В организационно-управленческом отношении систему инспекций труда возглавляет главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, в подчинении у которого находятся: главный государственный инспектор труда области, городов республиканского значения (Нур-Султан, Алматы), руководители местных органов по инспекции труда. В соответствии с пп.4 п.2 ст.191 ТК РК, государственные инспекторы труда обладают правовым статусом должностных лиц. Воспрепятствование осуществлению их служебной деятельности запрещается законом, п.4 ст.191 ТК РК упоминает об ответственности за подобное воспрепятствование.

4. Представляется, что контроль государственных инспекций труда выступает разновидностью социально-правового контроля в трудовых отношениях. Он представляет собой деятельность уполномоченных субъектов – государственных инспекторов труда в отношении хозяйствующих субъектов-работодателей с целью профилактики пресечения и предупреждения нарушений режима безопасности и охраны труда, состояния защищенности трудовых прав работников.

5. Трудовое законодательство Республики Казахстан называет две основных формы такого контроля: проверку и профилактический контроль. Их средством является посещение адресата контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан (п.5 ст.191 ТК РК). Принципами деятельности государственных инспекций труда, а значит, и

осуществления контроля признаются: уважение, соблюдение и защита прав и свобод работников, законность, объективность, независимость и гласность (п.1 ст.192 ТК РК). Что касается задач данных инспекций, то ими являются:

«1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан» (п.2 ст.192 ТК РК).

6. В содержание контроля государственных инспекций труда входят права государственных инспекторов труда. В соответствии со ст.193 ТК РК, государственные инспекторы труда имеют право:

«1) беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

2) запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;

3) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;

4) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

5) приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд. В случае выявления несоответствия организации требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда, создающего угрозу жизни и здоровью работников, которое не может быть устранено путем приостановления (запрещения) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов, главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе приостанавливать (запрещать) деятельность организации на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд. Под угрозой жизни и здоровью работников следует понимать возможность получения производственных травм либо риск смерти работников;

6) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;

7) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;

8) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;

9) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые заявления и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;

10) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

11) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Казахстан о занятости населения и законодательством Республики Казахстан в области миграции населения;

12) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

13) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан».

7. Необходимо отметить, что трудовое законодательство Республики Казахстан, в целом, имплементирует положения Конвенции МОТ №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»¹²⁴ и международных правовых актов в сфере трудовых отношений. Однако эта имплементация не всегда последовательна.

8. Так, например, п.4 ст.193 ТК РК предусматривает право государственного инспектора труда выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, тогда как ст.13 Конвенции МОТ №81 конкретизирует, что основанием для предписания является угроза здоровью и безопасности работников.

9. Из содержания п.1 ст.193 ТК РК о праве беспрепятственного посещения работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства неясно, могут ли государственные инспектора посещать территорию хозяйствующих субъектов беспрепятственно, в любое время суток, без предварительного уведомления работодателя. Иными словами, нормы трудового законодательства Республики Казахстан не позволяют сделать вывод о возможности осуществления внезапных контрольных посещений хозяйствующих субъектов. Подобное право оговаривается статьей 12 Конвенции МОТ №81. Не конкретизировано также право истребования от работников и работодателей документов, объяснений, информации (п.3 ст.193 ТК РК). Формулировка о необходимости такого истребования для выполнения государственным инспектором своих функций звучит слишком обще.

10. Представляется, что более оправдано было оговорить в данной статье ТК РК, что запрашиваемые документы необходимы для проверки их соответствия требованиям законодательства РК, предусмотрев право снимать копии с этих документов с использованием различных технических средств. Следует отметить, что в условиях пандемии коронавируса проверки хозяйствующих субъектов были практически прекращены. Встречаются случаи обращения в правозащитные организации с жалобами на отказ инспекции труда посещать предприятия со ссылкой на Указ Главы государства на установление моратория на проверку бизнес-структур. Очевидно, что такие отказы приводят к серьезным нарушениям прав и законных интересов работников. Так, в частности, состоявшаяся в июле 2020 года проверка ТОО «Semey Bus», проведенная Восточно-Казахстанским Управлением государственной инспекции труда, позволила выявить 72 нарушения трудового законодательства Республики Казахстан¹²⁵.

11. Понятно, что Указ Президента Республики Казахстан о моратории на проверку малого предпринимательства является юридическим выражением своего рода социального компромисса между государством и бизнесом¹²⁶. Однако, он не направлен на нарушение трудовых прав граждан. Полагаем, что эти отказы в проведении проверок обусловлены произвольным толкованием их оснований. И если на плановые проверки малого бизнеса действует мораторий, то на крупные компании, а также внеплановые посещения, обусловленные аварийными ситуациями на производстве, жалобами работников и другими обстоятельствами,

¹²⁴ Закон Республики Казахстан от 7 мая 2001 года №194 «О ратификации Конвенции об инспекции труда в промышленности и торговле» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194>

¹²⁵ Трудовая инспекция выявила свыше 70 нарушений в ТОО "Semey Bus". https://ratel.kz/raw/trudovaja_inspektcija_vyjavila_svyshe_70_narushenij_v_too_semey_bus

¹²⁶ Указ Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года №229 «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля и надзора с посещением в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000229>

мораторий распространяться не может, и ссылки на пандемию коронавируса и другие тяжелые для бизнеса условия не должны служить оправданием для отказа от проведения проверок.

12. Следует отметить, что на практике встречаются и такие случаи, когда предпринимательские структуры препятствуют инспекции по труду в предоставлении документов, ссылаясь на интересы коммерческой и служебной тайны, и нередко произвольно, по своему усмотрению, толкующие эти интересы. Нельзя исключать ситуации коррупционного характера, а также конфликтов интересов, обусловленных трайбалистской мотивацией при проведении проверок.

13. Обязанности государственных инспекторов труда нашли отражение в ст.194 ТК РК. В соответствии с данной нормой ТК РК, инспектора труда обязаны:

«1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;

3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Казахстан в целях принятия мер по их устранению;

4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;

5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Казахстан, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;

6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;

7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан;

8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан».

14. Обращает внимание на себя то обстоятельство, что в ст.194 ТК РК отсутствует обязанность государственных инспекторов труда ежегодно публиковать доклады о деятельности инспекции труда с перечнем информации, подлежащей открытому доступу, и анализом этой информации.

15. Определенным пробелом трудового законодательства Республики Казахстан является также отсутствие полномочий государственного инспектора собирать образцы используемых или обрабатываемых материалов, что рекомендуется международными правовыми актами в сфере охраны труда.

16. В ст.195 ТК РК содержится перечень правовых актов государственных инспекторов труда. К ним относятся:

«1) предписание:

а) об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;

б) о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

в) о приостановлении (запрещении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности в целом;

г) о выплате работодателем заработной платы.

При этом акт о приостановлении (запрещении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о приостановлении (запрещении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом б) статьи 193 ТК РК;

2) протокол об административном правонарушении;

3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;

4) постановление по делу об административном правонарушении;

5) заключение государственного инспектора труда».

17. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан с учетом требований п.3 ст.198 ТК РК. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

18. В соответствии с административным законодательством Республики Казахстан, государственные инспекции труда вправе рассматривать дела об административных правонарушениях в сфере трудовых отношений, привлекать виновных в нарушении трудовых прав работников к административной ответственности (ст.693 КоАП РК). Представляется исключительно важным то обстоятельство, что государственные инспекции по труду должны взаимодействовать при осуществлении своих функций не только с другими государственными органами надзора и контроля, но и с общественными объединениями, иными организациями (ст.196 ТК РК). Однако, к сожалению, механизм такого взаимодействия с общественными институтами отсутствует.

19. Излишней, на наш взгляд, представляется норма ст.198 ТК РК о праве работодателя обжаловать действия (бездействие) государственной инспекции труда. Полагаем, что она обусловлена интересами повышенной защиты работодателя в Трудовом кодексе. Думается, что такие жалобы должны регламентироваться иными нормативными актами. То, что это право закреплено в Трудовом кодексе Республики Казахстан с формулировкой «*в случае нарушений прав и законных интересов работодателя*», создает возможность злоупотребления правом на обжалование, что может превратиться в фактическое воспрепятствование служебной деятельности государственного инспектора труда.

Выводы и рекомендации.

1) В Республике Казахстан сложилась определенная система правового регулирования деятельности государственных инспекций труда, имеющая более высокий качественный уровень, по сравнению с другими государствами региона Центральной Азии. В целом, эта система имплементирует рекомендации Конвенции МОТ и других международных правовых актов в сфере трудовых отношений. Вместе с тем, имеются существенные недостатки, правовые рассогласования и противоречия относительно компетенции государственных инспекций труда, их субъективных прав и юридических обязанностей.

2) В связи с этим представляется необходимым рекомендовать.

1. Провести инвентаризацию положений ст.ст.192-194 ТК РК на предмет уточнения полномочий, прав и юридических обязанностей государственных инспекций труда в части их конкретизации, логической непротиворечивости и системной взаимосвязи. Эти уточнения следует учесть при внесении соответствующих изменений и дополнений в данные статьи Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Для предупреждения нарушений прав трудящихся мигрантов целесообразно оговорить эти права в качестве дополнительного объекта контроля со стороны государственных инспекций труда.

3. Разработать организационно-правовой механизм взаимодействия государственных инспекций труда с институтами гражданского общества (общественными объединениями, СМИ, религиозными организациями и другими структурами) в части оказания помощи в проведении контроля и в создании социокультурных и духовных предпосылок его проведения.

4. Провести разъяснительную работу с использованием СМИ, информируя работников и бизнес-структуры об основаниях и пределах осуществления контроля государственными инспекциями труда, его правовых последствиях, юридической ответственности за воспрепятствование в осуществлении данного контроля

2.12. Индивидуальные трудовые споры и их разрешения

1. В трудовых отношениях участвуют работники и работодатели как основные субъекты. К сожалению, их интересы далеко не всегда совпадают. Бывают различные конфликтные ситуации, обусловленные теми или иными обстоятельствами. Иногда эти обстоятельства связаны с объективными экономическими условиями, в которых находятся работники и работодатели. Иногда эти конфликты возникают из-за недобросовестного поведения работников, нарушения ими трудовой и служебной дисциплины. Порой конфликты обуславливаются злоупотреблениями со стороны работодателей (несвоевременная выплата заработной платы, необеспечение надлежащих условий труда работникам и т.п.). Правовые предпосылки создания механизма по разрешению трудовых споров содержит Конституция Республики Казахстан, в соответствии с которой *«признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку»* (п.3 ст.24 Основного закона Республики Казахстан).

2. Довольно распространенными бывают случаи, когда трудовые конфликты вызываются различными нарушениями социальных прав работников, несоблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и условий трудового договора. Итак, что такое трудовой спор? В соответствии с п.16 ст.1 ТК РК, трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

3. Таким образом, «ядром» трудового спора являются разногласия между работниками и работодателями по поводу выполнения трудовой функции, условий трудового договора, прав и обязанностей сторон и иных обстоятельств, обуславливающих возникновение трудового спора. Отметим признаки трудового спора:

- 1) наличие разногласий сторон (работника и работодателя);
- 2) возникновение конфликтной ситуации в трудовых отношениях;
- 3) наличие участников спора и их требований;
- 4) существование особой сферы трудовых отношений как предмета трудового спора;
- 5) наличие различных форм выражения трудового спора;
- 6) необходимость правового урегулирования данного спора и наличие его правовых последствий.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор – это правовой конфликт между работником и работодателем, находящийся в сфере трудовых отношений.

4. Предмет индивидуального трудового спора может быть различным: невыплата заработной платы работнику или нарушение сроков ее выплаты, невыполнение работодателем своих социальных обязательств, необоснованное привлечение работника к дисциплинарной и

материальной ответственности. Наряду с этим, в Нормативном Постановлении Верховного Суда Республики Казахстан №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» отмечается, что «...Согласительными комиссиями рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам, возникающим в процессе применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, по вопросам социального партнерства, а также безопасности и охраны труда»¹²⁷. Следовательно, конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением требований безопасности и охраны труда, также включаются в предмет трудового спора.

5. Необходимо отметить, что важнейшим субъектом рассмотрения индивидуального трудового спора являются согласительные комиссии. Их создание и деятельность является попыткой реализации альтернативных процедур разрешения правового спора в трудовом законодательстве Республики Казахстан. В соответствии со ст.159 ТК РК, индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

6. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Следует отметить, что «*требования о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных споров в порядке, определяемом настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан*» (п.1 ст.159 ТК РК). Не могут, например, обратиться с подобным заявлением о разрешении трудового спора согласительной комиссией сотрудники правоохранительных органов, военнослужащие, иные государственные служащие.

7. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий, в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

8. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

9. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд. Следует отметить, что в соответствии с ранее упомянутым Нормативным постановлением Верховного Суда РК о некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров, в ситуации, когда работник или работодатель, а равно заказчик и исполнитель, «не имеет возможность подтвердить наличие трудовых отношений документально, спор по поводу наличия либо

¹²⁷ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями от 20.04.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

отсутствия трудовых отношений между сторонами может быть разрешен в судебном порядке без обращения в согласительную комиссию»¹²⁸.

10. Представляется, что это разъяснение высшего судебного органа страны имеет непосредственное отношение, в частности, к трудовым мигрантам, которым вследствие недобросовестности работодателя, не оформившего их должным образом, сложно подтвердить юридический факт трудовых отношений. Поэтому им следует непосредственно обращаться в суд, поскольку согласительная комиссия по месту их работы либо отсутствует, либо вряд ли поможет мигрантам в справедливом разрешении трудового спора. Таким образом, трудовым мигрантам в большинстве случаев не доступны альтернативные процедуры разрешения индивидуального трудового спора. Увы, но даже цитируемое Нормативное постановление Верховного Суда РК не содержит конкретных рекомендаций для судебных органов относительно того, как и в какой последовательности они должны устанавливать юридический факт в трудовых отношениях. Если по этому ключевому вопросу Верховный Суд Республики Казахстан не сориентировал судебную практику, то чего можно ожидать от трудовых мигрантов, зачастую не имеющих доступа к квалифицированной юридической помощи в доказывании трудовых отношений. Впрочем, эта проблема относится не только к трудовым мигрантам, но и к другим работникам – гражданам Республики Казахстан.

11. Для трудовых мигрантов и иных работников, занятых в сфере микропредпринимательства и в некоммерческих организациях с численностью работников не более 15 человек, разрешение индивидуального трудового спора посредством обращения в согласительную комиссию, в соответствии с п.1 ст.159 ТК РК, также невозможно. Следовательно, и в этом случае они не могут задействовать альтернативный механизм разрешения правовых споров в досудебном порядке. Следует отметить, что других субъектов, помимо согласительных комиссий, реализующих альтернативные процедуры для урегулирования индивидуального трудового спора, законодательство Республики Казахстан не предусматривает. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

12. Таким образом, трудовое законодательство Республики Казахстан в целом предусматривает механизм разрешения трудового спора. Работник, оказавшийся в ситуации трудового спора и, например, несогласный с изменением условий его труда, либо оспаривающий отрицательную аттестационную характеристику, данную ему работодателем, или оспаривающий законность или справедливость привлечения к дисциплинарной ответственности, вправе обратиться за помощью в урегулировании спора в согласительную комиссию. Эта комиссия, как отмечалось нами ранее, создается в организации по месту выполнения работником трудовой функции. Она является особым социальным институтом по регулированию индивидуального трудового спора на основе компромисса и с использованием согласительных, примирительных процедур. Задача согласительной комиссии состоит не в том, чтобы «взорвать» социальную обстановку внутри организации, а в том, чтобы конфликт был разрешен без какого-либо ущерба для сторон, а права и законные интересы работника были защищены.

13. Иными словами, данные комиссии создаются для того, чтобы обеспечить согласование воли и интересов работника и работодателя в условиях сохранения нормальной жизнедеятельности организации. Согласительные комиссии создаются, как отмечалось ранее, на паритетной основе из представителей трудового коллектива работников, и прежде всего профсоюзного комитета, и

¹²⁸ О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров. Нормативное Постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

администрации – работодателя. Трудовое законодательство уделяет внимание вопросам обучения членов согласительных комиссий, их компетентности в сфере трудовых отношений.

14. Следует отметить, что деятельность согласительных комиссий выступает своего рода проявлением медиации в трудовых отношениях. Однако ряду категорий работников и, прежде всего трудовым мигрантам, помощь согласительных комиссий не доступна. А иных, «параллельных» субъектов разрешения индивидуального трудового спора в досудебном порядке, трудовое законодательство не предусматривает. В юридической литературе обращается внимание на то обстоятельство, что от 17,6% до 23% от числа возбужденных дел разрешаются в порядке досудебного урегулирования (мировое соглашение, медиация, партисипативная процедура)¹²⁹. Это достаточно существенный показатель, однако, как мы установили, далеко не все работники и иные участники трудовых отношений, а также приравненные к ним по аналогии гражданско-правовых отношений (стороны договора подряда, договора возмездного оказания услуг), могут воспользоваться инструментарием досудебного разрешения трудового конфликта.

15. Согласно ст.160 ТК РК, для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

16. Таким образом, по различным трудовым спорам, если они не связаны с увольнением работника, он может обратиться в согласительную комиссию в течение года с момента, когда узнал о нарушении своих трудовых прав. Кроме того, ст.160 ТК РК прямо упоминает соглашение о медиации, т.е. о результатах примирительных процедур, которые состоялись, в том числе посредством деятельности согласительной комиссии. Следовательно, в соответствии со ст.159 ТК РК, соглашение сторон является единственной возможной формой для закрепления порядка и процедур принятия решения согласительными комиссиями. Однако в ст.159 ТК РК не содержатся эти процедуры и общие требования к их выполнению.

17. Представляется, что месячный срок для обращения согласительную комиссию, а также срок в 2 месяца для обращения в суд является минимальным и явно недостаточным по продолжительности. Для «нерасторопных» участников трудового спора, которые в эти сроки не уложатся, возникает высокая вероятность нарушения прав и законных интересов в связи с разрешением индивидуального трудового спора. Конечно, законодатель оговаривает возможность восстановления пропущенного срока для обращения в согласительную комиссию по уважительным причинам. При этом он устанавливает, что на усмотрение согласительной комиссии остается решение вопроса о том, имелись уважительные причины или нет. Полагаем, что во избежание злоупотреблений в ст.160 ТК РК все-таки следовало оговорить хотя бы общие условия признания уважительными причин пропуска работником сроков обращения в согласительную комиссию.

18. Следует также отметить, что и ранее цитируемое нами Нормативное постановление Верховного Суда РК также не разъясняет, в чем заключается сущность «уважительных причин»

¹²⁹ Хасенов М.Х. Что не так с судебной практикой по трудовым спорам? <https://www.zakon.kz/5010181-что-не-так-с-судебной-практикой-по-.html>

для восстановления сроков обращения в согласительную комиссию и в суд в целях разрешения индивидуального трудового спора. На основании ст.161 ТК РК работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

19. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе, согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

20. Таким образом, трудовое законодательство Республики Казахстан наделяет согласительные комиссии серьёзными полномочиями. То есть согласительная комиссия, как и суд, вправе принять решение о восстановлении незаконно уволенного работника. С той лишь разницей, что суд делает это как бы со стороны, от имени государства, восстанавливая нарушенную справедливость. А согласительная комиссия принимает решение «изнутри», в рамках организации, где трудился работник. Более того, согласительная комиссия, куда уволенный работник обратился с письменным заявлением об оспаривании законности увольнения, имеет право принять решение о выплате работнику неполученной им заработной платы, денежной компенсации в пределах шести месяцев, как за простой в работе по вине работодателя.

Выводы и рекомендации.

1) Согласительная комиссия, в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, выступает основным и практически единственным субъектом разрешения индивидуального трудового спора с использованием инструментария альтернативных процедур (переговоры, медиация). По результатам переговоров и согласительных процедур комиссия вправе принять решение, имеющее юридическую силу и защищающее трудовые права работника. Тем самым, трудовой конфликт, который возник между работником и работодателем, будет исчерпан. Однако не все категории работников имеют юридическую возможность обратиться в согласительную комиссию с просьбой о разрешении индивидуального трудового спора вследствие ограничений, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан. Работникам-трудовым мигрантам обращение в согласительные комиссии практически недоступно. В связи с этим, целесообразно расширить возможности досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров работников за счет совершенствования субъектного состава разрешения трудовых споров.

2) Целесообразно разработать типовую форму соглашения между работником и работодателем как акта согласительной комиссии, в которой могли бы быть отражены основные условия соглашения и требования к процедурам его заключения. Это типовое соглашение может быть утверждено в общенациональном масштабе, в рамках социального партнерства государства, бизнеса и работников.

3) В трудовом законодательстве и Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» следует дать официальное толкование понятию «уважительных причин» восстановления пропущенных сроков обращения в согласительную комиссию и суд для разрешения индивидуального трудового спора.

4) В целях повышения состояния защищенности трудовых прав работников, включая мигрантов, а также для совершенствования правоприменительной деятельности судебных органов,

целесообразно при помощи правовой доктрины и, используя накопленный опыт судебной практики, в Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» предусмотреть алгоритм установления юридического факта наличия трудовых отношений, поскольку вне этих отношений индивидуального трудового спора фактически не существует.

5) Правозащитным организациям, совместно с трудовыми инспекциями и службами занятости, необходимо осуществлять мониторинг обращений граждан и иных лиц в согласительные комиссии и суды для разрешения индивидуальных трудовых споров, содействуя посредством мониторинга выявлению нарушений трудовых прав работников и привлечению виновных к ответственности.

6) Необходимо изменить сроки обращения в согласительные комиссии и суды работников, и для этого представляется целесообразным в ст.160 ТК РК предусмотреть следующие сроки для обращения в согласительные комиссии или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

- по спорам о восстановлении на работе – 3 месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию;
- и для обращения в суд – 6 месяцев со дня вручения копии согласительной комиссии по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора.

21. В целом, предложенные меры позволят улучшить практику разрешения индивидуальных трудовых споров. Одновременно, реализация данных предложений призвана повысить уровень юридической защищенности социальных прав человека в сфере труда.

2.13. Защита от необоснованного увольнения

1. Прекращение трудового договора означает, что у работника и работодателя прекращаются взаимные права и обязанности, обусловленные трудовым договором, и они утрачивают по отношению друг к другу правовой статус работника и работодателя. Вопросам прекращения трудового договора посвящены стст.ст.49-62 Трудового кодекса Республики Казахстан. Отметим, что прекращение трудового договора имеет различные основания, среди которых можно назвать инициативу самого работника и соглашение сторон, инициативу работодателя, а также обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Важно помнить, что прекращение трудового договора оформляется письменным приказом работодателя с ознакомлением работника и под его роспись. Проблема защиты работников от необоснованных увольнений является весьма острой социальной, правовой проблемой современного казахстанского общества. Она тесно связана с динамикой состояния рынка труда, добросовестностью поведения участников трудовых отношений, нормативным правовым регулированием оснований и механизма прекращения трудового договора, качества применения норм и институтов трудового законодательства Республики Казахстан.

2. Прежде всего отметим, что государство создает правовые гарантии от увольнения работника по дискриминационным мотивам, так, в частности, одним из принципов трудового законодательства Республики Казахстан является принцип запрещения дискриминации в сфере труда (ст.4 ТК РК). В соответствии с п.1 ст.6 ТК РК, *«каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда...»*. Следовательно, законодатель провозглашает, в том числе, недопустимость ограничения права на защиту от необоснованного дискриминационного увольнения.

3. Одно из проявлений подобной защиты можно увидеть, например, в Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах»¹³⁰. Согласно п.2 ст.7 этого Закона, *«запрещаются дискриминация при приеме на работу, продвижении по работе, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине принадлежности работника к профсоюзу, вступления или выхода из него»*. Полагаем, что в данном случае запрещается дискриминация по мотиву убеждений и социальной активности работника. В целом же, защита от дискриминации в более широком контексте включает в себя защиту от произвольного увольнения. Представляется, что защита от необоснованного увольнения, т.е. расторжения трудового договора, относится к ситуациям, когда инициатором увольнения является именно работодатель. Однако, на наш взгляд, риски подобного увольнения могут иметь место и в случае прекращения трудового договора по соглашению сторон.

4. Так, например, в соответствии со ст.50 ТК РК, *«трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 статьи 50 ТК РК, с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором»*.

5. Обращение к п.2 ст.50 ТК РК позволяет увидеть, что сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Таким образом, закреплена юридическая возможность в форме права работодателя расторгнуть трудовой договор без соблюдения вышеназванных требований, а, следовательно, без обязательного письменного сообщения работнику в трехдневный срок после получения им уведомления со стороны последнего. Тем самым, работодатель получает возможность незамедлительного увольнения работника и самостоятельного определения даты этого увольнения без ее согласования с работником. Думается, это необоснованно расширяет полномочия работодателя по отношению к экономически более слабому субъекту – работнику и буквально «развязывает руки» работодателю, избавляясь от работника со ссылкой на соглашение сторон, которое в подобном варианте он уже заранее предусмотрел в трудовом договоре. Ничем иным, как созданием «облегченных» условий для увольнения работника, это не назовешь.

6. Трудовой договор может быть прекращен в одностороннем порядке по инициативе работодателя, т.е. по его волеизъявлению. Решение об увольнении работника может принять индивидуальный предприниматель, руководитель фермерского, крестьянского хозяйства, руководитель организации – юридического лица, должностное лицо органов государственной власти, пользующееся правом приема и увольнения государственных служащих. При таком увольнении желание работника остаться на имеющемся месте работы для работодателя юридического значения не имеет. Так как рассматриваемый вид прекращения трудовых отношений существенно затрагивает сферы прав и законных интересов работника, увольнение по данному основанию является правом, а не обязанностью работодателя, и оно должно обеспечиваться строгим соответствием «духу» и «букве» закона. Вопросам законности

¹³⁰ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 25.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z140000211>

увольнения работника по инициативе работодателя уделяет самое серьезное внимание судебная практика.

7. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.52 ТК РК. Ее содержание достаточно обширно. Трудовой кодекс Республики Казахстан в данной статье дает перечень оснований, при наличии которых работодатель вправе уволить работника. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

«1) ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;

5-1) лишения свидетельства о присвоении квалификации «оценщик»;

6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

8) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

9) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсического опьянения (их аналогов);

10) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

11) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;

12) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

13) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

14) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

15) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

17) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

18) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;

19) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

20) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

21) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

22) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

23) прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

25) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

8. Таким образом, основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя различные и относятся к разнообразным обстоятельствам. Мы видим среди этих обстоятельств невозможность продолжения дальнейшей хозяйственной деятельности работодателя при ликвидации организации и ухудшение состояния здоровья работника, когда тот или иной вид работы он не может выполнять. Есть в этом перечне ситуации, связанные с прекращением допуска работника – государственного служащего к государственным секретам, и ситуации, связанные с необходимостью восстановления в прежней должности работника, вышедшего из декретного отпуска, имеются основания, обусловленные коррупционным поведением работника. Особую группу оснований образуют различные нарушения работником трудовой (служебной) дисциплины, означающие совершение работником дисциплинарного правонарушения.

9. Так, например, основанием для увольнения работника является его прогул, т.е. отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену). Для того чтобы поведение работника было квалифицировано как прогул, необходимо одновременное наличие следующих условий:

1) отсутствие на работе три часа и более подряд, но в течение одной рабочей смены. Т.е. нельзя суммировать два часа отсутствия на работе в один день и один час в другой день, чтобы потом назвать это прогулом.

2) отсутствие на работе не должно быть связано с уважительными причинами.

Судебная практика относит к этим уважительным причинам болезнь работника, подтвержденную листом временного нетрудоспособности, или болезнь его близкого, члена семьи; невозможность проезда к месту работы, в силу нарушения функционирования общественного транспорта, закрытия путей сообщений; вызова работника в суд или иной правоохранительный орган для дачи показаний в качестве свидетеля, потерпевшего; сопровождение в медицинскую организацию тяжелобольного человека и т.п. Т.е. отсутствие на работе по уважительным причинам, даже если оно продолжалось более трех часов, не является прогулом.

3) наличие вины работника в форме умысла и неосторожности. Это значит, что работник желал совершить прогул или легкомысленно рассчитывал на то, что ему удастся вовремя прибыть к месту работы.

10. Появление работника на месте работы в состоянии опьянения любого вида должно быть установлено с участием медицинского работника-нарколога. Определить на глазок состояние опьянения неспециалисту бывает сложно, тем более внешний вид человека после приема некоторых лекарственных препаратов может выглядеть как состояние опьянения. Если факт опьянения установлен, то работодатель своим приказом в целях безопасности отстраняет работника от работы с составлением соответствующего акта.

11. Значительные трудности вызывает увольнение работника вследствие несоответствия занимаемой должности, недостаточной квалификации и профессиональной подготовки. Для выявления подобного несоответствия проводится аттестация соответствующих работников. Если работник систематически допускает брак, не может выполнить производственные задания, допускает грубые ошибки в работе, можно полагать, что он не соответствует занимаемой должности.

12. Следует отметить, что каждое из оснований для увольнения работника по инициативе работодателя должно быть реальным, фактически и юридически установленным. При этом необходимо знать, что согласно ст.54 ТК РК существуют ограничения для увольнения работника по инициативе работодателя. В частности, «не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных пп.1), 18), 20) и 23) п.1 ст.52 ТК РК. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп.2) и 3) п.1 ст.52 ТК РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери».

13. Трудовой кодекс Республики Казахстан устанавливает, что правовые отношения между работником и работодателем могут быть прекращены и по иным основаниям. Так, например, в соответствии со статьей 51 ТК РК предусмотрено прекращение трудового договора по истечении срока. Согласно п.п. 1 и 2 ст.51 ТК, *«трудоустройство, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком».*

14. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность). Наряду с этим, законодатель предусматривает порядок расторжения трудового договора в случае перехода работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность. Согласно ст.59 ТК РК, *«трудоустройство с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республики Казахстан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей. Основаниями являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность)»*.

15. Ст.60 ТК РК посвящена прекращению трудового договора вследствие нарушения условий его заключения. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

- «1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;*
- 2) заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;*
- 3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;*
- 4) заключения трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;*
- 5) заключения трудового договора с лицами, указанными в пункте 2 статьи 26 настоящего Кодекса;*
- 6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан»*.

16. Таким образом, необоснованное увольнение работника означает расторжение с ним трудового договора вопреки желанию работника и основаниям такого расторжения, предусмотренным трудовым законодательством Республики Казахстан, а равно увольнение по дискриминационным мотивам. Однако необоснованным увольнение будет и в том случае, когда формальные основания, содержащиеся в Трудовом кодексе Республики Казахстан, будут вследствие недобросовестности работодателя истолкованы им неправильно. Например, прогул посчитали, соединив отсутствие работника в организации в разные рабочие смены, или уволили работника за несоответствие занимаемой должности, «по забыв» о его аттестации.

17. Некоторые основания для увольнения работника предусмотренные ст.52 ТК РК выглядят небезупречно вследствие нечеткого конструирования их юридических признаков. Так, например, следует оценивать основания в виде снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя. Во-первых, из формулировки этого основания не ясно, есть ли вина работника в снижении объемов производства. В условиях пандемии коронавируса на многих предприятиях в Казахстане уменьшились объемы производств, выполняемых работ и оказываемых услуг. Да и влияет на этот объем множество факторов: конъюнктура рынка, востребованность работ, услуг, социальная ситуация в стране или ее регионе, предпринимательская грамотность и т.п.

Увольнять работника по данному основанию означает руководствоваться объективным вменением. Формулировка «ухудшение экономического положения работодателя» избыточно оценочна. При отсутствии ее четких признаков данная формулировка открывает простор субъективному усмотрению работодателя и его злоупотреблению своим правом на увольнение работника. Ведь и снижение прибыли на десять тысяч тенге можно при желании истолковать как «ухудшение экономического положения работодателя»! Словно законодатель в данном случае решил по максимуму защитить интересы работодателя, дав ему такое, буквально «каучуковое», основание для избавления от «ненужных работников».

18. Что касается увольнения работника по достижению пенсионного возраста, предусмотренного ст.52 ТК РК, то оно является дискриминационным по признаку возраста и противоречит конституционному запрету дискриминации. Представляется, что необоснованное увольнение работника выступает разновидностью шиканы – злоупотребления правом со стороны работодателя. В юридической литературе злоупотребление правом в трудовых отношениях рассматривается как *«недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, предоставляемых трудовым кодексом и иными законами, при котором управомоченное лицо создает видимость законности собственного поведения, направляемого на необоснованное получение организационных, имущественных и иных выгод, сопряженное с обманом другой стороны трудового договора»*¹³¹. Полагаем, что поскольку юридическое равенство работника и работодателя является фикцией, наиболее вероятно и, соответственно, опасно злоупотребление со стороны работодателя. Представляется, что злоупотребление правом, допущенное работодателем, состоит в его недобросовестности поведения, которому придается внешняя, формальная правомерность, обеспечивающая «прикрытие» обману работника и ухудшению его правового положения, для реализации корыстных и иных личных целей работодателей.

19. Увы, но категории «добросовестности» и «недобросовестности» не получили широкого распространения в судебной практике. Ранее известный казахстанский исследователь М.К.Сулейменов отмечал, что *«суды не понимают проблему добросовестности, боятся ее, и как следствие попросту игнорируют»*¹³². И хотя М.К.Сулейменов касался проблем гражданского права, это можно отнести и к трудовому праву, так как разумность и добросовестность сторон имеют важное значение в сфере трудовых отношений.

20. Судебная практика в Республике Казахстан знает ситуации, когда недобросовестность работодателя проявлялась в произвольном толковании оснований для увольнения, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Казахстан. Так, например, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Казахстан в своем Постановлении от 21 августа 2019 года¹³³ отмечала, что апелляция инстанция не отличила понятие «сокращение штата» от «сокращения численности», которые являются различными. Данную судебную ошибку исправила Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан в своем постановлении от 21 августа 2019 года. *«По мнению суда кассационной инстанции, отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции сделал вывод, что сокращение штатов в ГУ «И.» имело место, порядок увольнения работодателем соблюден. Суд апелляции инстанция, изменяя решение суда и удовлетворяя исковые требования гражданина С., мотивировал тем, что ГУ «И.» не представлено доказательств того, что имело место сокращение штатов; в приказе об увольнении отсутствует ссылка на пункт 1 статьи 53 Трудового кодекса; истцу в течение трех дней не вручена копия приказа об увольнении. Судебная коллегия считает, что выводы суда апелляции инстанция являются*

¹³¹ Хасенов М.Х. Что не так с судебной практикой по трудовым спорам? <https://www.zakon.kz/5010181-chto-ne-tak-s-sudebnoy-praktikoy-po.html>

¹³² Сулейменов М.К. Добросовестность в гражданском праве: проблемы теории и практики // Добросовестность в гражданском праве: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. в рамках ежегод. цивилист. чтений, посвящ. 20-летию Гражданского кодекса Республики Казахстан (Алматы, 22–23 мая 2014 г.) / Отв. ред. М.К. Сулейменов. – Алматы, 2014. – 9 с.

¹³³ Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан от 21 августа 2019 года.

ошибочными, не соответствующими установленным по делу фактическим данным и сделаны при неправильном применении норм права. Допущенные судом апелляционной инстанции нарушения привели к неправильному разрешению дела, необоснованной отмене решения суда первой инстанции, что в соответствии с подпунктами 3), 4) части 1 статьи 427 ГПК является основанием к отмене оспариваемого постановления, с оставлением в силе решения суда первой инстанции». Выводом из данного казуса является наличие различий в сокращении штата и сокращении численности, которые стали решающими при разрешении указанного дела.

21. Следует различать понятие численности работников и штата работников. Таким образом, Верховный Суд Республики Казахстан отметил необходимость различать понятие численности работников и штата работников, он напомнил, что сокращение штата является упразднением в организации некоторых должностей, отраженным в штатном расписании. Что касается сокращения численности, то это уменьшение количества работников, занимающих одну или ту же должность. Следовательно, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Казахстан обратила внимание на то, что не только работодатель, но и суд апелляционной инстанции, в деле, связанном с неправомерным увольнением гражданина С., менеджера отдела финансового и материально-технического обеспечения организации, неверно интерпретировали «сокращение штатов», что привело к нарушению трудовых прав работника.

22. Как отмечалось ранее, прекращение трудового договора представляет собой процесс, определенный порядок совершения юридически значимых действий. Если трудовой договор прекращается по инициативе работодателя за совершенное работником дисциплинарное правонарушение, работодатель должен провести служебное расследование обстоятельств правонарушения, затребовать у работника объяснительную и, приняв решение об увольнении, издать соответствующий приказ. В любом случае при увольнении работника издается приказ об этом за подписью полномочного представителя работодателя. Трудовые отношения прекращаются, и работнику выдается трудовая книжка, выплачивается заработная плата за период, предшествующий увольнению. Следует отметить, что некоторые права и обязанности работника и работодателя сохраняются даже после прекращения действия трудового договора. Так, например, работник обязан возместить работодателю причиненный имущественный ущерб, и прекращение трудового договора не лишает работодателя право требовать возмещения этого ущерба. Работник, имевший доступ к сведениям, содержащим налоговую, коммерческую, банковскую тайну, обязан не разглашать эти сведения и после увольнения из кредитной, иной коммерческой организации или налогового органа.

23. О процедурах, связанных с увольнением работника, говорят ст.ст. 61-62 ТК РК. Согласно ст.61 ТК РК, *«прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя – физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с ТК РК. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя».*

24. В соответствии со ст.62 ТК РК, *«в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан. При ликвидации, банкротстве работодателя – юридического лица, прекращении деятельности работодателя –*

физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом».

Выводы и рекомендации:

- 1) Защита от незаконного увольнения работника означает **совокупность** организационных, правовых, социальных и иных мер с использованием норм законодательства Республики Казахстан, направленных на предупреждение незаконных увольнений, на защиту и восстановление нарушенных трудовых прав работников.
- 2) В рамках мероприятий в сфере социального партнерства, целесообразно проведение работы по искоренению практики увольнения работников, когда фактическое принуждение работников к подаче заявлений о расторжении трудового договора «вуалируется» как увольнение по «соглашению сторон» и по «собственному желанию». Целесообразно силами институтов гражданского общества осуществлять правовое информирование граждан, особенно социально-уязвимых групп населения, включая трудовых мигрантов, разъясняя сущность необоснованного увольнения и возможности судебной защиты от него.
- 3) Представляется оправданным провести инвентаризацию статьи 52 ТК РК об основаниях увольнения работника по инициативе работодателя для того, чтобы создать предпосылки сокращения оценочных понятий и других положений данной статьи, имеющих риски произвольного и необоснованного увольнения работников.
- 4) В Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» целесообразно предусмотреть толкование категории «злоупотребление правом» со стороны работодателя в сфере трудовых отношений, а также разъяснить, в чем заключается сущность добросовестности в отношениях работника и работодателя, регулируемых Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.14. Иные условия труда: минимальный размер оплаты труда и отпуска

1. Важнейшим средством обеспечения нормальной жизнедеятельности человека, его семьи, является вознаграждение за труд. Это вознаграждение в законодательстве Республики Казахстан, как и во многих государствах, называется заработной платой. Заработная плата выступает выражением признания работодателем творческих способностей, квалификации, образованности, умений и навыков работника.
2. В соответствии со ст.28 Конституции Республики Казахстан, *«гражданину Республики Казахстан гарантируется минимальный размер заработной платы и пенсии, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и по иным законным основаниям».* Таким образом, гарантированный минимальный размер заработной платы имеет двойственную юридическую природу. С одной стороны, это один из инструментов социальной защиты населения. С другой – гарантированное минимальное вознаграждение за труд.
3. Следует отметить, что в ст.1 ТК РК минимальный размер заработной платы означает гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени. Таким образом, минимальный размер заработной платы характеризуется следующими признаками:

- минимально необходимый размер ежемесячной денежной выплаты;
- наличие гарантий ее предоставления, установленных законом (ниже этого минимума размер оплаты труда не допустим);
- вознаграждение за труд низкой квалификации;
- наличие условий нормальной продолжительности рабочего времени.

4. В настоящее время в Республике Казахстан установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 42 500 тенге, что составляет примерно 110 долларов США. Учитывая инфляционные процессы и постоянный рост стоимости «потребительской корзины», этой денежной суммы явно недостаточно для удовлетворения потребностей в нормальной жизнедеятельности и развитии человека. Таким образом, в Казахстане, как и в большинстве постсоветских государств, минимальный размер оплаты труда явно не выполняет должным образом функции социальной защищенности гражданина, и его сложно назвать достаточным для приобретения элементарных жизненно необходимых благ. Увы, но в Казахстане, как и в других странах бывшего СССР, существует феномен «работающих бедных», который означает невозможность обеспечения достойного уровня жизни вследствие низкого размера заработной платы, даже если она выплачивается регулярно и человек имеет постоянное место работы. Решение данной проблемы является актуальной задачей, если принимать во внимание модель социального государства, закрепленную в Конституции Республики Казахстан.

5. В соответствии со ст.24 Конституции РК, *«каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы»*.

6. Таким образом, Конституция Республики Казахстан закрепляет ряд положений, имеющих непосредственное отношение к оплате труда:

- 1) труд работника является возмездным, т.е. предусматривает его вознаграждение (заработную плату);
- 2) труд без оплаты по существу является принудительным трудом;
- 3) запрещается дискриминация в сфере трудовых отношений, а значит и в связи с выплатой заработной платы.

7. Исходя из положений Международного пакта ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Европейской социальной хартии (пересмотренной) и положений Конституции Республики Казахстан, заработная плата является важным средством обеспечения достойной жизни граждан, а значит и их человеческого достоинства.

8. Конкретизируя положения Конституции Республики Казахстан о вознаграждении за труд, Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит юридическое определение заработной платы. Так, в соответствии с п.37 ст.1 ТК РК, *«заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера»*. Таким образом, заработная плата – это предусмотренное трудовым договором регулярное, ежемесячное денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за выполнение трудовой функции в интересах работодателя, в зависимости от характера и условий труда, уровня квалификации и профессиональной подготовки работника, наличия компенсационных и других социальных выплат.

9. Отметим юридические значимые признаки заработной платы.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд, т.е. за выполнение работником трудовой функции.

Заработная плата предусмотрена законом и трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работнику работодателем, который обязан совершать действия по ее выплате.

Размер заработной платы зависит от конкретного вида труда, условий его выполнения, квалификации работника, его профессиональной подготовки, сложности и качества выполнения трудовых операций.

Заработная плата носит регулярный характер и выплачивается ежемесячно.

Заработная плата является объектом налогообложения.

10. Каждый работник имеет право на получение заработной платы без какой-либо дискриминации, т.е. выплата заработной платы не может быть поставлена в зависимость от пола работника, его национальной, языковой и религиозной принадлежности, взглядов и убеждений, места жительства, семейного положения и других обстоятельств. По существу, заработная плата является формой выражения цены труда работника, его способности и времени, которые он фактически «продает» работодателю.

11. Правом на получение заработной платы пользуются лица, заключившие в качестве работников трудовой договор с работодателем. Конечно, это, прежде всего, граждане Республики Казахстан, мужского и женского пола, достигшие возраста трудоспособности, в том числе и несовершеннолетние граждане, вступившие в соответствии с законом в трудовые отношения с работодателем.

12. Что касается иностранных граждан и лиц без гражданства, то они также имеют право заключить трудовой договор с работодателем в Республике Казахстан и также регулярно получать заработную плату. Однако для этого необходима регистрация данных лиц в органах миграционной полиции, а также может потребоваться и разрешение на временное проживание в Казахстане. Вполне очевидно, что иностранные граждане не могут быть приняты на государственную службу, а значит, не могут претендовать на получение заработной платы от государственных органов Республики Казахстан.

13. Заработную плату работник получает лично. При этом законодательством Республики Казахстан предусматриваются случаи, когда заработную плату вместо работника могут получить иные лица (например, кто-либо из членов семьи) на основании нотариальной доверенности. За малолетнего ребенка, принятого на работу для участия в съемках художественного, документального фильма, театрализованном представлении, заработную плату получают его родители или иные законные представители. В случае смерти работника неполученная им заработная плата выдается членам его семьи.

14. В тоже время, нередко нарушаются права трудовых мигрантов, которым заработная плата выплачивается либо в неполном объеме, либо с нарушением сроков ее выплаты. Это происходит в результате обмана работников-иностранцев их работодателями либо в результате ненадлежащего оформления их трудовых отношений.

15. Заработную плату, как регулярное вознаграждение за труд, а точнее за выполнение работником трудовой функции, следует отличать от иных выплат.

Во-первых, от выплат, предусмотренных гражданским законодательством и гражданско-правовыми договорами подряда и возмездного оказания услуг.

В чем здесь разница?

А. Заработная плата предусмотрена трудовым договором и Трудовым кодексом, а вознаграждение по договору подряда и возмездного оказания услуг – Гражданским кодексом Республики Казахстан и соответствующими договорами.

Б. Заработную плату получает работник, вознаграждение по договору подряда и возмездного оказания услуг – подрядчик и исполнитель услуги.

В. Заработная плата носит регулярный, продолжаемый характер, вознаграждение по гражданско-правовым договорам является, как правило, разовым.

Г. Для выплаты вознаграждения по гражданско-правовому договору составляется специальный акт – оказания услуг. Для получения заработной платы он не требуется.

16. Во-вторых, заработную плату следует также отличать от иных выплат, связанных с трудовыми отношениями работника. Это премиальные выплаты работнику стимулирующего, вознаграждающего характера, выплаты из фонда социального страхования по листам временной нетрудоспособности, выплаты компенсационного характера, выплаты в форме передачи денежных средств работнику в подотчет при его направлении в служебную командировку. Это, впрочем, не исключает того обстоятельства, что неполученная работником заработная плата в случае его незаконного увольнения и восстановления на работе по решению суда, будет включена в размер возмещения ему причиненного ущерба, обусловленного незаконным увольнением.

17. Согласно ст.113 ТК РК, заработная плата характеризуется регулярностью и периодичностью и выплачивается в денежном эквиваленте в национальной валюте – тенге. Заработная плата устанавливается и выплачивается не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями, выплата производится накануне их. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

18. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

19. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения. Возможна ли выплата заработной платы не в денежной форме? Это крайне нежелательный вариант, и Трудовой кодекс РК о нем ничего не говорит. В Конвенции МОТ «О заработной плате» оговаривается, что в исключительных случаях 25% заработной платы может быть выдано работнику продуктами питания или иными товарами, полезными для жизни работника и членов его семьи. Международные правовые акты не допускают включения в эти 25% алкогольной продукции.

20. Заработная плата может выплачиваться непосредственно по месту нахождения работодателя, т.е. в кассе организации, где он работает, однако сейчас массовой практикой стало перечисление работнику заработной платы в банк-партнер работодателя, и работник получает заработную

плату на соответствующую банковскую карту. В тоже время, следует отметить существование проблемы «серых» заработных плат. Речь идет о денежном вознаграждении, которое выплачивается работнику в конверте и не отражается в налоговой отчетности и банковских документах. Для работодателя это возможность фактического уклонения от уплаты налогов и отчислений в пенсионные фонды. Работник в данном случае ставится в более худшие социальные условия, так как его денежное вознаграждение полностью зависит от усмотрения работодателя, а не от затраченного работником рабочего времени и выполненного им объема работы. С подобными нарушениями работники нередко сталкиваются в частном секторе, а в системе государственной службы существует другая проблема – привлечение работников к фактическому сверхурочному труду, к работе в выходные дни и даже во время отпуска, без соответствующей денежной компенсации.

21. В Республике Казахстан государство гарантирует выплату заработной платы, отказ в ее выплате является недопустимым.

В соответствии со ст.102 ТК РК, государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- 1) *минимальный размер месячной заработной платы;*
- 2) *минимальный размер часовой заработной платы;*
- 3) *оплату за работу в сверхурочное время;*
- 4) *оплату за работу в праздничные и выходные дни;*
- 5) *оплату за работу в ночное время;*
- 6) *ограничение размера удержаний из заработной платы работника;*
- 7) *порядок и сроки выплаты заработной платы».*

22. Согласно ст.103 ТК РК, размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается. Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

23. В соответствии со ст.104 ТК РК, минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о Республиканском бюджете, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

24. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

25. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете

(п.2 ст.12 Закона Республики «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»¹³⁴). Следует отметить, что минимальный социальный стандарт «минимальный размер месячной заработной платы содержит: 1) норму рабочего времени в месяц, 2) нормы труда (трудовые обязанности работника первого разряда в нормальных условиях).

26. Заслуживает внимание то обстоятельство, что Конвенция МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»¹³⁵ ориентирует на то, чтобы гарантированный минимум заработной платы создавал условия для достойной жизни работника и его семьи. В 2008 году Евросоюз рекомендовал государствам-участникам такой минимальный размер оплаты труда, который составляет не менее 50% от среднемесячной заработной платы.

27. Если перенести эту рекомендацию на «почву» национального законодательства Республики Казахстан, то ее выполнение могло бы существенно улучшить качество жизни работников, получающих вознаграждение, соответствующее минимальному размеру оплаты труда. Необходимо отметить, что Трудовой кодекс Республики Казахстан не предусматривает никаких процедур установления минимального размера оплаты труда, как результата переговоров и согласований между представителями бизнеса, государственных структур и профессиональных союзов. Эти вопросы разрешаются на основании нормативных актов, и никакого общественного обсуждения приемлемого минимального размера оплаты труда не происходит. Кроме того, размер минимальной оплаты труда в Казахстане никак не связан со стоимостью «потребительской корзины» и практически не учитывает реальную «стоимость жизни» в сложившихся социально-экономических условиях.

28. В соответствии со ст.107 ТК РК, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя. Для повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ, работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат. Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом РК и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

29. Заработная плата и ее выплаты как правило связаны с нормальной продолжительностью рабочего времени. Однако возможны ситуации так называемых сверхурочных работ, т.е. работ, имеющих продолжительность, превышающую нормальное рабочее время, по различным основаниям. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника. По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

¹³⁴ Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года №314-V ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

¹³⁵ Конвенция Международной Организация Труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Женева, 03 июня 1970 года) // Сайт Международной Организации Труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm

30. В соответствии со ст.109 ТК РК, оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. Согласно ст.110 ТК РК, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

31. Однако, к сожалению эти положения трудового законодательства Республики Казахстан нередко нарушаются. Трудовое законодательство предусматривает случаи, когда заработная плата выдается работнику не в полном объеме. И в ее отношении устанавливается особый правовой режим удержаний. Это могут быть различные случаи. Например, работник причинил ущерб имуществу работодателя и должен его возместить, или удержание осуществляется на основании исполнительных документов (исполнение алиментных и иных денежных обязательств). Для такого удержания необходимо вступившее в законную силу судебное решение и возбуждение исполнительного производства службой судебных исполнителей.

32. В соответствии со ст.115 ТК РК, удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и ТК РК. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

- «1) для погашения неизрасходованных и своевременно невозвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;*
- 2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;*
- 3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;*
- 4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 ТК РК;*
- 5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника».*

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 ТК РК, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

33. Необходимо отметить, что нарушение работодателем требований относительно объема заработной платы и сроков ее выплат, а равно неперечисление пени за невыплату заработной платы влечет административное наказание в виде штрафа (ст.87 КоАП РК). Однако, на практике, требование работника к работодателю об уплате пени за нарушение сроков выплаты заработной платы, по существу не встречается, поскольку сильная экономическая зависимость работников лишает их возможности заявлять подобные требования. Недобросовестные работодатели это сознают и используют в своих интересах.

Наряду с государственными гарантиями в сфере оплаты труда, важное значение имеет правовое регулирование времени отдыха работника и, в частности, его отпусков.

34. Необходимо отметить, что согласно ст.24 Конституции Республики Казахстан, *«каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».* Таким образом, ежегодный отпуск можно считать разновидностью

ежегодного продолжительного отдыха работника, свободного от выполнения трудовых функций, который необходим для восстановления здоровья работника, обеспечения его личного и семейного благополучия. Конвенция МОТ №132 «Об оплачиваемых отпусках» предусматривает, что «отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы»¹³⁶. Следовательно, в Казахстане с минимальной продолжительностью отпуска в 24 дня эта рекомендация Конвенции МОТ в целом соблюдается.

35. Трудовое законодательство Республики Казахстан предусматривает следующие виды отпусков (ст.87 ТК РК):

- «1) *оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;*
- 2) *социальные отпуска».*

36. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

- 1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

37. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, прохождения скрининговых исследований, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- «1) *отпуск без сохранения заработной платы;*
- 2) *учебный отпуск;*
- 3) *отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);*
- 4) *отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;*
- 5) *отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года;*
- б) *отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней».*

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

38. Предоставление отпуска оформляется приказом работодателя. Заслуживает внимание то обстоятельство, что в трудовом законодательстве регулируются основания предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков. В соответствии со ст.89 ТК РК, эти отпуска предоставляются:

- «1) *работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.*

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

¹³⁶ Конвенция Международной Организации Труда № 132 об оплачиваемых отпусках (Женева, 3 июня 1970 г.). // Сайт Международной Организации Труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

39. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера. Однако эти дополнительные оплачиваемые отпуска вряд ли предоставляются работникам - трудовым мигрантам вследствие нарушений трудового законодательства и элементарной неосведомленности работников-мигрантов о праве на такой отпуск. Учитывая, например, что в Узбекистане минимальная продолжительность оплачиваемого отпуска не превышает 15 дней, трудовые мигранты из этой страны вряд ли будут заявлять требования о дополнительном оплачиваемом отпуске казахстанским работодателям.

40. Важно учитывать, что п.3 ст.194 ТК РК запрещает непредставление неиспользованного оплачиваемого трудового отпуска или его части в течение двух лет подряд. В соответствии со ст.88 КоАП РК, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в виде штрафа (субъект крупного предпринимательства может понести штраф в размере 100 МРП) в случае непредставления работнику оплачиваемого трудового отпуска или его части в течение двух лет подряд. Данное положение законодательства свидетельствует о довольно неплохом уровне юридической защищенности права работника на отдых.

41. Однако на практике дело обстоит не столь благополучно. Распространенными являются ситуации, когда работников - государственных служащих просят воздержаться от ухода в отпуск, ссылаясь на то, что их нечем заменить, или во время нахождения в отпуске просят работника выйти на службу, дают ему служебные задания на дом, с настоятельной просьбой выполнить их как можно скорее. Медицинским работникам предлагают поработать во время отпуска, рассчитывая на понимание ими обстоятельств нехватки медицинского персонала, притока больных в условиях пандемии коронавируса. В силу личных качеств работника, ментальности и коллективистских ценностей эти пожелания работодателей практически всегда «срабатывают». Люди работают во время отпуска, не желая идти на конфликт с руководством, сопереживая ему и по другим мотивам, связанным с экономической зависимостью от работодателя. Даже если за этот труд во время отпуска происходит доплата, все равно имеет место нарушение конституционного права гражданина на отдых. В большинстве случаев данные нарушения в сфере права на отпуск имеют завуалированный характер и являются высоко латентными.

Выводы и рекомендации.

1) Государственные гарантии в сфере минимального размера оплаты труда и предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска имеют важное значение в системе условий труда и в механизме правового регулирования трудовых прав граждан. На уровне Конституции Республики Казахстан, трудового, административного законодательства, законодательства о государственной службе закрепляются правовые средства, связанные с обеспечением работников заработной платой, гарантиями ее минимального установленного размера и защищенности режима ежегодных оплачиваемых отпусков.

2) В целом, эти положения законодательства Республики Казахстан соответствуют рекомендациям Конвенции Международной организации труда и других международных правовых актов, посвященных трудовым отношениям. Однако, к сожалению, данную сферу трудовых отношений в Казахстане нельзя назвать благополучной вследствие достаточно низкого уровня оплаты труда, «оторванности» минимального размера оплаты труда от реальной стоимости «потребительской корзины», завуалированных нарушений, связанных с непредоставлением работникам ежегодного оплачиваемого отпуска, их фактическим принуждением к труду в отпускной период.

3) В связи с этим представляется целесообразно рекомендовать.

1. Создать эффективный организационно-правовой механизм определения минимального размера оплаты труда в РК по согласованию его показателя между работодателями и представителями органов государственной власти с обязательным участием профессиональных союзов. Включить основные положения данного механизма в трудовое законодательство Республики Казахстан.

2. Предусмотреть в трудовом законодательстве Республики Казахстан положения о том, что минимальная заработная плата должна обеспечивать минимальные гарантии достойной жизни работника и членов его семьи. Нужно уходить от ситуации, когда заработная плата создает лишь минимальные гарантии выживания работника на физиологическом уровне, что нельзя признать совместимым с человеческим достоинством.

3. Постепенно ввести в практику нахождение минимальной заработной платы на уровне, составляющем не менее 50% от среднемесячной заработной платы в Республике Казахстан, и одновременно принять меры по увеличению цены человеческого труда, повышая заработную плату и стимулируя потребительский спрос населения.

4. Общественным правозащитным объединениям и другим институтам гражданского общества осуществлять мониторинг нарушений права на получение заработной платы работниками, информируя о результатах этого мониторинга правоохранительные органы и органы государственной статистики.

3. ПРАВО НА ТРУД В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ

Введение

В ходе данного исследования будут отражены вопросы доступа к трудовым правам мигрантов из соседних с Казахстаном Центрально Азиатских Республик.



Миграционные процессы в Центрально-Азиатском регионе затрагивают очень большую часть населения и конечно, в основном миграция носит трудовой характер. Долгое время основным пунктом направления трудовых мигрантов оставалась Российская Федерация. Но принятые в последние годы изменения в миграционном законодательстве, повлекшие меры по запрету на въезд некоторым категориям иностранных граждан, общий экономический спад как в РФ, так и в Центрально-Азиатском регионе, изменили направления миграционных потоков. В итоге, Казахстан стал ощущать на себе увеличение потока мигрантов, желающих заниматься трудовой деятельностью в республике.

Раньше Казахстан в основном был страной для транзита в Российскую Федерацию и лишь небольшое количество мигрантов оставалось в стране. В большинстве на сезонные работы. В последние годы все больше трудовых мигрантов предпочитают приезжать именно в Казахстан. Увеличению притока способствовали позитивные шаги, предпринятые правительством для расширения правового поля трудящимся мигрантам, что значительно облегчает их положение: введение права каждому гражданину Казахстана нанимать до 5 человек в качестве домашних работников, а также отмена регистрации иностранцев до 30 дней. Также было заявлено о планах дать возможность микробизнесу в РК нанимать иностранных работников по аналогии с домашними работниками, что позволит легализовать не менее нескольких сотен тысяч трудящихся мигрантов.

Все эти изменения позволят расширить поле, для эффективного взаимодействия в вопросах гармонизации миграционной политики Казахстана и стран Центральной Азии. Миграционные

потоки в регионе иногда меняются очень быстро и часто неконтролируемо со стороны государств, настолько же стремительно меняются индивидуальные ситуации центрально-азиатских мигрантов.

Мигранты сталкиваются с ситуациями торговли людьми, контрабандой, насилием, коррупцией и иными нарушениями их прав по ходу всего миграционного процесса. Однако, зачастую те категории, которые традиционно в системе права признаются уязвимыми, перестают ими быть, и наоборот, некоторые узкие категории, которые прежде никогда не относились к уязвимым, становятся ими в силу стечения обстоятельств.

Защита прав трудовых мигрантов является актуальной задачей для стран Центрально-Азиатского региона, которые являются и странами происхождения, и транзита, и назначения. Государства, присоединяясь к конвенциям о правах мигрантов, беженцев, о борьбе с транснациональной организованной преступностью, декларируют свою приверженность верховенству права и гарантируют мигрантам в уязвимых ситуациях пользование правами в соответствии с международными нормами.

3.1 Анализ текущей миграционной ситуации в Казахстане

Если раньше Казахстан был в основном страной транзитной для трудовых мигрантов следующих в Российскую Федерацию и лишь немногие мигранты оставались работать в Казахстане и только в определенных отраслях, то с начала 2000-х годов Казахстан стал все больше привлекательным для трудовых мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана.

Эта привлекательность обусловлена несколькими факторами.

Во-первых, в Казахстане начался экономический рост, вызвавший собой строительный бум и возникла необходимость в дополнительной рабочей силе.

Во-вторых, власти Казахстана увидели и поняли ряд проблем, вызванных увеличением притока трудовых мигрантов и стали предпринимать меры по улучшению законодательства, регулирующего трудовую миграцию. В настоящий момент можно с уверенностью сказать, что Казахстан является не только страной транзитной и принимающей мигрантов, но и постепенно становится страной, посылающей мигрантов, но пока в меньшей степени чем соседние государства.

Трудовые мигранты в Казахстане в основном заняты в таких отраслях как строительство, торговля, работники в сельском хозяйстве (сбор табака и хлопка). По данным ООН, количество приехавших работать в Казахстан иностранцев значительно увеличивалось с 2003 (12 325 трудящихся-мигрантов с урегулированным статусом) по 2008 г. (58 810 трудящихся-мигрантов с урегулированным статусом), а затем снизилось до 22 041 трудящихся-мигрантов в 2012 после кризиса 2008 г.

По данным городского департамента внутренних дел Алматы, города, куда направляется наибольшее количество мигрантов в Казахстане, за первый квартал 2020 г. там были официально зарегистрированы 25 000 мигрантов.

Уязвимость находящихся в Казахстане трудящихся-мигрантов, усугубляется ненадежностью их юридического статуса. С одной стороны, работодатели и посредники пользуются этой ситуацией, эксплуатируя мигрантов и/или вымогая у них деньги. С другой стороны, трудящиеся-мигранты обладают очень ограниченным доступом к системе правосудия и социальным

службам, поскольку боятся быть замеченными в стране, где их считают «нелегальными», а значит, нарушителями закона.

Власти Казахстана в основном рассматривают трудовую миграцию как временное явление, в связи, с чем не всегда есть возможность решить проблемы мигрантов на законодательном уровне, так как проблема не является основной. Но проблема трудовой миграции из соседних стран с каждым годом все больше затрагивает Казахстан, и закрывать глаза на проблемы трудовых мигрантов получается все меньше. В ближайшие годы, не смотря на кризисные явления в экономиках многих стран, Казахстан все равно будет притягательной для трудовых мигрантов из соседних стран. Что бы урегулировать проблемы трудовой миграции властям Казахстана необходимо будет принимать все больше усилий для урегулирования потоков мигрантов, вносить изменения в законодательство позволяющий улучшить статус легальных трудовых мигрантов. И конечно никуда не исчезнут проблемы нелегальных трудовых мигрантов, которые нужно решать комплексно, изучать причины и улучшать законодательство, давая больше возможностей трудовым мигрантам по облегчению легализации на рынке труда.

Данная работа в ближайшем будущем будет сталкивается большими трудностями так в настоящее время в связи с пандемией COVID 19 все больше стран сталкиваются с экономическими проблемами. Все больше граждан остаются без работы, и возможность трудоустройства только сужается, не говоря уже о возможностях работы для трудовых мигрантов. С марта месяца 2020 года, когда Казахстан и страны Центрально-Азиатского региона стали применять жесткие меры по борьбе с коронавирусом, многие трудовые мигранты оказались в очень сложной ситуации. С середины марта 2020 года Казахстан ввел режим чрезвычайного положения из-за ухудшающейся ситуации с коронавирусом. Закрылись торговые центры, рынки, строительные объекты и многие предприятия, что, конечно, очень плачевно сказалось на правах трудовых мигрантов. Тысячи мигрантов в один момент оказались без работы и без средств к существованию, не было возможностей платить за арендное жилье, да и сами перспективы дальнейшего нахождения в Казахстане для многих трудовых мигрантов стали туманными. Никто точно не знал, когда улучшится ситуация и многие трудовые мигранты поспешили покинуть Казахстан и вернуться к себе на родину в Кыргызстан, Узбекистан и Таджикистан, но и тут все оказалось не просто, Казахстан и соседи стали закрывать государственные границы, перестали ездить поезда, междугородные автобусы и летать самолёты. Тысячи мигрантов застряли на границе России с Казахстаном, и также тысячи мигрантов в основном из Узбекистан и Таджикистан застряли на границе Казахстана с Узбекистаном. Люди были вынуждены по несколько дней находиться на открытом солнце без еды и воды пока на межгосударственном уровне решались вопросы об открытии границы для групп мигрантов. В этом плане очень сильно пострадали трудовые мигранты из Таджикистана, та как в отличие от мигрантов из Кыргызстана и Узбекистана которые могли сразу попасть себе на родину, мигрантам из Таджикистана сперва, было необходимо получить разрешение на транзит через территорию Узбекистана.

За всю историю независимого Казахстана, было разработано три концепции государственной миграционной политики. Если сравнивать эти три концепции, принятые в Казахстане за последние двадцать лет, то мы не увидим большой разницы в отношении к приоритетам по регулированию и сдерживанию миграции в Казахстане. Основные принципы по регулированию трудовой миграции отражают в себе желание государства в первую очередь по привлечению высококвалифицированной рабочей силы. Все, что относится к нерегулируемой трудовой миграции из соседних с Казахстаном стран рассматривается как проблема, несущая угрозу национальной безопасности Казахстана. Именно поэтому за последние 10 лет была очень усилена роль МВД в работе с иностранными гражданами. В настоящее время в структуре МВД действует Комитет миграционной службы, который занимается вопросами контроля за миграционной ситуацией в стране. В поле деятельности комитета попадают иностранцы,

трудоу мигранты, лица без гражданства, лица ищущие убежище и беженцы. Комитет миграционной службы осуществляет функции по регистрации по месту жительства как граждан, так и не граждан, документирование граждан, иностранцев видом на жительство и удостоверением лиц без гражданства, прием документов на приобретение гражданства РК, прием ходатайств о предоставлении статуса беженца и выдача удостоверений беженца и свидетельств лица, ищущего убежище, выявление и задержание нарушителей миграционного законодательства, в том числе путем рейдов, ведение административного производства и передача его в суд по нарушениям миграционного законодательства, содержание задержанных и административно арестованных мигрантов, выявление и содержание в приемниках-распределителях лиц без документов, и это не считая таких функций, как поддержание порядка, патрулирование улиц, расследование преступлений, в том числе в отношении мигрантов и дел, связанных с организацией незаконной миграции.

Правозащитники уже давно критикуют большое наличие функций у МВД по регулированию миграции. С точки зрения юристов многие функции можно было бы передать гражданским ведомствам, что позволило бы снизить репрессивную политику МВД в области миграции. Всё-таки функция по регулированию трудовой миграции является менее правоохранительной, а больше регулирующей право на труд. И здесь было бы полезным регулирование со стороны гражданского ведомства, отвечающего за соблюдение трудовых прав. Когда нарушены права трудового мигранта в основном он сталкивается с сотрудниками Миграционной службы, которых в силу их деятельности больше интересует статус трудового мигранта как легального или нет, и конечно миграционная служба никогда не будет заниматься защитой трудовых прав мигранта.

Конечно, надо понимать, что проблема трудовой миграции — это проблема не только Казахстана как принимающей страны, это и проблема стран исхода, поэтому Власти Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана должны не менее активно заниматься решением проблем своих граждан вынужденных уезжать из стран в поисках работы. Необходимо усиление межгосударственного сотрудничества в области регулирования трудовой миграции именно с уклоном на соблюдение трудовых прав. Также на межгосударственном уровне необходимо создание для мигрантов положительного образа легального трудового мигранта права, которого могут быть защищены как страной исхода так и принимающей страной.

3.2 Международные договоры в области прав человека, трудящихся мигрантов, к которым присоединился Казахстан. И национальное законодательство в области трудовой миграции

Казахстан на данный момент ратифицировал 24 конвенции, из которых 8 – это фундаментальные конвенции Международной Организации Труда (МОТ), 4 – конвенции руководства и оставшаяся доля приходится на технические конвенции (12 из 178) ¹³⁷ Все конвенции на данный момент являются действующими с даты ратификации и имеют правовой обязывающий статус для государства. И 51 конвенция до сих пор не ратифицирована Казахстаном.

¹³⁷ Конвенции и протоколы МОТ не ратифицированные Казахстаном
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103542

Список международных конвенций и договоров, ратифицированных и подписанных Республикой Казахстан

1. Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 (№ 129) 13 Декабря 2000 г.
2. Конвенция о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы), 1976 (№ 144) 6 Июля 2001 года
3. Конвенция о принудительном труде, 1930 (№ 29) 18 мая 2001 года
4. Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 (№ 87) 13 декабря 2000года.
5. Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 (№ 98) 18 мая 2001 года
6. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 (№ 100) 18 мая 2001 года.
7. Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 (№ 105) 18 мая 2001 года.
8. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 (№ 111) 6 декабря 2009 года.
9. Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 (№ 138) 18 мая 200 года.
10. Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 (№ 182) 26 февраля 2003 года.
11. Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле, 1947 (№ 81) 6 июля 2001 года.
12. Конвенция о политике в области занятости, 1964 (№ 122) 6 декабря 1999 года.
13. Конвенция о создании процедуры установления минимальной заработной платы, 1928 (№ 26)5 марта 2015 года.
14. Конвенция об организации службы занятости, 1948 (№ 88) 18 мая 2001 года.
15. Конвенция об охране заработной платы, 1949 (№ 95) 3 февраля 2015 года
16. Конвенция о представителях трудящихся, 1971 (№ 135) 13 декабря 2000 года.
17. Конвенция о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, 1977 (№ 148) 30 июля 1996 года.
18. Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981 (No. 155) 30 июля 1996 года.
19. Конвенция о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями, 1981 (№ 156) 17 января 2013 года.
20. Конвенция об охране труда при использовании асбеста, 1986 (№ 162) 5 апреля 2011 года.
21. Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве, 1988 (№ 167) 18 июня 2008 года.
22. Конвенция об охране материнства, 2000 (№ 183) 13 июня 2013 года.
23. Конвенция (пересмотренная) об удостоверениях личности моряков, 2003 (№ 185) 17 мая 2010 года.
24. Поправки 2016 года к приложениям к Конвенции № 185 8 июня 2017 года.

¹³⁸Республика Казахстан не ратифицировала Международную Конвенцию 1990 года О защите прав трудящихся мигрант и членов их семей, Конвенцию МОТ №143 о трудящихся мигрантах (дополнительные положения). В тоже время Казахстан является членом МОТ с 1993 года. Наряду с вышеуказанными ратифицированными конвенциями МОТ Казахстан ратифицировал ряд международных конвенций касающихся прав человека и имеющих важное значение с точки зрения защиты прав трудящихся мигрантов. В частности речь идет о Международном пакте о экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Конвенции об искоренении всех форм дискриминации в отношении

¹³⁸ Права трудящихся мигрантов в Казахстане анализ национального законодательства, международных стандартов и правоприменительной практики Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Алматы 2008 г.

женщин и факультативном протоколе к ней, Конвенции о правах ребенка и двух факультативных протоколах к ней.

На региональном уровне Республика Казахстан является участницей ряда многосторонних соглашений в рамках Содружества Независимых Государств (далее СНГ), касающихся трудовой миграции. Среди них особого упоминания заслуживает соглашение 1994 года о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, соглашение 2004 года о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем (общем) образовании, начальном, профессиональном и среднем профессиональном (специальном) образовании.

¹³⁹С соседней Кыргызской Республикой подписан целый ряд таких соглашений. Практика показывает, что правительства стран Центральной Азии остаются несколько пассивными относительно регулирования вопросов региональной миграции, то есть, они пока не в состоянии действовать по нескольким направлениям и согласовывать позиции на многостороннем уровне. Так, многие уже подписанные соглашения не реализуются на практике, поэтому мигранты на территориях принимающих стран склонны создавать собственные сообщества и правила этих сообществ. Эти внутренние правила не регулируются в принимающем обществе.

Национальное законодательство Республики Казахстан в области трудовой миграции.

Правовую основу регулирования трудовой миграции в Казахстане составляют следующие нормативно-правовые акты:

Конституция Республики Казахстан. В Конституции закреплены следующие неотъемлемые права и свободы человека: право свободного передвижения по территории Казахстана и свободного выбора местожительства, кроме случаев, оговоренных законом; право выезда за пределы Республики, а для ее граждан – право беспрепятственного возвращения в Республику Казахстан (пункт 2 ст. 21). Конституция также закрепляет, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами (пункт 4, ст. 12). Конституция РК гарантирует, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения (пункт 2, ст. 24). За годы независимости для регулирования процессов миграции в Казахстане были приняты следующие нормативно-правовые акты: Закон Республики Казахстан «О гражданстве» от 20 декабря 1991 г. Закон РК от 22 июля 2011 года «О миграции населения»); Закон РК «О правовом положении иностранцев» от 19 июня 1995 года, Указ Президента Республики Казахстан «О порядке предоставления политического убежища иностранным гражданам и лицам без гражданства в Республике Казахстан» от 15 июля 1996 г. (с изменениями, внесенными Указом Президента от 19 апреля 2000 г., с изменениями, внесенными в последующие годы); Указ Президента Республики Казахстан «О порядке рассмотрения вопросов, связанных с гражданством Республики Казахстан» от 27 сентября 1996 г.;

¹³⁹ Соглашение 1997 года между Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством Республики Узбекистан по созданию правовых, экономических и организационных условий для свободного перемещения рабочей силы, Соглашение 2002 года между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях, Соглашение 2006 года между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Кыргызской Республики, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Кыргызской Республики, временно работающих на территории Республики Казахстан

постановление Правительства «Отдельные вопросы правового регулирования пребывания иностранных граждан в Республике Казахстан» от 28 января 2000 г.;

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в области миграции в Казахстане, является Закон «О миграции населения». Закон РК «О миграции населения» от 22 июля 2011 года № 477-IV ЗРК Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 июня 2012 года № 817 «Об установлении квот на привлечение иностранной рабочей силы по приоритетным проектам на 2012 год и утверждении условий выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы по приоритетным проектам и внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 года № 45 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, Правил и условий выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство и работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, и о внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» В Республике Казахстан нет отдельного Закона регулирующего трудовую миграцию. Трудовая миграция регулируется главой 6 Закона Республики Казахстан «О миграции населения» от 22 июля 2011 года, в которой нет положений защищающих трудящихся-мигрантов от рабства и жестокого обращения. Закон Республики Казахстан от 19 июня 1995 года № 2337 «О правовом положении иностранцев» В Законе РК «О правовом положении иностранцев» (ст.6-20) регламентируются основные права, свободы и обязанности иностранных граждан. Согласно ст. 6 Закона, иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность в Казахстане на основании и в порядке, установленном законодательством и международными договорами РК: «иностранные граждане, постоянно проживающие в Республике Казахстан, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан», за исключением отдельных ограничений, установленных законодательными актами республики. Закон о миграции закрепляет разрешительный порядок привлечения иностранной рабочей силы. Но механизм выдачи разрешений определен в Правилах определения квоты, условия и порядок выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, которые впервые были приняты в 2001 г. Постановлением Правительства РК от 19 июня 2001 года №836 . В дальнейшем Правила неоднократно изменялись и дополнялись, до принятия постановления Правительства РК от 11 августа 2018 года № 502 , которое упростило все 30 (!) предыдущих версий постановления №836. Правила и условия выдачи и(или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода . Те же права и обязанности постоянно проживающие иностранные граждане имеют в вопросах социального и пенсионного обеспечения, в сфере охраны здоровья, в жилищных отношениях, в осуществлении политических, культурных и иных прав. Закон РК «О гражданстве» 20 декабря 1991 года № 1017-ХП7. Кодекс Республики Казахстан о здоровье народа и системе здравоохранения и Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 сентября 2011 года №665 "Об утверждении Правил оказания иммигрантам медицинской помощи". Пункт 1 статьи 83 Кодекса Республики Казахстан "О здоровье народа и системе здравоохранения" предусматривает право иностранных граждан на получение гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (ГОВМП), но только при острых заболеваниях, представляющих опасность для окружающих, в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 ноября 2009 года. 20 марта 2000 года для Республики Казахстан вступило в законную силу Соглашение об оказании медицинской помощи гражданам государств-участников Содружества Независимых Государств, в котором закреплены права граждан данных государств в сфере охраны здоровья. Также, Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан были утверждены Правила оказания иммигрантам медицинской помощи. В данных нормативно-правовых актах разграничивается предоставление медицинской помощи:

- скорая и неотложная помощь;
- плановая медицинская помощь.

Постановления Правительства Республики Казахстан от 29 февраля 2000 года №320 "Об утверждении Соглашения об оказании медицинской помощи гражданам государств-участников Содружества Независимых Государств и Протокола о механизме реализации Соглашения об оказании медицинской помощи гражданам государств-участников Содружества Независимых Государств в части порядка предоставления медицинских услуг". Данное Соглашение регулирует права граждан только тех государств, которые являются участниками СНГ.

Согласно статье 18 Закона Республики Казахстан о правовом положении иностранцев Иностранцы в Республике Казахстан имеют право на обращение в суд, и иные государственные органы для защиты принадлежащих им имущественных и личных неимущественных прав. Иными словами трудовые мигранты, и другие иностранные граждане в Казахстане имеют право на доступ к правосудию. На практике трудовые мигранты получают правовую помощь только в НПО партнерах международных организаций, таких как МОМ и УВКБ ООН. Зачастую трудовому мигранту, когда нарушены его права не удается обратиться за квалифицированной правовой помощью в связи с отсутствием на это материальных средств. Согласно Закону Республики Казахстан «Об Адвокатской деятельности» от 5 Июля 2018 года. Гарантирована бесплатная юридическая помощь гарантируется определенному кругу лиц, трудовым мигрантам и лицам без гражданства оказание бесплатной правовой помощи не предусматривается. На практике Юристы Казахстанского Международного бюро по правам человека и соблюдению законности занимающиеся защитой интересов мигрантов беженцев в судах не помнят ни одного случая, что бы беженцы получили бесплатную правовую помощь от адвокатов. В основном адвокатское сообщество не готово оказывать бесплатную правовую помощь трудовым мигрантам, беженцам и лицам без гражданства. По административным делам о выдворении мигранту назначается бесплатный адвокат, который зачастую играет роль статиста в процессе и не заинтересован в защите интересов клиента.¹⁴⁰ До недавнего времени существовал институт временной регистрации иностранных граждан из стран с безвизовым режимом, прежде всего граждан из стран Центральной Азии, особенно Узбекистана. Временная регистрация, точнее, ее отсутствие и обязанность иметь миграционную карточку с отметкой о временной регистрации были наиболее частой причиной привлечения трудовых мигрантов к административной и уголовной ответственности за нарушение установленного порядка пребывания в Казахстане и осуществления трудовой деятельности без разрешения. Ч.5 ст. 517 Кодекса об административных правонарушениях гласит: «нарушение иностранцем или лицом без гражданства законодательства Республики Казахстан в области миграции населения, выразившееся в несоответствии осуществляемой деятельности целям, указанным в визе, или осуществление трудовой деятельности в Республике Казахстан без получения справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданной уполномоченным органом по вопросам миграции населения, либо разрешений на трудоустройство, когда получение такой справки или разрешения является необходимым условием осуществления трудовой деятельности, – влечет штраф в размере двадцати пяти месячных расчетных показателей либо административный арест на срок до десяти суток либо административное выдворение за пределы Республики Казахстан». В случае повторного нарушения в течение года, ч. 7 этой же статьи предусматривает трудовому мигранту с неурегулированным статусом наказание в виде административного ареста до 15 суток и выдворения из РК.

Работодатели за нарушение правил привлечения и использования в Республике Казахстан иностранной рабочей силы несут ответственность по статье 519 КоАП РК «Привлечение иностранной рабочей силы и трудовых иммигрантов с нарушением законодательства Республики Казахстан». Работодатели могут нести уголовное наказание за организацию

¹⁴⁰РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ОБЛАСТИ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ - Алматы, 2020 – 60 С

незаконной миграции (статья 394 УК РК), неоднократное нарушение правил привлечения и использования в Республике Казахстан иностранной рабочей силы (статья 395 УК РК), а также за торговлю людьми в случае трудовой эксплуатации (статья 128 УК РК).

В последнее время наблюдается смягчение миграционного законодательства в отношении трудовых мигрантов из стран Центральной Азии с безвизовым режимом, в частности, была введена возможность найма любым гражданином Казахстана до пяти домашних работников из числа граждан стран с безвизовым режимом, в том числе граждан стран Центральной Азии. В 2019 г. разрешение работать домашними работниками получили свыше 531 тысяч человек. В настоящее время рассматривается возможность по аналогии с легализацией домашних работников-мигрантов, нанимать работников из числа мигрантов в сфере микробизнеса. Эта возможность позволит «выйти из тени» еще большему количеству ныне нерегулируемых трудовых мигрантов, что в итоге положительно скажется на членах их семей, в том числе детях.

¹⁴¹ Еще одним позитивным шагом по улучшению положения трудящихся мигрантов является отмена миграционных карточек с 11 января 2020 г., чему во многом способствовали многолетние усилия и рекомендации гражданского общества Казахстана и коллег в Центральной Азии. Принимающая сторона может оформить уведомление о приезде иммигранта через визово-миграционный портал www.vmp.gov.kz. Вопрос временной регистрации всегда стоял очень остро в Казахстане. Многие юристы и правозащитники давно высказывали свое мнение, что временная регистрация уже утратила свой смысл, и лишь несет коррупционную составляющую и создает дополнительные проблемы иностранным гражданам, прибывающим в Казахстан. Казахстан заключил несколько двух сторонних соглашений, с Кыргызстаном и Таджикистаном в которых регулируется вопрос об обеспечении мигрантов жильем. Но на практике реализовать данные соглашения довольно сложно, а иногда практически невозможно. Так как не разработаны механизмы реализации норм о предоставлении жилья мигрантам и более того соглашения противоречат законам республики Казахстан, сто не позволяет реализовать возможности предоставления жилья мигрантам. Конечно, в основном трудовые мигранты вынуждены жить в условиях зачастую не соответствующим ни санитарным, ни другим нормам. Республика Казахстан законом от 31 декабря 2009 года ратифицировала Конвенцию СНГ о правовом статусе трудящихся мигрантов и членов их семей. Согласно Конвенции, члены семей трудящихся мигрантов (за исключением приграничных и сезонных трудящихся) пользуются правом на получение образования в Казахстане наравне с гражданами страны. Согласно ст.8 «Закона Республики Казахстан О Образовании» иностранцы и лица без гражданства, законно проживающие на территории Казахстана, имеют равные права с гражданами Казахстана на получение пред школьного, начального, основного среднего и общего среднего образования. В сентябре 2010 года был принят приказ Министра образования о правилах получения образования иностранцами и лицами без гражданства в Республике Казахстан. Приказ определял, что: дети иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан, а также лиц, временно проживающих в Республике Казахстан (беженцы, лица ищущие убежище, консульские должностные лица, трудящиеся мигранты, за исключением сезонных и приграничных мигрантов. Принимаются в организации образования для получения пред школьного, начального, основного среднего и общего среднего образования, и пользуются такими же правами как граждане Казахстана. Однако из-за того, что в постановлении получать образование не могут дети сезонных и приграничных мигрантов, ставит детей данной группы мигрантов в условия риска невозможности получения образования в Казахстане.

В основном всем детям мигрантов, находящимся на территории Республики Казахстан обеспечивается доступ к среднему образованию.

¹⁴¹ Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 292-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования уголовного, уголовно-процессуального законодательства и усиления защиты прав личности». См. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000292>

3.3 Трудовые мигранты находящиеся в уязвимой ситуации

¹⁴² Долгое время Российская Федерация рассматривалась как основной и единственный центр притяжения миграционных потоков в евразийском пространстве. Однако, уже к началу 2000-х. годов, в Евразийской системе миграции начал формироваться новый центр притяжения миграционных потоков, в том числе, трудовых, которым стал Казахстан. Сегодня о Казахстане можно говорить, как о втором центре Евразийской миграционной системы. Казахстан выступает и как посылающая, но в гораздо большей степени — как транзитная страна и страна, принимающая трудящихся-мигрантов.

В Казахстане, как и во многих других странах мира, трудящиеся-мигранты, чаще всего представлены в следующих отраслях экономики: строительство, включая строительство и ремонт частного жилья, сельское хозяйство, гостиничный и ресторанный бизнес, в качестве домашних работников. Значительная часть мигрантов занимается торговлей. Во втором квартале 2020 года в Казахстане и странах Центральной Азии началась пандемия корона вируса, и в связи с этим Казахстан ввел режим чрезвычайной ситуации. Закрылись все рынки, строительные площадки и торговые центры. Как раз те сферы деятельности, где задействовано большинство трудовых мигрантов, но, что еще хуже, также закрылись государственные границы между странами, прекратилось международное Авиа, железнодорожное, и автобусное сообщение. Это привело к еще большему ухудшению прав трудовых мигрантов. Оставшись без заработка и средств к существованию, многие трудовые мигранты и так находясь в уязвимой ситуации, просто не могли вернуться домой. Данная ситуация показала, что все заключенные межгосударственные соглашения о правовой помощи мигрантам, и национальное миграционное законодательство, оказались не работоспособны в период чрезвычайной ситуации. В связи с этим странам Центральной Азии нужно в будущем задуматься об внесении изменений к как национальное законодательство та и в межгосударственные соглашения, которые будут позволять правительствам стран региона более эффективно реагировать на проблемы мигрантов, оказавшихся в уязвимой ситуации.

В данной главе предлагается рассмотреть разные категории мигрантов, которые могут находиться в уязвимом положении.

- A. Нерегулируемые трудовые мигранты
- B. Женщины-трудоовые мигранты
- C. Несовершеннолетние трудовые мигранты
- D. Жертвы торговли людьми
- E. Транзитные мигранты
- F. Беженцы и лица, ищущие убежище в Казахстане
- G. Лица без гражданства

A. Нерегулируемые трудовые мигранты

Министерство внутренних дел Казахстана указывает, что в 2019 г. в полиции было зарегистрировано 1 200 000 иностранцев, из которых только 131 456 человек официально объявили целью приезда поиски работы (в иммиграционной карте, выдаваемой Пограничной службой, необходимо указать цель приезда). Из стран СНГ 1.1. миллион, из дальнего зарубежья 95 тыс. человек. По квоте на привлечение иностранной рабочей силы осуществляют трудовую деятельность около 22 тыс. иностранцев у 2210 работодателей. Большинство мигрантов проживают и/или работают, не урегулировав свой статус, в связи с этим официальная статистика по трудящимся-мигрантам, осуществляемая официальными органами, их не учитывает. В настоящее время в Казахстане работает примерно от 300 000 до 1,5 миллиона

¹⁴²http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/povestka-immigration/strategii/dve_sistemi/ И. Ивахнюк: «Две миграционные системы в Европе: тенденции и перспективы взаимодействия».

трудоустроенных-мигрантов с нерегулированным статусом, что в среднем позволяет оценить их число как минимум в миллион человек.

Большинство трудоустроенных-мигрантов, занимаются низкоквалифицированным трудом. Они работают на стройках (в основном, граждане Узбекистана), в сельском хозяйстве на юге Казахстана, с марта по ноябрь (в основном, граждане Узбекистана и Кыргызстана), на рынках (в основном, граждане Таджикистана и Кыргызстана, в меньшей мере граждане Узбекистана), в сфере услуг (магазины, кафе, рестораны) и в частных семьях (в качестве домашних работников).

¹⁴³ Трудоустроенные-мигранты из сопредельных стран Центральной Азии, представляющие собой низкоквалифицированную или неквалифицированную рабочую силу, приезжают в Казахстан практически исключительно по экономическим причинам, надеясь найти работу и зарплату, большую, чем та, на которую они могут рассчитывать у себя в стране. Франсуа Крепо, специальный докладчик по вопросам прав мигрантов, отмечает, что «нехватка рабочей силы в странах назначения является еще одним важным фактором миграции. Нерегулированная миграция зачастую является результатом отсутствия легальных возможностей миграции. Это, в частности, касается низкоквалифицированных работников. В странах назначения часто существует непризнанный спрос на такую рабочую силу, а это ведет к образованию значительных черных рынков труда, привлекающих мигрантов. Многие мигранты видят в миграции единственную возможность улучшить свое экономическое и социальное положение. Нерегулированная миграция или нерегулированное пребывание на территории другой страны представляется им зачастую единственным возможным решением

Проблемы нерегулируемых трудовых мигрантов

Мигранты в основном соглашаются на выполнение низкооплачиваемой, трудной и опасной работы, которую не хотят выполнять граждане страны назначения. Из-за сложной и непонятной системы получения разрешения на работу мигранты зачастую принимают решение работать неофициально. Но важно отметить, что не всегда это является основной причиной. При беседах с мигрантами, о рисках неофициальной трудовой деятельности некоторые заявляли, что предпочитают работать не официально та, как так, по их мнению, они могут получить большую заработную плату, а некоторые считают, что их род работы не требует получения каких бы то ни было разрешительных документов. Основные города и регионы Казахстана, в которые направляется поток мигрантов с нерегулированным статусом из Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана, — это Алматы, Астана и юг Казахстана (Туркестанская, Джамбылская и Алматинская области, но иногда встречаются мигранты и в северных регионах Казахстана в основном те, кому при транзите был запрещен въезд в Российскую Федерацию, и они остались работать в Казахстане). Конечно, у нелегально работающего мигранта сложно говорить о соблюдении его прав. Не соблюдаются их трудовые права, также большая вероятность попасть в трудовое рабство. Некоторые мигранты пропускают сроки временной регистрации в органах миграционной полиции и после этого находятся в стране не легально, что опять же увеличивает их уязвимость. Не все работодатели согласны официально принимать мигранта на работу, в большинстве случаев это делается не легально. В данном случае права мигранта также нарушаются, часто не выплачивается сумма денежного вознаграждения, которая была озвучена в начале за работу. По сколько мигрант работал не официально он не может обратиться в компетентные органы за защитой своих прав. Некоторые недобросовестные работодатели пользуются уязвимым положением мигрантов и когда наступает момент расчёта за выполненную работу пугают, что сообщат об их статусе в полицию.

¹⁴⁴ Трудовые мигранты сталкиваются с трудностями практически на каждом этапе поездки на заработки в Казахстан: нужно найти жилье, зарегистрироваться, оформить разрешение, которое делается Акиматом (региональный орган исполнительной власти в Казахстане, районная государственная

¹⁴³ Доклад Специального докладчика по правам мигрантов Франсуа Крепо, Эксплуатация труда мигрантов, 3 апреля 2014, A/HRC/26/35, пар.18 [на английском языке: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/A.HRC.26.35.pdf>].

¹⁴⁴ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ МОМ Казахстан 2018

администрация) и миграционной полицией для низкоквалифицированных рабочих, найти работодателя, у которого есть разрешение на привлечение иностранцев и т.д. Мигранту достаточно сложно пройти все эти этапы самому и поэтому многие вынуждены обращаться к посредникам. Большинство посредников действуют неофициально, их деятельность ничем не регламентирована, и они практически не несут ответственность за свою деятельность. Когда трудовому мигранту некуда обратиться за правовой помощью, он становится объектом не только обмана, но и эксплуатации. Даже когда нарушены права мигранта, и он становится жертвой обмана посредников либо работодателя в основном наказание ждет нелегального мигранта, так как сотрудников миграционной службы в основном волнует только вопрос легального нахождения мигранта на территории страны. И конечно в основном такого мигранта ждет выдворение в страну его гражданства с последующим запретом въезда на территорию Казахстана в течении пяти лет.

Доступ к мерам государственной поддержки

Трудовому мигранту не приходится рассчитывать на меру государственной поддержки и гарантии соблюдения его прав, так как согласно законодательству Республики Казахстан, определенными правами и гарантиями со стороны государства пользуются только иностранные граждане, законно находящиеся в стране. Согласно ст.6 «Закона о правовом положении иностранцев» иностранцы могут осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Казахстан на основании и в порядке, установленном законодательством и международными договорами Республики Казахстан. Иностранцы, постоянно проживающие в Республике Казахстан имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Казахстана. Трудовой Кодекс также предусматривает равенство прав и возможностей для иностранных и местных работников. Так в соответствии со ст.7 трудового кодекса запрещена дискриминация в сфере труда. Согласно Законодательству Республики Казахстан условия труда и вознаграждение за труд местных работников и трудовых мигрантов регулируется одними и теми же нормами законодательства РК. Трудовым мигрантам гарантируется бесплатный объем медицинской помощи только в случае экстренных ситуаций и заболеваний, угрожающих здоровью населения.

¹⁴⁵История нелегального мигранта: Аскер приехал в Казахстан из Узбекистана еще в 2018 году, заехал официально, сперва был намерен работать официально, но, когда обратился в органы миграционной службы, никто ему толком ничего не объяснил по поводу официального статуса. Позже мне предложили работу на стройке в одном из поселков Алматинской области. Хозяин объекта относился к работникам нормально у него были связи с местной полицией, поэтому нас не трогали. Позже я продолжил нелегальную работу в основном на стройках или делал ремонты в г.Алматы. Три раза обманывали с деньгами и платили меньше один раз вообще не дали денег и сдали в полицию. Мне удалось сбежать от полицейских, когда задержанных мигрантов всех собрали у здания миграционной службы. Второй раз, когда меня поймали, пришлось заплатить денег, что бы отпустили. Не смотря на все эти трудности, я буду продолжать работать в Казахстане, так как здесь мне по любому лучше, о легализации своего статуса уже не думаю, да и поздно уже, так как я уже давно нарушитель регистрация истекла, и я нахожусь нелегально в стране.

В. Женщины-трудоые мигранты

В последние годы, по наблюдениям экспертов в области трудовой миграции все больше женщин вынуждены уезжать в трудовую миграцию. по словам экспертов, все больше женщин уезжает в трудовую миграцию. Если, еще 2-3 года назад родную страну покидало около трети женщин, то на сегодняшний день среди трудовых мигрантов наблюдается гендерный баланс.

¹⁴⁵ Интервью с трудовым мигрантом из Узбекистана

В поисках заработка многие женщины едут работать в Казахстан, как в составе семьи, так и в одиночку. Также увеличение женщин мигрантов связано с тем, что мужьям введён запрет на въезд. В связи с отсутствием работы, в особенности в сельской местности, вынуждает женщин самостоятельно отправляться на заработки в Казахстан. Иногда женщины вынуждены брать с собой на заработки детей, что, конечно, добавляет сложностей, либо, что чаще всего, оставляют детей с родителями или родственниками, что тоже не очень хорошо сказывается на психологическом состоянии детей. Зачастую женщины вынуждены работать на тяжелых работах в полях, иногда женщины трудовые мигранты работают вместе со своими несовершеннолетними детьми.

Бывают случаи, когда женщина приезжала на работу в Казахстан в положении и вынуждена была работать, когда работодатель узнает, что женщина беременна он пытается избавиться от такого работника, и зачастую это происходит с нарушением прав женщины.

Нужды и потребности женщин трудовых мигрантов

¹⁴⁶ Вопреки установленным положениям трудового кодекса, и в нарушение статьи 3 Конвенции № 183, как правило, женщины мигранты задействованы на тяжелых работах, без учета их положения. Их рабочие места чаще всего не проходят никакую аттестацию, уровень тяжести работ и его воздействие на здоровье матери и ребенка не измеряется, многочисленные переработки не учитываются, а их количество не уменьшается, несмотря на законодательно закрепленные меры защиты. Работодатели не стремятся создавать невыгодные им особые условия для беременных и кормящих матерей, а отсутствие трудового договора дает возможность невыполнения таких обязательств. Более того, в тех случаях, когда нанимателю становится известно о беременности, женщина рискует остаться без работы. В результате трудовые мигранты стараются скрывать будущее материнство до последних месяцев. Фактически, женщины не только выполняют работы, потенциально вредные для них и ребенка, но и лишаются положенного отпуска по беременности, что противоречит статье 99 ТК РК в котором написано, что «Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются отпуск по беременности и родам»,¹⁴⁷ и статье 4 Конвенции МОТ №183, в котором написано, что «По представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальными законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель».

Доступ женщин мигрантов к мерам государственной поддержки

Законодательство Казахстана, учитывающее положения международных правовых актов в сфере защиты женщин, также содержит нормы, гарантирующие меры дополнительной поддержки во время беременности и после родов. Однако на практике такие нормы если и реализуются, то лишь в урегулированных трудовых отношениях. Наряду с другими трудовыми мигрантами, большинство женщин из Кыргызстана и Таджикистана не имеют необходимых документов для работы в Казахстане. Заключение трудового договора невыгодно для работодателей, а незнание мигрантами собственных прав легко позволяет избегать урегулирования вопросов в правовом поле. Отсутствие официального оформления трудовых отношений влечет за собой не предоставление гарантий, направленных на защиту женщин и приводит к неизбежным нарушениям их прав, в частности, в сфере охраны материнства. Также не редки случаи, когда женщины становятся жертвами сексуальной эксплуатации, и эту эксплуатацию удается остановить только тогда, когда либо жертва сбегает и обращается в НПО, занимающиеся жертвами трафика, либо в полицию, или когда сотрудники полиции проводят специальные операции выявлению жертв сексуальной эксплуатации.

В любом случае, лишь немногие дела доходят до суда, так как в основном жертвы отказываются от подачи заявлений либо не хотят свидетельствовать против своих эксплуататоров.

¹⁴⁶ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ МОМ Казахстан 2018

¹⁴⁷ Конвенция МОТ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm

¹⁴⁸История женщины мигранта: Чолпон приехала в Казахстан из Кыргызстана в 2019 году, сперва работала няней у одной казахской семьи в поселке Жамбылской Области, потом, когда от ее услуг отказались, устроилась к фермеру в крестьянское хозяйство и работала на уборке и заготовке овощей. Спустя несколько месяцев Чолпон поняла, что беременна, забеременела она как оказывается еще дома. Чолпон сообщила о своей беременности работодателю и попросила остаться работать до того момента, когда она сможет родить, но работодатель отказал ей в такой возможности так как не хотел проблем. При обращении Чолпон в местную поликлинику ей также было отказано в постановке на учет, так как она являлась иностранцем временно находящемся на территории Казахстана. Взвесив все за и против Чолпон приняла решение вернуться в Кыргызстан, но после того, как родит она намерена снова приехать на работу в Казахстан. На счастье, Чолпон у нее был легальный статус в Казахстане.

С. Несовершеннолетние трудовые мигранты в Казахстане

¹⁴⁹Процесс трудовой миграции в Казахстан также затрагивает несовершеннолетних граждан стран Центральной Азии. Среди них значительную часть составляют дети и подростки из Кыргызстана и Таджикистана. Некоторые из них прибывают в страну вместе с родителями, другие едут сами в попытках заработать средства для выживания своей семьи. Часть выполняемых несовершеннолетними мигрантами работ прямо противоречит статьям 2-4 Конвенции МОТ № 138. Хотя экспертам регулярно становятся известны случаи принудительного труда несовершеннолетних граждан Кыргызстана и Таджикистана в Казахстане, одной из главных проблем является трудности с фиксацией таких фактов. По словам профсоюзных организаций, ответственные органы за мониторинг ситуации и борьбу с рабством несовершеннолетних функционируют недостаточно хорошо, большое количество случаев принудительного труда так и остается неизвестным. Вместе с тем существует другая проблема: несмотря на то, что некоторые факты принудительного труда несовершеннолетних публично освещаются в СМИ и сообщаются представителям правоохранительных органов, виновные, как правило, почти никогда не привлекаются к ответственности. Прежде всего, из-за отсутствия работы специалистов с пострадавшими и их незаинтересованности, недостаточной подготовки следственных органов, особенно в регионах, и недостатка практики сотрудничества системы МВД по аналогичным делам. Принудительный труд несовершеннолетних в наше время существует не только в традиционном виде, но приобретает и новые формы. Несовершеннолетние мигранты, как правило, не получают и медицинскую помощь, прежде всего, потому что не обращаются за ней из-за высокой стоимости услуг, страха дополнительных проверок документов и отсутствия знаний о своих правах. Очевидна низкая заинтересованность государственных органов в фактическом выявлении нарушений прав несовершеннолетних граждан, в том числе, в сфере труда. В сложившейся ситуации общественные организации остаются единственным средством, к которому прибегают мигранты, в случае потребности в предоставлении помощи.

Но низкий уровень правовой грамотности и отсутствие осведомленности об организациях, занимающихся защитой трудовых прав, приводят к небольшому количеству обращений. Правозащитники считают, что, в основном в Казахстан едут работать несовершеннолетние из южных областей Кыргызстана. Как правило, это подростки 14-17 лет, часть из которых едет работать в одиночку. Большинство из них приезжает в Казахстан помогать родственникам, знакомым или землякам торговать в Алматы, на Барахолке (вещевом рынке), на Универсальном базаре, на Зеленом базаре (сухофруктами, продуктами).¹⁵⁰ Иногда несовершеннолетние попадают в Казахстан с помощью подложных документов, где указывается их ненастоящий возраст (это позволяет избежать оформления дополнительных документов, например, доверенностей и привлечения внимания) или прибегая к нелегальному пересечению границы. Иногда используется чужой паспорт старшего родственника, по нему ребенок выезжает работать. Несовершеннолетние мигранты из стран Центральной Азии (в том числе из

¹⁴⁸ Интервью с женщиной мигрантом из Кыргызстана

¹⁴⁹ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ МОМ Казахстан 2018

¹⁵⁰ Интервью в руководителем ОО «Мейрим» Александром Муха.

Кыргызстана и Таджикистана), которые трудятся в Казахстане, в основном, отправляют все заработанные деньги домой. При этом вероятно, что пользуются этими заработками родственники и земляки, а не сами подростки. Сотрудники Центра адаптации несовершеннолетних в Казахстане сообщили, что дети, доставленные к ним, никогда не имеют при себе денег. Несовершеннолетние, уезжающие в миграцию, редко оканчивают 9 классов, и практически никогда не получают полное среднее образование. В результате чего, находясь на заработках, они могут претендовать лишь на низкоквалифицированную работу, а впоследствии, как правило, не имеют возможности впоследствии продолжить образование или получить специальность. Подростки, трудящиеся вместе со взрослыми, как и они подвержены рискам в области здоровья: травмы, полученные в ходе физической работы, заболевания, распространенные среди мигрантов в Казахстане, например, туберкулез. При отсутствии квалифицированной медицинской помощи, здоровье детей и подростков особенно уязвимо.

Доступ несовершеннолетних трудовых мигрантов к мерам государственной поддержки

¹⁵¹ Трудовое законодательство Казахстана, учитывающее ряд международных требований в сфере защиты труда несовершеннолетних, разрешает ограниченное использование труда подростков до 18 лет. Статья 31 Трудового Кодекса Казахстана допускает заключение трудового договора с несовершеннолетними, достигшими 16 лет, а также 15 лет, при условии получения среднего образования, и 14 лет, в свободное от учебы время, для работы, не причиняющей вреда здоровью и не мешающей процессу обучения. ¹⁵² Ст. 69 ТК РК устанавливает сокращенную продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних: не более 24 часов в неделю для 14-16 летних, не более 36 часов в неделю для лиц 16-18 лет. 28 Работы в ночное время и сверхурочные работы запрещены несовершеннолетним в соответствии со статьями 76 и 77 ТК РК. Законодательные нормы Казахстана в области охраны труда предусматривают, наряду с возможностью труда несовершеннолетних, меры их защиты. Так, п. 6, ч. 2 ст. 182 ТК РК устанавливает обязанность работодателя не допускать несовершеннолетних к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные предельные нормы, перечисленные в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития от 8 декабря 2015 года №944. Этот же документ содержит список работ, запрещенных для несовершеннолетних. В частности, это работы: на плантациях табака и хлопка (пп. 17 п. 85 Приказа №944); с применением пестицидов и гербицидов (пп. 18 п. 85 Приказа №944); связанные с ответственностью за жизнь, здоровье и безопасность детей (п. 87 Приказа №944); заключающиеся в переноске или передвижении тяжестей весом свыше 4,1 килограмм (Раздел 2 Приказа №944). Вопреки законодательным запретам и наличию ряда ограничений на труд несовершеннолетних в Казахстане, известно, что не достигшие 18 летнего возраста мигранты часто трудятся наравне со взрослыми, включая на рабочих местах, для детей запрещенных. Часть выполняемых несовершеннолетними мигрантами работ прямо противоречит статьям 2-4 Конвенции МОТ № 138. Представители ряда государственных органов Казахстана (в том числе МВД, Министерства труда), отрицают, наличие этой практики в Казахстане. Многие мигранты из Кыргызстана и Таджикистана, упоминали, что ездили на работу с детьми, и дети работали наравне с ними. Иногда дети, приехавшие в миграцию с семьей, становятся жертвами рабства вместе с родителями. «Работодатель» отбирает вместе с другими документами свидетельства о рождении детей. Вместе с членами семьи или с другими людьми несовершеннолетние проживают в помещениях, условия которых часто не предназначены для людей. Рацион питания является достаточно скудным и однообразным. Дети не ходят в школу и не получают никакого образования, не имеют доступа к медицинским услугам. Несовершеннолетние вынуждены выполнять тяжелую работу, трудясь в одиночку или помогая родителям. Зачатую несовершеннолетние трудовые мигранты не продолжают учебу в Казахстане, те кто находятся не легально не могут быть приняты в школу, главная проблема в том, что работать приходится с утра до вечера, и об учебе говорить не приходится.

Д. Жертвы торговли людьми

¹⁵³ Казахстан считается страной происхождения, а также местом назначения жертв торговли людьми, которые используются для принудительного труда и сексуальной эксплуатации. Специфика применения той или иной формы рабства зависит от региона. В больших городах, как правило, чаще фиксируются случаи сексуальной эксплуатации, в то время как в провинции – принудительного труда. Жертвами

¹⁵¹ Трудовой Кодекс РК https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

¹⁵² Трудовой Кодекс РК https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

¹⁵³ Данные МОМ Казахстан

последнего становятся, в частности, трудовые мигранты — выходцы из соседних к Казахстану стран: Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана. Их труд используется в сельском хозяйстве, строительстве, добывающей промышленности. Жертвами сексуальной эксплуатации чаще всего становятся женщины мигранты из Кыргызстан и Узбекистана. В целом, по оценке миссии МОМ в Казахстане жертвами торговли в 2019 году стали 116 человек, 88 из них трудовые мигранты. Возраст жертв от 20 до 26 лет. Среди них 30 процентов женщин и 70 процентов мужчин. Глава миссии МОМ в Казахстане отметил, что, если раньше жертвы торговли людьми попадали в основном в сексуальное рабство, то сейчас, в основном, обращаются пострадавшие от трудовой эксплуатации. В Казахстане не был разработан и принят отдельный закон, касающийся торговли людьми, хотя число случаев принуждения к труду и сексуальной эксплуатации, согласно статистическим данным, с каждым годом становится все больше и больше. Власти Казахстана сделали определенные шаги для борьбы с этой практикой – в частности, ужесточили наказание за торговлю людьми. Но данных мер недостаточно и именно поэтому большинство преступлений в сфере торговли людьми остаются не раскрытыми. Эксперты рассматривают только те случаи, которые удалось идентифицировать, а сколько уголовных дел регистрируется в год. Есть постоянные проблемы со сбором доказательств, свидетелей, находящихся за рубежом.

Нужды и потребности жертв торговли людьми

¹⁵⁴Те, жертвы торговли людьми кому удастся бежать, редко обращаются в полицию, так как опасаются выдворения, или попросту не верят в способность полицейских защитить их права. Другая причина нежелания жертв принудительного труда обращаться в полицию – боязнь преследования за нарушение миграционного режима и выдворения, хотя согласно ст. 741 КоАП РК, иностранные граждане, признанные жертвой торговли людьми, не несут ответственности за нарушение миграционного режима. В случае, если жертва торговли людьми все же решается на обращение в правоохранительные органы самостоятельно, высок риск того, что обращение не будет расследоваться должным образом. Многие жертвы говорили, что сами полицейские продали их в рабство. Из-за этого в органы о том, что стали жертвой торговли людьми, сообщает один из 5-7 человек или того меньше. Все боятся, потому что сотрудники сами порой возвращают их назад хозяевам. Особенно это часто происходит в отдаленных районах. На практике правозащитники не советуют жертвам торговли людьми обращаться самостоятельно в полицию. Туда можно обращаться только с подготовкой, только с помощью юриста из НПО. Чтобы полицейские знали, что есть человек, который их защищает.» Жертвы торговли людьми нуждаются в защите государства, в ходе расследования уголовных дел. Также им необходима психологическая помощь и реабилитация. Многим жертвам торговли людьми необходима медицинская и социальная помощь.

Доступ к мерам государственной поддержки

Государство поддерживает усилия по защите жертв. Были доработаны положения, которые позволят осуществлять дальнейшее финансирование долгосрочных приютов и установить стандарты предоставления услуг жертвам торговли людьми. Все выявленные государством жертвы, получили помощь из финансируемых государством программ. Три приюта для жертв торговли людьми на базе НПО оказывают юридическую, психологическую и медицинскую помощь и являются доступными для всех жертв торговли людьми, независимо от гражданства, пола или возраста. Государством было выделено примерно 4.7 миллиона тенге для прямой помощи жертвам, в том числе 3.5 миллиона тенге в качестве помощи одному из НПО –приютов для жертв торговли людьми в Нур-Султан, которым была оказана помощь 48 пострадавшим, а также 1.2 миллиона тенге для прямой помощи пострадавшим в период следствия. Государством также было выделено дополнительно 31.1 миллионов тенге на финансирование негосударственных и государственных приютов, предоставляющих услуги жертвам преступлений, домашнего насилия и торговли людьми. Государством был доработан закон о специальных социальных услугах, который дает право жертвам торговли людьми на помощь как “жертвам насилия”. В 2015 году государством была завершена разработка стандартных критериев для определения права на получение широкого спектра социальных услуг. Однако не были введены новые стандарты, которые будут использоваться в работе приютов для жертв торговли людьми. Поправки к уголовно-процессуальному кодексу, вступили в силу в январе 2015 года и дают жертвам право на компенсацию из государственного фонда. Однако фонд не был создан, так как требует принятия подзаконных актов. НПО сообщили об эффективном механизме перенаправления жертв и

¹⁵⁴ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ МОМ Казахстан 2018

сотрудничестве с органами полиции по борьбе с торговлей людьми в регионах. Подразделения правоохранительных органов, призванные заниматься вопросами миграции и торговли людьми, имеют документированную систему по выявлению жертв торговли людьми среди уязвимых лиц, таких как нелегальные мигранты или лиц, занимающихся проституцией. Государство поощряло потерпевших к участию в уголовном процессе, путем предоставления защиты свидетелей в ходе судебного разбирательства, доступа к услугам приюта на период расследования, и базовым услугам, таким как питание, одежда, медицинская и юридическая помощь. Иностранцам жертвам обеспечивали правовую защиту, в том числе защиту от депортации, а также специальный временный вид на жительство на срок расследования уголовного дела, однако, если уголовное дело не было возбуждено, власти не признавали и не предоставляли потерпевшим защитный статус. Власти усилили меры профилактики в рамках Межведомственной рабочей группы по торговле людьми, которую МВД возглавляет с 2014 года. Правительство одобрило национальный план действий на 2015–2017 годы, который включает мероприятия по совершенствованию законодательства против торговли людьми, расследованию и уголовному преследованию случаев торговли людьми, выявлению пострадавших и оказание им помощи, сотрудничеству с международными и неправительственными организациями и по предотвращению. В мае 2015 года, Национальная комиссия по правам человека опубликовала специальный доклад, содержащий анализ действующего законодательства, существующие механизмы предотвращения и роли заинтересованных сторон в борьбе с торговлей людьми. В докладе были освещены недостатки в борьбе с коррупцией и в вопросах выявления и защиты жертв, это слабая заинтересованность сотрудников полиции в раскрытии преступлений, а также даны рекомендации по улучшению. Государством было продолжено финансирование информационной работы и информационных кампаний по вопросам борьбы с торговлей людьми среди потенциальных жертв торговли людьми, включая детей.

¹⁵⁵История жертвы торговли людьми: Ирадж, жертва торговли людьми из Таджикистана. Мы работали на стройке документы у нас сразу отобрали, график работы был достаточно жесткий, вставали в 6 утра и работали до 7-ми, а иногда и 8-ми вечера. Перерыв на обед пол часа, кормили мало и плохо. Тех, кто пытался сбежать ловили и избивали. Нас постоянно запугивали, что у них все схвачено и нам никто не поможет. Нам повезло, что один работник все-таки сумел сбежать и обратился в полицию. После этого полиция совершила рейд и нас освободили.

Е) Транзитные мигранты

Для Казахстана актуальна тема транзитных мигрантов в основном это граждане Кыргызстана и Узбекистана которые следуют через Казахстан в Российскую Федерацию. Можно с уверенностью сказать, что транзитный потенциал Казахстана в ближайшие годы будет только расти. В связи с этим очень актуальна проблема мигрантов, которым запрещен въезд в Российскую Федерацию. (запретники). Все чаще трудовые мигранты из Кыргызстана и Узбекистана при пересечении границы Казахстана с Россией сталкиваются с наличием списков запрета на въезд в страну. В таком случае мигрант, уже собравшийся на заработки, пытается остаться в Казахстане, либо вынужден вернуться на родину. Зачастую так называемые (запретники) становятся жертвами торговли людьми. Часто транзитные мигранты попадают в чрезвычайные ситуации на территории Казахстана особенно зимой. Автобусы замерзают в степях Казахстана и без помощи сотрудников полиции и сотрудников Комитета по чрезвычайным ситуациям МВД РК им не справиться. Пока транзитный мигрант следует через территорию Республики Казахстан, его правовой статус практически никак не закреплен, так как в Казахском законодательстве отсутствует понятие транзитных мигрантов. Многие транзитные мигранты, если им запрещают въезд в Российскую Федерацию в последствии превращаются в Казахстане в нелегальных мигрантов. ¹⁵⁶По данным СМИ, на момент начала 2019 года, в Казахстане находилось около 2 млн. незарегистрированных граждан других стран.

¹⁵⁵ Интервью с жертвой торговли людьми.

¹⁵⁶ В Казахстане находятся около 2 млн. незаконных мигрантов. См. публикацию от 17 января 2019 г., <https://inbusiness.kz/ru/last/v-kazahstane-nahodyatsya-okolo-2-mln-nezakonnyh-migrantov>

Нужды и потребности транзитных мигрантов

Во всем мире транзитные мигранты находятся в трудном и даже опасном положении с точки зрения защиты прав человека. Казахстан в данном случае не исключение; Казахстан является транзитной страной для трудовых мигрантов из Кыргызстана, Узбекистана и меньшей степени Таджикистана, транзитные мигранты в основном используют Казахстан для транзита в Россию.

¹⁵⁷Транзитные мигранты в Казахстане часто попадают в экстренные ситуации и находятся в уязвимом положении. В силу небольших финансовых возможностей транзитные мигранты вынуждены пользоваться услугами не лицензированных автоперевозчиков, что не дает им гарантии безопасности в проезде до пункта назначения. Также если во время следования по территории Казахстан у транзитного мигранта возникнут проблемы со здоровьем, он в праве рассчитывать на медицинскую помощь только в экстренном случае. Во время транзита мигранты могут сталкиваться с физическими и экологическими угрозами, голодом заболеваниями и травматизмом. В Казахстане транзитные мигранты в основном стараются быстро покинуть страну и не заинтересованы в длительном нахождении, но в последнее время участились случаи, когда Российская Федерация отказывает во въезде на свою территорию транзитному мигранту, и об этом он узнает только при пресечении границы. (Так называемые запретники). Такой мигрант сразу становится еще более уязвимым, так как срок его легального нахождения в Казахстане уже практически истекает, а ему необходимо еще успеть вернуться обратно в свою страну. Поэтому многие мигранты, которым оказался запрещен въезд в Россию пытаются найти работу в приграничных городах на территории Казахстана. Транзитные мигранты часто становятся жертвами мошенников, которые обещают им проезд до пункта назначения за меньшие деньги в итоге, не выполняя своих обязательств. Также не редки случаи, когда мошенники на границе предлагают транзитным мигрантам проезд в обход официальных пропускных пунктов и предоставляют поддельные миграционные карточки, в случае обнаружения незаконного пересечения границы сотрудниками Пограничной службы посредники-мошенники как правило успевают скрыться, оставляя мигрантов на произвол судьбы, а самим мигрантам грозит уголовная ответственность за незаконное пересечение государственной границы. Также транзитные мигранты подвергаются большим рискам во время транзита через территорию Казахстана, во время передвижения, которое может занять от двух до пяти суток они могут стать жертвами преступников на дорогах, не законных перевозчиков. Часто особенно, зимой автобусы с транзитными мигрантами просто замерзают на дорогах, сотрудники КЧС (комитет по чрезвычайным ситуациям при МВД РК) оказывают помощь таким мигрантам, но те, которые задерживаются в Казахстане в силу чрезвычайных ситуаций в последствии получают проблемы с законным нахождением на территории Казахстана. В Казахстане не существует законодательных норм, которые бы регулировали помощь транзитным мигрантам в случае экстренных ситуаций, и учитывая тот факт, что, по сути, транзитный мигрант использует территорию Казахстана только для проезда, то во время своего следования он находится еще в более уязвимом положении чем трудовые мигранты, прибывшие на работу в Казахстан.

Доступ транзитных мигрантов к мерам государственной поддержки

Транзитные мигранты в Казахстане согласно последним изменениям в законодательство Казахстана могут находиться без регистрации в стране 30 дней. В Казахстане нет государственных программ по оказанию помощи транзитными мигрантам, оказавшимся в сложной ситуации. В экстренных случаях Транзитные мигранты могут рассчитывать на помощь служб спасения и бесплатный гарантированный объём медицинской помощи.

Г. Беженцы и лица, ищущие убежище в Казахстане

По данным Комитета миграционной службы МВД РК, в 2020 года количество лиц, имеющих статус беженца в Республике Казахстан составило 589 человек, 90 процентов из них беженцы из Афганистана. Также среди беженцев есть выходцы из Сирии, Узбекистана, КНР и других стран. Многие из них

¹⁵⁷ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ МОМ Казахстан 2018

проживают в Казахстане уже более 10 лет. Основная часть беженцев проживает в г. Алматы и южных областях. Этнический состав беженцев представлен 314 таджиками, 86 пуштунами, 139 хазарами, 21 узбеком, арабы 11, турки 8 и 17 представителями других этносов. Из них имеют высшее образование - 56 человек, среднее специальное - 18, среднее - 264. Не имеют образования 67 человек. В числе беженцев 131 человек - дети школьного возраста и 60 детей до 5 лет. Положение беженцев в Казахстане регулируется Законом «О беженцах» Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года.

Нужды и потребности беженцев

Беженцы в Казахстане имеют ряд проблем, основная проблема — это проблема местной интеграции, все беженцы приравнены к иностранным гражданам, временно находящимся в стране. Данная норма в законодательстве существенно затрудняет возможности интеграции беженцев, при желании получить вид на жительство и гражданство беженцы должны подтверждать платежеспособность, статус беженца выдается только на один год. Также беженцы имеют право только на бесплатный гарантированный объем медицинской помощи только в экстренных случаях. Также следует отметить так называемых Мандатных беженцев, лица которым Государство отказало в предоставлении статуса беженца, но Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев предоставило им свой мандатный статус беженца. Проблема данной категории в том, что для государства они в любом случае иностранцы нелегально находящиеся на территории страны. У них нет регистрации, у некоторых уже истекли сроки действия их национальных паспортов, статус Мандатного беженца им дает только возможность находиться на территории Казахстана и то только благодаря доброй воли властей. Мандатные беженцы в Казахстане, не обладают абсолютно никакими правами, они не могут официально работать, дети лишены права на образование, их берут в школы только по договоренности с директорами школ, но получить аттестат об образовании они не смогут, медицинскую помощь они могут получить только в частных клиниках. По сути, мандатные беженцы — это нелегальные мигранты в Казахстане, находящиеся в очень уязвимом положении, их ситуации длиться годами и решение данной проблемы в настоящее время нет.

Доступ беженцев к мерам государственной поддержки

Согласно закону Республики Казахстан «О Беженцах от 4 декабря 2009 года, беженцы имеют право на:

- 1) убежище;
- 2) запрос информации от соответствующих уполномоченных органов о родственниках, проживающих в стране происхождения;
- 3) обжалование решения уполномоченного органа об отказе в продлении, о лишении или прекращении статуса беженца;
- 4) добровольное возвращение в страну происхождения или переезд в любую третью страну;
- 5) медицинское обслуживание в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;
- 6) свободу труда или предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 7) судебную защиту имущественных и личных неимущественных благ и прав;
- 8) вывоз привезенного с собой, а также законно нажитого им на территории Республики Казахстан имущества в другую страну, в которую ему предоставлено право въезда для поселения;
- 9) получение удостоверения беженца и проездного документа.

Поскольку все официально признанные беженцы в Казахстане приравниваются к иностранным гражданам, временно находящимся в Казахстане, и с внедрением системы обязательного медицинского страхования беженцы не могут пользоваться бесплатной медицинской помощью в полном объеме как граждане страны, так им гарантирована только экстренная медицинская помощь. Хотя беженцам и разрешено заниматься трудовой деятельностью, но они не могут рассчитывать на получение пенсии при достижении пенсионного возраста, так как беженцы не предусмотрены пенсионным законодательством как участники пенсионной системы. Более того временный статус беженца, который выдается на один

год, и потом продляется также препятствует возможностям нормального трудоустройства беженцев. Так как если беженец пытается устроиться на работу за два или три месяца до окончания своего статуса работодатель не желает заключать с ним контракт так как ему не известно продлят ли беженцу статус беженца. Еще острее стоит проблема с трудоустройством лиц, ищущих убежище. Согласно законодательству Казахстана лицу, подавшему ходатайство о предоставлении убежища выдается свидетельство лица, ищущего убежище, в данном статусе лицо ищущее убежище может находиться от трех месяцев до шести. Лицу, ищущему убежище казахстанское законодательство не гарантирует право на труд, но жить на что-то надо, и данная категория лиц вынуждена заниматься незаконной трудовой деятельностью.

Г. Лица без гражданства в Казахстане

В Казахстане также существует проблема лиц без гражданства, эта проблема наследия после развала СССР, когда множество людей не смогли определиться, со своей гражданской принадлежностью. Официально в Казахстане около семи тысяч лиц без гражданства, причем эта цифра практически не меняется. Неофициальных лиц без гражданства точное количество никто не знает. К юристам Казахстанского международного бюро по правам человека и соблюдению законности в рамках проекта по оказанию правовой помощи в установлении гражданской принадлежности в шести городах Казахстана ежегодно обращается около 500 лиц без документов. Как показывает практика 80 процентов лиц без гражданства в последствии оказываются гражданами Республики Казахстан. Остальные гражданами России, Украины, Белоруссии, Кыргызстана и Узбекистана.

Эксперты разделяют лиц без гражданства на две категории 1. Лица без гражданства де-юре. 2. Лица без гражданства де-факто.

Нужды и проблемы лиц без гражданства

У лиц без гражданства (де-юре) в основном возникают проблемы в тот момент, когда они хотят оформить гражданство Казахстана, из-за коллизий законодательства и бюрократических проволочек им в основном рекомендуют опять продлить удостоверение лица без гражданства.

У лиц без гражданства (де-факто) проблем намного больше, данную категории лиц государство просто не видит. Они не имеют практически никаких прав пока не определится их статус.

Доступ лиц без гражданства к мерам государственной поддержки

Согласно законодательству Республики Казахстан лица без гражданства (де-юре) в Казахстане обладают практически таким же набором прав, что и граждане страны, за исключением некоторых прав (право работы на госслужбе, право быть избранным и право на воинскую службу). В остальном как показывает практика у официальных лиц без гражданства проблем не возникает. Прожив в Казахстане в течении пяти лет, они имеют право подать документы на оформление гражданства РК. Намного сложнее лицам без гражданства (де-факто) это у которых на руках может не оказаться вообще никаких документов. Данная категория лиц не обладает вообще никакими правами, государство, по сути, не видит таких людей они работают только неофициально и часто именно они становятся жертвами торговли людьми и всяких мошенников. Когда в марте месяцев Казахстане началась эпидемия коронавируса и Республика закрыла свои границы и города многие из лиц без гражданства оказались в катастрофической ситуации им просто было нечего есть и если бы не помощь некоторых НПО и международных организаций, то эти бы люди просто не выжили.

3.4 Риски торговли людьми и их предотвращение

Проблема торговли людьми является одной из глобальных в современном мире. К сожалению, данная проблема актуальна и для Казахстана. Как показывает статистика МОМ за последние 10 лет в Казахстане преобладает международная торговля, причем самое большое количество по странам назначения и по странам происхождения приходится именно на Казахстан. В Палермском протоколе ООН, который Казахстан ратифицировал в 2008 году, а также в уголовном кодексе РК дается определение торговли людьми. Согласно протоколу, торговля людьми включает в себя такие действия как вербовка, транспортировка, передача укрывательство людей с применением различных методов воздействия, к примеру, обман или использование уязвимого положения, мошенничество, злоупотребление властью.

Все это осуществляется с целью эксплуатации жертв торговли людьми, подразумевается и принудительный труд, и эксплуатация в домашнем хозяйстве, и сексуальная эксплуатация, и извлечение органов. Как показывает практика последних лет в Казахстане все больше происходит преступлений, связанных с торговлей людьми с целью трудовой эксплуатации. Понятно, что основная часть трудовых мигрантов из соседних стран едут в Казахстан с целью поиска работы, соответственно многие из них и становятся жертвами трудовой и сексуальной эксплуатации. В данном случае как говорится спрос рождает предложение.¹⁵⁸ К сожалению, несмотря на то, что на дворе XXI век работорговля и рабство продолжают существовать в современном обществе. По данным ООН жертвами торговли людьми ежегодно становятся 700 тысяч женщин, детей и мужчин. Торговля людьми имеет характер организованной транснациональной преступности и по своей прибыльности не уступает наркоторговле и сбыту оружия. Годовая прибыль от торговли людьми составляет около 60-ти миллиардов долларов США.

¹⁵⁹ Стихийные миграционные процессы являются одними из рисков и причин торговли людьми. Определение количества граждан, пострадавших от торговли людьми, весьма затруднительно, так как этот процесс тщательно скрывается как преступниками, так и жертвами.

Сложность расследования преступлений, связанных с торговлей людьми, заключается в том, что не всегда жертва готова идти до конца, зачастую сами жертвы не могут дать четкие показания против тех, кто их держал в рабстве. Также зачастую работорговцы особенно в отдаленных районах связаны с полицией и жертвам торговли людьми трудно найти, справедливость в таких условиях.¹⁶⁰ Многие жертвы торговли людьми нуждаются в восстановлении утерянных документов, необходимых для получения реабилитационной и реинтеграционной помощи, включая медицинскую помощь, трудоустройство, социальные выплаты. Как отмечают представители организаций гражданского общества, потребности жертв торговли людьми заключаются прежде всего в получении медицинской помощи и услуг «узких» медицинских специалистов, к примеру, услуг психотерапевта, а также в получении гуманитарной и материальной помощи.

В рамках проведенного MOM исследования «Выявление реабилитационных и реинтеграционных нужд мужчин, жертв торговли людьми» выделены следующие основные потребности мужчин, пострадавших от торговли людьми (в порядке приоритетности): 1) медицинская помощь: медицинское обследование и лечение необходимы по причине проблем со здоровьем, которые являются следствием трудовой эксплуатации; 2) социальные льготы/денежные пособия: важность данной помощи обусловлена тем, что респонденты являются кормильцами своих семей, но, являясь нетрудоспособными по причине проблем со здоровьем, появившихся после эксплуатации, они не способны обеспечивать свои семьи; 3) содействие в трудоустройстве и обучении: имея преимущественно среднее образование, респонденты нуждаются в доступе к продолжению образования, курсам по профессиональной ориентации, краткосрочным специализированным курсам для приобретения профессиональных навыков, которые помогут им трудоустроиться; 4) организация индивидуальной трудовой деятельности: отсутствие финансовых средств и знаний для организации индивидуальной трудовой деятельности обуславливает их потребность в получении данного вида помощи; 5) юридическая помощь: прежде всего, речь идет о восстановлении документов для получения свидетельства для возвращения на родину, восстановлении документов, удостоверяющих личность, об услугах адвокатов для представления их интересов на судебных процессах, о предоставлении информации об их правах и каким образом они могут быть реализованы.

Конечно, надо понимать, что проблема торговли людьми не только проблема Казахстана как страны приема и транзита, но это и проблема стран исхода в данном случае Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана. Власти стран исхода тоже должны думать об информированности мигрантов, должны быть разработаны национальные программы об информировании и стимулировании мигрантов работать только официально. До мигрантов должна доводиться доступным языком базовая информация о том, что важно не пользоваться услугами неофициальных агентств по трудоустройству, никогда никому не передавать документы, удостоверяющие личность, и главное трудовой мигрант, прибывая в Казахстан должен знать в какие организации он может обратиться в случае нарушения его прав и эту информацию он должен получить либо в стране исхода, либо при пересечении границы.

¹⁵⁸ Данные сайта общественное благополучие www.blagorussia.ru

¹⁵⁹ РУКОВОДСТВО ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПЕРЕНАПРАВЛЕНИЮ МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В УЯЗВИМЫХ СИТУАЦИЯХ MOM Казахстан 2018

¹⁶⁰ Исследование MOM «Выявление реабилитационных и реинтеграционных нужд мужчин, жертв торговли людьми», 2015

3.5 Казахстанские неправительственные организации, занимающиеся оказанием правовой, психологической и реабилитационной помощью мигрантам, беженцам и лицам без гражданства

Ряд Казахстанских НПО успешно занимается оказанием правовой и реабилитационной помощи трудовым мигрантам, оказавшимся в сложной ситуации. В основном это партнерский организации Международной организации по миграции (МОМ и Управления Верховного Комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН).

В Казахстане успешно действуют кризисные центры и приюты для жертв торговли людьми, оказывающие широкий спектр помощи, преимущественно касающиеся проблем женщин и детей, но также охватывающие и решения проблем мигрантов, таких, как торговля людьми и рабство. Согласно отчету Комиссии по правам человека при Президенте РК, «разнообразная» деятельность данных учреждений расценивается как непрофессиональный и неэффективный подход к решению проблем каждой группы населения.

На территории Казахстана функционирует два учреждения-приюта для жертв торговли людьми – это ОФ «Родник», расположенный в г. Алматы, и частное учреждение «Центр временного проживания жертв торговли людьми – Комек» в г. Нур-Султан. ОФ «Родник» специализируется по борьбе с торговлей людьми в Казахстане в рамках трудовой миграции. Этот общественный фонд проводит встречи с представителями государств Центральной Азии, в которых обсуждаются меры по ресоциализации уязвимых мигрантов, способы по возвращению их на родину, ведется анализ их статистики, а также затрагивается тема торговли людьми.

ЧУ «Центр временного проживания жертв торговли людьми – Комек» в г. Нур-Султан был создан по инициативе Министерства Юстиции РК и оказывает пострадавшим от торговли людьми правовую помощь, социальные услуги, а также обеспечивает их безопасность путем размещения их в центре. Еще одна НПО ОО «Мейерим» в г. Актау на данный момент данная организация оказывает только юридическую, психологическую, юридическую, правовую помощь внешним, а также внутренним мигрантам, в рамках противодействия торговли людьми.

Остальные НПО, не имея приютов оказывают очень большой спектр правовой помощи:

- Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности, оказывает правовую помощь Беженцам, лицам без гражданства и трудовым мигрантам. Имеет филиалы в 10-ти городах Казахстана.
- ОФ Международная правовая инициатива занимается оказанием правовой помощи трудовым мигрантам, беженцам и лицам без гражданства.
- ОО Правовой центр женских инициатив «Сана Сезім», одним из главных приоритетов которого является трудовая миграция, а именно осуществление правовой и социальной помощи трудовым мигрантам, а также привлечение общественности к проблемам трудовой миграции.
- ОО «Центр поддержки женщин г. Актобе», который оказывает защиту прав трудовых мигрантов преимущественно из Таджикистана и Кыргызстана, и на базе этого открывший специализированный центр содействия мигрантам.
- Организация «Красный Полумесяц Казахстана», защищающая права мигрантов, а также выпустившая доклад о мониторинге доступа мигрантов к достойному и эффективному трудоустройству.

- ОФ «Кайсар», специализирующийся на противодействии торговле людьми и нелегальной миграции в Казахстане.
- ЧУ Информационно-консультативный центр «Дәріс», одним из направлений которого является обеспечение правовой защиты мигрантов, а также борьба с торговлей людьми.

4. Рекомендации

- Обеспечить законодательную защиту основных прав всех трудящихся мигрантов независимо от их статуса.
- В закон «О Миграции населения от 22 июля 2011 года, внести термин «Мигрант оказавшийся в уязвимой ситуации»
- Нормами закона предусмотреть возможность оказания помощи мигрантам оказавшимся в уязвимой ситуации.
- Обеспечить равный доступ к среднему образованию детей мигрантов, вне зависимости от их правового статуса.
- Обеспечить доступ к медицинскому обслуживанию мигрантов, в более полном объеме. Особенно мигрантов, оказавшихся в уязвимой ситуации.
- Внести изменения в Закон о миграции населения РК, включив в него защиту основных прав всех трудящихся-мигрантов, включая домашних работников и сезонных работников, в соответствии с международными стандартами в области прав человека, такими, как право на справедливые и благоприятные условия труда (включая справедливую оплату труда), безопасные условия, разумные часы работы и отдыха, а также право вступать в профсоюз.
- - Гарантировать иммунитет всем мигрантам, ставшим жертвами торговли людьми, в случае нарушения ими миграционных правил, и обеспечить на практике эффективную защиту в ходе расследований и судебных разбирательств.
- - Обеспечить эффективное выполнение конвенций МОТ № 155, 167 и 187, касающихся безопасности и гигиены труда, в частности статей 4, 9 и 10 Конвенции МОТ № 155.
- - ратифицировать Конвенцию МОТ № 118 о равном обращении с гражданами и негражданами в области социального обеспечения.
- - Обеспечить полное соблюдение статей 7, 10 и 12 Международного пакта ООН об экономических, социальных и культурных правах, чтобы трудящиеся-мигранты и члены их семей могли пользоваться адекватной социальной защитой.
- - Обеспечить полное соблюдение требования законодательства об обязательном заключении трудового договора с трудящимися мигрантами.
- Рассмотреть возможность для легальных мигрантов, беженцев и Лиц без гражданства участия в системе ОСМС.
- Рассмотреть возможность заключения региональных соглашений по реагированию и оказанию помощи мигрантам в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, и пандемий.
- Ускорить разработку и внедрение системы поиска «Работа без границ» данная система позволит трудовым мигрантам из стран ЕАЭС пользоваться возможностями официального поиска работы.
- Обеспечить законодательную возможность доступа к трудовой деятельности лицам, ищущим убежище пока, они находятся в этом статусе.

Приложение 2. Международные договоры по правам человека и Конвенции МОТ, ратифицированные Республикой Казахстан (действующие)¹⁶¹

Международные договоры по правам человека

Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года¹⁶²

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года¹⁶³

Венская конвенция о праве международных договоров 1969 года¹⁶⁴

Конвенция о правах ребенка 1989 года¹⁶⁵

Основные конвенции (8 из 8)

C029 - Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№29)¹⁶⁶

C087 - Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№87)¹⁶⁷

C098 - Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№98)¹⁶⁸

C100 - Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№100)¹⁶⁹

C105 - Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№105)¹⁷⁰

C111 - Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№111)¹⁷¹

C138 - Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№138)¹⁷²

C182 - Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№182)¹⁷³

Управление (приоритетные) конвенции (4 из 4)

C081 - Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№81)¹⁷⁴

¹⁶¹ По данным Международной Организации Труда // Сайт Международной Организации Труда.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

¹⁶² Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2005 года №91 «О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091_

¹⁶³ Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 года №87 «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000087_

¹⁶⁴ Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 31 марта 1993 года «О присоединении Республики Казахстан к Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/B930004700_

¹⁶⁵ Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 8 июня 1994 года «О ратификации Конвенции о правах ребенка» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/B940001400_

¹⁶⁶ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №120-II «О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000120_

¹⁶⁷ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №29-II «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029_

¹⁶⁸ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №118-II «О ратификации Конвенции о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000118_

¹⁶⁹ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №115-II «О ратификации Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000115_

¹⁷⁰ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №117-II «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000117_

¹⁷¹ Закон Республики Казахстан от 20 июля 1999 года №444-I «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000444_

¹⁷² Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №116-II «О ратификации Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000116_

¹⁷³ Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2002 года №367 «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция 182)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000367_

¹⁷⁴ Закон Республики Казахстан от 7 мая 2001 года №194 «О ратификации Конвенции об инспекции труда в промышленности и торговле» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194_

- C122 - Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№122)¹⁷⁵
C129 - Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№129)¹⁷⁶
C144 - Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных норм (№144)¹⁷⁷

Технические конвенции (12 из 178)

- C026 - Конвенция 1928 года о создании процедуры установления минимальной заработной платы (№26)¹⁷⁸
C088 - Конвенция 1948 года об организации службы занятости (№88)¹⁷⁹
C095 - Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№95)¹⁸⁰
C135 - Конвенция 1971 года о представителях трудящихся» (№135)¹⁸¹
C148 - Конвенция 1977 года О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (№148)¹⁸²
C155 - Конвенция 1981 года О безопасности и гигиене труда и производственной среде (№155)¹⁸³
C156 - Конвенция 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (№156)¹⁸⁴
C162 - Конвенция 1986 года об охране труда при использовании асбеста (№162)¹⁸⁵
C167 - Конвенция 2007 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№167)¹⁸⁶
C183 - Конвенция 2000 года о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (№183)¹⁸⁷
C185 – Конвенция 2003 года, пересматривающая Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков (№185)¹⁸⁸
C187 - Конвенция 2014 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№187)¹⁸⁹

¹⁷⁵ Закон Республики Казахстан от 9 ноября 1998 г. №286-1 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции 1964 года о политике в области занятости» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁷⁶ Закон Республики Казахстан от 7 мая 2001 года №195-ІІ «О ратификации Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁷⁷ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №12-ІІ «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000012>

¹⁷⁸ Закон Республики Казахстан от 7 апреля 2014 года №183-V ЗРК «О ратификации Конвенции о создании процедуры установления минимальной заработной платы (Конвенция 26)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000183>

¹⁷⁹ Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №119-ІІ «О ратификации Конвенции об организации службы занятости» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸⁰ Закон Республики Казахстан от 7 апреля 2014 года №184-V ЗРК «О ратификации Конвенции об охране заработной платы (Конвенция 95)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸¹ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №13-ІІ «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1971 года о представителях трудящихся» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸² Закон Республики Казахстан от 26 июня 1996 г. №10-І «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) №148 1977 года «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸³ Закон Республики Казахстан от 13 июня 1996 года №7-І «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) №155 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000007>

¹⁸⁴ Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2012 года №50-V «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000050>

¹⁸⁵ Закон Республики Казахстан от 17 января 2011 года №388-ІV «О ратификации Конвенции об охране труда при использовании асбеста (Конвенция 162)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸⁶ Закон Республики Казахстан от 19 июня 2007 года №263 «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенция 167)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸⁷ Закон Республики Казахстан от 14 февраля 2012 года №554-ІV «О ратификации Конвенции о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

¹⁸⁸ Закон Республики Казахстан от 12 марта 2010 года №254-ІV «О ратификации Конвенции, пересматривающей Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков, (Конвенция № 185)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000254>

¹⁸⁹ Закон Республики Казахстан от 20 октября 2014 года №243-V ЗРК «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция 187)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243>

Приложение 3. Перечень правовых актов Республики Казахстан, относящихся к сфере труда¹⁹⁰

Общие положения

1. Конституция Республики Казахстан 1995 года¹⁹¹
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015 года¹⁹²
3. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан 2015 года¹⁹³
4. Кодекс РК о здоровье народа и системе здравоохранения 2009 года¹⁹⁴
5. Кодекс РК о браке (супружестве) и семье 2011 года¹⁹⁵
6. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) 1994 года¹⁹⁶
7. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) 1999 года¹⁹⁷
8. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан 2015 года¹⁹⁸
9. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях 2014 года¹⁹⁹
10. Уголовный кодекс Республики Казахстан²⁰⁰
11. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан²⁰¹
12. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан²⁰²
13. Закон Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»²⁰³
14. Закон Республики Казахстан «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств»²⁰⁴
15. Закон Республики Казахстан «О физической культуре и спорте»²⁰⁵

¹⁹⁰ В том числе по данным Международной Организации Труда // Сайт Международной Организации Труда.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103542

¹⁹¹ Конституция РК (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) с изменениями от 23.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_

¹⁹² Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК (Трудовой кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

¹⁹³ Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года №375-V ЗРК (Предпринимательский кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>

¹⁹⁴ Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

¹⁹⁵ Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518>

¹⁹⁶ Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года №268-XIII (Гражданский кодекс Республики Казахстан. Общая часть) с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_

¹⁹⁷ Кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года №409 (Гражданский кодекс Республики Казахстан. Особенная часть) с изменениями от 02.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

http://adilet.zan.kz/rus/docs/K990000409_

¹⁹⁸ Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года №377-V ЗРК (Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 26.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

¹⁹⁹ Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

²⁰⁰ Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №226-V ЗРК (Уголовный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

²⁰¹ Кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года №231-V ЗРК (Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

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

²⁰² Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года №234-V ЗРК (Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан) с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000234>

²⁰³ Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года №314-V ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

²⁰⁴ Закон Республики Казахстан от 17 апреля 1995 года №2198 «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002198_

²⁰⁵ Закон Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №228-V ЗРК «О физической культуре и спорте» с изменениями от 13.12.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000228>

16. Закон Республики Казахстан «О естественных монополиях»²⁰⁶
17. Закон Республики Казахстан «О государственном имуществе»²⁰⁷
18. Закон Республики Казахстан «О профилактике бытового насилия»²⁰⁸
19. Закон Республики Казахстан «О судебно-экспертной деятельности»²⁰⁹
20. Закон Республики Казахстан «О профилактике правонарушений»²¹⁰
21. Закон Республики Казахстан «О правах потребителей»²¹¹
22. Закон Республики Казахстан «О религиозной деятельности и религиозных объединениях»²¹²
23. Закон Республики Казахстан «О специальных экономических и промышленных зонах»²¹³
24. Закон Республики Казахстан «О микрофинансовой деятельности»²¹⁴
25. Закон Республики Казахстан «О документах, удостоверяющих личность»²¹⁵
26. Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите»²¹⁶
27. Закон Республики Казахстан «О дактилоскопической и геномной регистрации»²¹⁷
28. Закон Республики Казахстан «О государственных услугах»²¹⁸
29. Закон Республики Казахстан «Об адвокатской деятельности и юридической помощи»²¹⁹
30. Закон Республики Казахстан «О реабилитации и банкротстве»²²⁰
31. Закон Республики Казахстан «О пробации»²²¹
32. Закон Республики Казахстан «О гражданстве Республики Казахстан»²²²
33. Закон Республики Казахстан «О международных договорах Республики Казахстан»²²³
34. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан «О применении норм международных договоров Республики Казахстан»²²⁴

²⁰⁶ Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2018 года №204-VI ЗРК «О естественных монополиях» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000204>

²⁰⁷ Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000413>

²⁰⁸ Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года №214-IV «О профилактике бытового насилия» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214>

²⁰⁹ Закон Республики Казахстан от 10 февраля 2017 года №44-VI ЗРК «О судебно-экспертной деятельности» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1700000044>

²¹⁰ Закон Республики Казахстан от 29 апреля 2010 года №271-IV «О профилактике правонарушений» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000271>

²¹¹ Закон Республики Казахстан от 4 мая 2010 года №274-IV «О защите прав потребителей» с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000274>

²¹² Закон Республики Казахстан от 11 октября 2011 года №483-IV «О религиозной деятельности и религиозных объединениях» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000483>

²¹³ Закон Республики Казахстан от 3 апреля 2019 года №242-VI ЗРК «О специальных экономических и промышленных зонах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000242#z658>

²¹⁴ Закон Республики Казахстан от 26 ноября 2012 года №56-V «О микрофинансовой деятельности» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет» с изменениями от 03.07.2020. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000056>

²¹⁵ Закон Республики Казахстан от 29 января 2013 года №73-V «О документах, удостоверяющих личность» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000073>

²¹⁶ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года №94-V «О персональных данных и их защите» с изменениями от 25.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094>

²¹⁷ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 2016 года № 40-VI ЗРК «О дактилоскопической и геномной регистрации» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000040>

²¹⁸ Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года №88-V «О государственных услугах» с изменениями от 25.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088>

²¹⁹ Закон Республики Казахстан от 5 июля 2018 года №176-VI ЗРК с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000176>

²²⁰ Закон Республики Казахстан от 7 марта 2014 года №176-V ЗРК «О реабилитации и банкротстве» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000176>

²²¹ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 2016 года №38-VI ЗРК «О пробации» с изменениями от 11.01.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000038>

²²² Закон Республики Казахстан от 20 декабря 1991 года №1017-XII «О гражданстве Республики Казахстан» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z910004800>

²²³ Закон Республики Казахстан от 30 мая 2005 года №54 «О международных договорах Республики Казахстан» с изменениями от 21.01.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054>

²²⁴ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 10 июля 2008 года №1 «О применении норм международных договоров Республики Казахстан» с изменениями от 30.12.2011 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P08000001S>

35. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»²²⁵
36. Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан и Министра национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан»²²⁶

Свобода объединения и мирных собраний, коллективные переговоры и индустриальные отношения

1. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах»²²⁷
2. Закон Республики Казахстан «О некоммерческих организациях»²²⁸
3. Закон Республики Казахстан «Об общественных объединениях»²²⁹
4. Закон Республики Казахстан «Об арбитраже»²³⁰
5. Закон Республики Казахстан «О порядке организации и проведения мирных собраний в Республике Казахстан»²³¹
6. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год

Ликвидация детского труда, защита детей и молодёжи

1. Закон Республики Казахстан «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция 182)»²³²
2. Закон Республики Казахстан «О волонтерской деятельности»²³³
3. Закон Республики Казахстан «О правах ребенка в Республике Казахстан»²³⁴
4. Указ Президента Республики Казахстан «О создании института Уполномоченного по правам ребенка в Республике Казахстан»²³⁵

²²⁵ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями от 20.04.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

²²⁶ Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №801 «Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан» с изменениями от 19.02.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656#z8>

²²⁷ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК «О профессиональных союзах» с изменениями от 25.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

²²⁸ Закон Республики Казахстан от 16 января 2001 года №142 «О некоммерческих организациях» с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142_

²²⁹ Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. №3 «Об общественных объединениях» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003_

²³⁰ Закон Республики Казахстан от 8 апреля 2016 года №488-V ЗРК «Об арбитраже» с изменениями от 21.01.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000488>

²³¹ Закон Республики Казахстан от 25 мая 2020 года №333-VI ЗРК «О порядке организации и поведения мирных собраний в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333#z124>

²³² Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2002 года №367 «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция 182)» Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000367_

²³³ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 2016 года №42-VI ЗРК «О волонтерской деятельности» с изменениями от 11.07.2017 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000042>

²³⁴ Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года №345 «О правах ребенка в Республике Казахстан» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345_

²³⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 10 февраля 2016 года №192 «О создании института Уполномоченного по правам ребенка в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000192>

5. Постановление Правительства Республики Казахстан «О создании Межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Республики Казахстан»²³⁶
6. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан «Об утверждении Правил оказания государственных услуг в сфере семьи и детей»²³⁷
7. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил назначения, возврата и размера единовременной денежной выплаты в связи с усыновлением ребенка-сироты и (или) ребенка, оставшегося без попечения родителей»²³⁸
8. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил передачи детей, являющихся гражданами Республики Казахстан, на усыновление»²³⁹
9. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами»²⁴⁰
10. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 марта 2012 года №320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь»²⁴¹

Равенство возможностей и обращения

1. Закон Республики Казахстан «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий»²⁴²
2. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»²⁴³
3. Указ Президента Республики Казахстан «О Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан»²⁴⁴
4. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года»²⁴⁵

²³⁶ Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 мая 2007 года №415 «О создании Межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Республики Казахстан» с изменениями от 11.07.2017 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P070000415>

²³⁷ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года №158 «Об утверждении Правил оказания государственных услуг в сфере семьи и детей»

²³⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан от 10 июля 2014 года № 787 «Об утверждении Правил назначения, возврата и размера единовременной денежной выплаты в связи с усыновлением ребенка-сироты и (или) ребенка, оставшегося без попечения родителей» с изменениями от 02.07.2015 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000787>

²³⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 марта 2012 года № 380 «Об утверждении Правил передачи детей, являющихся гражданами Республики Казахстан, на усыновление» с изменениями от 01.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000380>

²⁴⁰ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года №944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами» с изменениями от 13.08.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597>

²⁴¹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 марта 2012 года № 320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь» с изменениями от 20.11.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000320#z65>

²⁴² Закон Республики Казахстан от 20 июля 1999 года №444-І «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000444>

²⁴³ Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года №223-ІV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

²⁴⁴ Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2006 года №56 «О Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан» с изменениями от 04.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U060000056>

²⁴⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

5. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год
6. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год
7. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции №156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год

Трехсторонние консультации

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018 - 2020 годы²⁴⁶

Управление трудовыми ресурсами

1. Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №253 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда»²⁴⁷

Политика занятости, поощрение занятости и службы занятости

1. Закон Республики Казахстан «О занятости населения»²⁴⁸
2. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек»²⁴⁹
3. Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан «Об утверждении Дорожной карты занятости на 2020 - 2021 годы»²⁵⁰
4. Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан «О Межведомственной комиссии по вопросам занятости населения»²⁵¹

²⁴⁶ Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018 - 2020 годы (Астана, 31 января 2018 года) // Информационная система «ПАРАГРАФ». https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31760298

²⁴⁷ Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №253 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000253>

²⁴⁸ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V ЗРК «О занятости населения» с изменениями от 25.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

²⁴⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года №746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек» с изменениями от 09.04.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746#z867>

²⁵⁰ Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан от 27 марта 2020 года №55-р «Об утверждении Дорожной карты занятости на 2020 - 2021 годы» с изменениями от 14.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/R2000000055>

²⁵¹ Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан от 25 марта 2020 года №54-р «О Межведомственной комиссии по вопросам занятости населения» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/R2000000054>

5. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Правил регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого центрами занятости населения»²⁵²
6. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении профессионального стандарта «Содействие занятости (центр занятости)»²⁵³
7. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Правил организации и финансирования аутсорсинга услуг в сфере занятости населения»²⁵⁴
8. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к частным агентствам занятости, претендующим на участие в аутсорсинге услуг в сфере занятости населения»²⁵⁵
9. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении типовой формы договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения»²⁵⁶
10. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении перечня услуг, предлагаемых в рамках аутсорсинга услуг в сфере занятости населения»²⁵⁷
11. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «О некоторых вопросах содействия занятости населения»²⁵⁸
12. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении формы индивидуальной карты занятости и правила ее ведения»²⁵⁹
13. Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении статистических форм общегосударственных статистических наблюдений по статистике труда и занятости и инструкций по их заполнению»²⁶⁰
14. Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении Методики по формированию показателей неформальной занятости населения»²⁶¹

²⁵² Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года №259 «Об утверждении Правил регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого центрами занятости населения» с изменениями от 27.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017199>

²⁵³ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 декабря 2019 года № 714. «Об утверждении профессионального стандарта «Содействие занятости (центр занятости)» с изменениями от 02.04.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1900019810>

²⁵⁴ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года №255 «Об утверждении Правил организации и финансирования аутсорсинга услуг в сфере занятости населения» с изменениями от 25.07.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017193>

²⁵⁵ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года № 254 «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к частным агентствам занятости, претендующим на участие в аутсорсинге услуг в сфере занятости населения» с изменениями от 25.07.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017168>

²⁵⁶ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года №256 «Об утверждении типовой формы договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения» с изменениями от 25.07.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017186>

²⁵⁷ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года №258 «Об утверждении перечня услуг, предлагаемых в рамках аутсорсинга услуг в сфере занятости населения» с изменениями от 25.07.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017170>

²⁵⁸ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 14 июня 2016 года №516 «О некоторых вопросах содействия занятости населения» с изменениями от 12.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013938>

²⁵⁹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 июня 2016 года №576 «Об утверждении формы индивидуальной карты занятости и правила ее ведения» с изменениями от 27.03.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014056>

²⁶⁰ Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 5 февраля 2020 года №17 «Об утверждении статистических форм общегосударственных статистических наблюдений по статистике труда и занятости и инструкций по их заполнению» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020021>

²⁶¹ Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года №328 «Об утверждении Методики по формированию показателей неформальной занятости населения» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014743>

15. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2020 год»²⁶²
16. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции МОТ №122 «О политике в области занятости» (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год

Образование, техническое наставничество и подготовка

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании»²⁶³

Кооперативы

1. Закон Республики Казахстан «О сельскохозяйственных кооперативах»²⁶⁴

Условия найма на работу

1. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы»²⁶⁵
2. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 37)»²⁶⁶
3. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 50)»²⁶⁷
4. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»²⁶⁸

Условия труда

1. Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»²⁶⁹
2. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Дорожной карты по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда в Республике Казахстан на 2019 – 2023 годы»²⁷⁰

²⁶² Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 августа 2020 года №300 «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2020 год» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021086>

²⁶³ Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года №319-III «Об образовании» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_z070319.htm

²⁶⁴ Закон Республики Казахстан от 29 октября 2015 года №372-V ЗРК «О сельскохозяйственных кооперативах» с изменениями от 28.10.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000372>

²⁶⁵ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года №908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы» с изменениями от 24.09.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012533>

²⁶⁶ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 16 января 2020 года №13 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 37)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000019889>

²⁶⁷ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 13 августа 2020 года №302 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 50)» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021088>

²⁶⁸ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 21 мая 2012 года №201 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» с изменениями от 17.04.2013 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007755>

²⁶⁹ Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года №30 «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030>

²⁷⁰ Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 июня 2019 года №441 «Об утверждении Дорожной карты по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда в Республике Казахстан на 2019 – 2023 годы» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000441>

3. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда»²⁷¹
4. Доклад, представляемый в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда Правительством Республики Казахстан о мерах, принятых для применения положений Конвенции МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда» от 1957 года (Информация к комментариям Комитета по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда), 2019 год

Техника безопасности и гигиена труда

1. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами»²⁷²
2. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил пожарной безопасности»²⁷³
3. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении перечня медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, а также работ, связанных с источником повышенной опасности»²⁷⁴
4. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда»²⁷⁵
5. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении Правил расследования случаев инфекционных и паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений населения»²⁷⁶
6. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем»²⁷⁷
7. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»²⁷⁸

²⁷¹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда с изменениями от 07.11.2017 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

²⁷² Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1182 «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001182>

²⁷³ Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 октября 2014 года №1077 «Об утверждении Правил пожарной безопасности» с изменениями от 13.12.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001077>

²⁷⁴ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года №188 «Об утверждении перечня медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, а также работ, связанных с источником повышенной опасности» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010858>

²⁷⁵ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

²⁷⁶ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 5 мая 2018 года №224 «Об утверждении Правил расследования случаев инфекционных и паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений населения» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017039#z6>

²⁷⁷ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года №927 «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012534>

²⁷⁸ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655>

8. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации»²⁷⁹
9. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда»²⁸⁰
10. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя»²⁸¹

Социальное обеспечение (общие стандарты)

1. Закон Республики Казахстан «Об обязательном социальном страховании»²⁸²
2. Закон Республики Казахстан «О государственной адресной социальной помощи»²⁸³
3. Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»²⁸⁴

Защита материнства

1. Закон Республики Казахстан «О государственных пособиях семьям, имеющим детей»²⁸⁵

Трудовые мигранты

1. Закон Республики Казахстан «О миграции населения»²⁸⁶
2. Закон Республики Казахстан «О правовом положении иностранцев»²⁸⁷
3. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы и Плана мероприятий по реализации Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы»²⁸⁸

²⁷⁹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1020 «Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747>

²⁸⁰ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665>

²⁸¹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» с изменениями от 28.08.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675>

²⁸² Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года №286-VI ЗРК «Об обязательном социальном страховании» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>

²⁸³ Закон Республики Казахстан от 17 июля 2001 года №246 «О государственной адресной социальной помощи» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000246>

²⁸⁴ Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года №105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

²⁸⁵ Закон Республики Казахстан от 28 июня 2005 года N 63 «О государственных пособиях семьям, имеющим детей» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0500000063_#z1

²⁸⁶ Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

²⁸⁷ Закон Республики Казахстан от 19 июня 1995 года №2337 «О правовом положении иностранцев» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337>

²⁸⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года №602 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000602>

4. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил въезда и пребывания иммигрантов в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан и Правил осуществления миграционного контроля, а также учета иностранцев и лиц без гражданства, незаконно пересекающих Государственную границу Республики Казахстан, незаконно пребывающих на территории Республики Казахстан, а также лиц, которым запрещен въезд на территорию Республики Казахстан»²⁸⁹
5. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределение между регионами Республики Казахстан, определение лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуется разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы, и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан»²⁹⁰
6. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 8 февраля 2014 года №76 «Об утверждении Правил выдачи, продления и отзыва разрешения трудовому иммигранту, а также формирования и ведения дакто-, фотоучетов трудовых иммигрантов»²⁹¹
7. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил выдачи или продления справок иностранцу или лицу без гражданства о соответствии его квалификации для самостоятельного трудоустройства, перечня приоритетных отраслей (видов экономической деятельности) и востребованных в них профессий для самостоятельного трудоустройства иностранцев и лиц без гражданства»²⁹²
8. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении Правил оказания иммигрантам медицинской помощи»²⁹³

Моряки

1. Закон Республики Казахстан «О внутреннем водном транспорте»²⁹⁴
2. Закон Республики Казахстан «О торговом мореплавании»²⁹⁵
3. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении условий, на которых иностранцы и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Республики Казахстан»²⁹⁶

²⁸⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 января 2012 года №148 «Об утверждении Правил въезда и пребывания иммигрантов в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан и Правил осуществления миграционного контроля, а также учета иностранцев и лиц без гражданства, незаконно пересекающих Государственную границу Республики Казахстан, незаконно пребывающих на территории Республики Казахстан, а также лиц, которым запрещен въезд на территорию Республики Казахстан с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

²⁹⁰ Постановление Правительства Республики Казахстан от 15 декабря 2016 года №802 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределение между регионами Республики Казахстан, определение лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуется разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы, и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан» с изменениями от 11.08.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1600000802>

²⁹¹ Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 8 февраля 2014 года №76 «Об утверждении Правил выдачи, продления и отзыва разрешения трудовому иммигранту, а также формирования и ведения дакто-, фотоучетов трудовых иммигрантов» с изменениями от 31.03.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400009200>

²⁹² Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 13 июня 2016 года №503 «Об утверждении Правил выдачи или продления справок иностранцу или лицу без гражданства о соответствии его квалификации для самостоятельного трудоустройства, перечня приоритетных отраслей (видов экономической деятельности) и востребованных в них профессий для самостоятельного трудоустройства иностранцев и лиц без гражданства» с изменениями от 29.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014149>

²⁹³ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 сентября 2011 года № 665 «Об утверждении Правил оказания иммигрантам медицинской помощи» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1100007292>

²⁹⁴ Закон Республики Казахстан от 6 июля 2004 года №574 «О внутреннем водном транспорте» с изменениями от 29.06.2020 г. //

Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z040000574_

²⁹⁵ Закон Республики Казахстан от 17 января 2002 года №284 «О торговом мореплавании» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000284_

²⁹⁶ Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2014 года №469 «Об утверждении условий, на которых иностранцы и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Республики Казахстан» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000469>

4. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении образца удостоверения личности моряка Республики Казахстан и требований к его защите, Правил оформления, выдачи, замены, сдачи, изъятия и уничтожения удостоверения личности моряка Республики Казахстан»²⁹⁷
5. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении образцов профессионального диплома, подтверждения профессионального диплома, Правил дипломирования моряков»²⁹⁸
6. Приказ и.о. Министра индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил оказания государственной услуги Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан»²⁹⁹
7. Приказ и.о. Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении стандарта государственной услуги «Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан»³⁰⁰
8. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении регламента государственной услуги «Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан»³⁰¹
9. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении Правил ведения реестров удостоверений личности моряка Республики Казахстан, профессиональных дипломов, подтверждений профессиональных дипломов, льготных разрешений, мореходных книжек»³⁰²
10. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении Правил формирования, ведения базы данных дактилоскопической информации лиц, в отношении которых принято решение о выдаче удостоверения личности моряка Республики Казахстан»³⁰³
11. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха плавательного состава судов морского флота Республики Казахстан»³⁰⁴

Специальные категории рабочих (служащих)

1. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан»³⁰⁵

²⁹⁷ Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 августа 2013 года №863 «Об утверждении образца удостоверения личности моряка Республики Казахстан и требований к его защите, Правил оформления, выдачи, замены, сдачи, изъятия и уничтожения удостоверения личности моряка Республики Казахстан и внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 14 июля 2011 года № 797 «Об утверждении образца удостоверения личности моряка Республики Казахстан, мореходной книжки, подтверждения дипломов, Правил их оформления, выдачи, продления, а также изъятия» с изменениями от 02.03.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000863>

²⁹⁸ Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 26 июля 2017 года №504 «Об утверждении образцов профессионального диплома, подтверждения профессионального диплома, Правил дипломирования моряков» с изменениями от 01.11.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015577>

²⁹⁹ Приказ и.о. Министра индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан от 3 апреля 2020 года №181 «Об утверждении Правил оказания государственной услуги Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020309>

³⁰⁰ Приказ и.о. Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 25 февраля 2016 года №223 «Об утверждении стандарта государственной услуги «Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан» с изменениями от 05.11.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013681>

³⁰¹ Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 19 июля 2016 года №558 «Об утверждении регламента государственной услуги «Выдача удостоверений личности моряка Республики Казахстан» с изменениями от 28.12.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014112>

³⁰² Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 31 марта 2015 года №417 «Об утверждении Правил ведения реестров удостоверений личности моряка Республики Казахстан, профессиональных дипломов, подтверждений профессиональных дипломов, льготных разрешений, мореходных книжек» с изменениями от 29.04.2019 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011033>

³⁰³ Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 24 января 2018 года №48 «Об утверждении Правил формирования, ведения базы данных дактилоскопической информации лиц, в отношении которых принято решение о выдаче удостоверения личности моряка Республики Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800016328>

³⁰⁴ Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 31 августа 2017 года №599 «Об утверждении Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха плавательного состава судов морского флота Республики Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015944>

³⁰⁵ См.: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан» с изменениями от 03.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

2. Закон Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих»³⁰⁶
3. Закон Республики Казахстан «Об обороне и Вооруженных Силах Республики Казахстан»³⁰⁷
4. Закон Республики Казахстан «О транспорте в Республике Казахстан»³⁰⁸
5. Закон Республики Казахстан «О железнодорожном транспорте»³⁰⁹
6. Закон Республики Казахстан «Об автомобильном транспорте»³¹⁰
7. Закон Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан»³¹¹
8. Закон Республики Казахстан «Об органах национальной безопасности Республики Казахстан»³¹²
9. Закон Республики Казахстан «О прокуратуре»³¹³
10. Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе»³¹⁴
11. Закон Республики Казахстан «О специальных государственных органах Республики Казахстан»³¹⁵
12. Закон Республики Казахстан «О гражданской защите»³¹⁶
13. Кодекс Республики Казахстан «Земельный кодекс Республики Казахстан»³¹⁷
14. Приказ Министра энергетики Республики Казахстан «Об утверждении Положения об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест в энергетике»³¹⁸
15. Указ Президента Республики Казахстан «О некоторых вопросах прохождения государственной службы»³¹⁹
16. Постановление Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»³²⁰

³⁰⁶ Закон Республики Казахстан от 16 февраля 2012 года №561-IV ЗРК «О воинской службе и статусе военнослужащих» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000561>

³⁰⁷ Закон Республики Казахстан от 7 января 2005 года №29 «Об обороне и Вооруженных Силах Республики Казахстан» с изменениями от 10.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000029>

³⁰⁸ Закон Республики Казахстан от 21 сентября 1994 года №156 «О транспорте в Республике Казахстан» с изменениями от 30.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z940007000>

³⁰⁹ Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2001 года №266 «О железнодорожном транспорте» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000266>

³¹⁰ Закон Республики Казахстан от 4 июля 2003 года №476 «Об автомобильном транспорте» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z030000476>

³¹¹ Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года №199-V ЗРК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» с изменениями от 13.05.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000199#z79>

³¹² Закон Республики Казахстан от 21 декабря 1995 г. №2710 «Об органах национальной безопасности Республики Казахстан» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002710>

³¹³ Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года №81-VI «О прокуратуре» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1700000081>

³¹⁴ Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года №380-IV «О правоохранительной службе» с изменениями от 29.06.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>

³¹⁵ Закон Республики Казахстан от 13 февраля 2012 года № 552-IV «О специальных государственных органах Республики Казахстан» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000552>

³¹⁶ Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года №188-V ЗРК «О гражданской защите» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000188#z550>

³¹⁷ Кодекс Республики Казахстан от 20 июня 2003 года №442 «Земельный кодекс Республики Казахстан» с изменениями от 02.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K030000442>

³¹⁸ Приказ Министра энергетики Республики Казахстан от 22 января 2015 года №31 «Об утверждении Положения об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест в энергетике» с изменениями от 07.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010376>

³¹⁹ Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года №152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы» с изменениями от 14.01.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000152#z293>

³²⁰ Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» с изменениями от 23.07.2020 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

<http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010376>

17. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан «Об утверждении Правил об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета»³²¹
18. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Списка №1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и Списка №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда»³²²

Международные соглашения

1. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств³²³
2. Соглашение СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей³²⁴
3. Соглашение СНГ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания³²⁵
4. Соглашение СНГ о сотрудничестве в области охраны труда³²⁶
5. Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества³²⁷
6. Соглашение СНГ о порядке разработки и соблюдения согласованных норм и требований по охране труда и взаимопоставляемой продукции³²⁸
7. Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях³²⁹
8. Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан

³²¹ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 января 2008 года №40 «Об утверждении Правил об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета» с изменениями от 19.02.2018 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001193#z126>

³²² Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года №1930 «Об утверждении Списка №1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и Списка №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда» с изменениями от 25.05.2010 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930>

³²³ Закон Республики Казахстан от 31 декабря 2009 года №235-IV «О ратификации Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000235>

³²⁴ Указ Президента Республики Казахстан от 25 мая 1995 г. №2303 «О ратификации Соглашения о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002303>

³²⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 25 августа 1995 года №2423 «О ратификации Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002423>

³²⁶ Указ Президента Республики Казахстан от 4 сентября 1995 г. №2451 «О ратификации Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002451>

³²⁷ Закон Республики Казахстан от 11 октября 2018 года №186-VI ЗРК «О ратификации Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z180000186>

³²⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 апреля 1998 года №312 «Об утверждении Соглашения о порядке разработки и соблюдении согласованных норм и требований по охране труда и взаимопоставляемой продукции» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P980000312>

³²⁹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 16 января 2003 года №29 «Об утверждении Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов, занятых на сельскохозяйственных работах в приграничных областях» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P030000029>

- Республики Казахстан, временно работающих на территории Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Таджикистан, временно работающих на территории Республики Казахстан³³⁰
9. Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Кыргызской Республики, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Кыргызской Республики, временно работающих на территории Республики Казахстан³³¹

Доклад подготовлен экспертами:

Анна Альшанская – Часть 1. Рынок труда в Казахстане

Евгений Жовтис – Часть 2. Необходимость реформирования трудового законодательства Казахстана

Куат Рахимбердин – Часть 2. Необходимость реформирования трудового законодательства Казахстана

Денис Дживага – право на труд в контексте трудовой миграции в Казахстане

³³⁰ Постановление Правительства Республики Казахстан от 23 декабря 2006 года №1248 «Об утверждении Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Таджикистан, временно работающих на территории Республики Казахстан» с изменениями от 04.02.2016 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/P060001248_

³³¹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 июня 2007 года №494 «Об утверждении Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Кыргызской Республики о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Кыргызской Республики, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Кыргызской Республики, временно работающих на территории Республики Казахстан»

