

ӘОЖ 349.2:351.9

М.С. Избасар

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, халықаралық қатынастар факультеті,  
магистрант, Қазақстан, Алматы қ.  
E-mail: mityan70@mail.ru

### Еңбек саласындағы халықаралық стандарттардың кейбір мәселелері

Осы мақалада Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының халықаралық стандарттарға сай үйлесімділігі, олардың қолданылу аясының теориялық және практикалық ерекшеліктері қамтылды.

**Түйін сөздер:** Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, Халықаралық еңбек ұйымымен бекітілген халықаралық стандарттар.

M.S. Izbassar

### On some issues of international labor standards

This article has studied international labor standards and their reflection in the national legislation.

**Keywords:** labor legislation of the Republic of Kazakhstan, the standards adopted by the ILO.

М.С. Избасар

### О некоторых вопросах международных стандартов в области труда

В данной статье были изучены международные стандарты труда и их отражение в национальном законодательстве.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство Республики Казахстан, стандарты, утвержденные МОТ.

Қазақстан Республикасы халықаралық деңгейде, халықаралық қауымдастықтармен анықталған қағидаттарды қолдайтын мемлекет ретінде 1992 жылдың 2 наурызында Біріккен Ұлттар Ұйымының (БҰҰ) және Халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) 1993 жылдың 31 мамырында мүшелігіне ие болды. БҰҰ-ның негізгі мақсаты болып, барша адамзат құндылығын қорғау және оны әрі қарай дамыту мәселелері айқындалды. 1948 жылғы 10 желтоқсандағы Жалпылық адам құқығы жөніндегі Декларация адамзаттың дамуы жөніндегі негізгі тұжырымдама ретінде адамның азаматтық, саяси, әлеуметтік, экономикалық және мәдени құқықтар мен бостандықтарын айқындайтын алғашқы, фундаменталдық құжат ретінде танылды. Жалпылық Декларация, халықаралық деңгейде адам құқығын қорғау жүйесін жетілдіруге серпіліс берді және мемлекеттермен,

олардың халықаралық міндеттілігі шегінде, осы актіге байланысты, адам құқығын қамтамасыз етуге бағытталған заңнамалық актілердің қабылдануына септігін тигізді [1, 28 б.].

Халықаралық құқық доктринасында жеке тұлғаның еңбегін қолдану және халықты жұмыспен қамту саласында кемсітушілікке жол бермеу – позитивті құқық ретінде танылады. Теңдік туралы жалпылық құқық қағидатының түсінігі БҰҰ-ның негізгі құжаттарымен де айқындалған. Мәселен: 1948 жылғы Жалпылық Декларацияның 2-бабына сәйкес «әрбір адам Декларациямен жарияланған барлық құқықтармен және бостандықтармен қандай да бір айырмашылықтарға, яғни кәсібіне, жынысына, тіліне, дініне, саяси және басқа сеніміне, ұлттық немесе әлеуметтік тегіне, мүліктік немесе басқа да жағдайларына қарамастан иемденуі керек». Осы аталған қағидат 1966 жылғы 16

желтоқсанда қабылданған «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы» Халықаралық Пактінің 2-бабымен бекітілген. Осы Пакт Қазақстан Республикасымен 2005 жылдың 21 қарашасында бекітілді.

Теңдік және кемсітушілікке жол бермеу қағидаты (әрі қарай: теңдік қағидаты) халықаралық еңбек құқығының (стандартының) негізгі қағидаты ретінде ескерілген. 1944 жылғы Филадельфияда (АҚШ) қабылданған (Филадельфия декларациясы) Ұсынымда ХЕҰ-ның түпнұсқалық қағидаты жария етілді – «барлық адамдар нәсіліне, сеніміне немесе жынысына қарамастан өзінің жағдайын, өзінің рухани дамуын еркін жағдайда, экономикалық тұрақтылықта және тең мүмкіндік жағдайында көтермелеуге құқылы».

Теңдікке деген кепілдікті қамтамасыз ету мәселесі бойынша жоғарыда аталған халықаралық актілерге қосымша, салалық бағытта, кемсітушіліктің барлық нысандарын жоюға бағытталған ережелерді қамтитын құжаттар қабылданды. Олардың қатарында, нәсілдікті кемсітушілік мәселесі бойынша БҰҰ-ның 1965 жылғы «Нәсілдікті кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» Конвенциясы басшылыққа алынады. Аталған Конвенцияның 5-бабына сәйкес БҰҰ-ға мүше мемлекеттер нәсілдікті кемсітушіліктің барлық нысанына тыйым салуға міндеттенеді. Тиісінше нәсіліне, түсіне, ұлттық немесе этникалық тегіне қарамастан әрбір тұлғаның экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтарын, олардың қатарында – еңбек ету құқығын, еңбекке ақы төлеудегі теңдігін және заң алдындағы теңдігін қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Жыныстық тегіне байланысты жеке санаттағы қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарының қамтамасыз етілуі 1981 жылғы «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» ХЕҰ-ның Конвенциясы басшылыққа алынады. Жыныстық айырмашылығы бойынша кемсітушілікке тыйым салу және оған жол бермеу мәселесі ХЕҰ-ның басқа да актілерімен реттеледі. 1951 жылғы №100 «Тең сыйақы туралы» Конвенцияға сәйкес қызметкердің жыныстық басқа да айырмашылықтарына қарамастан тең өнімді, сапалы еңбегі үшін, теңдік негізде сыйақыға деген әркімнің құқығы қамтамасыз етілуге тиіс;

1981 жылғы №156 «Еңбекшілердің отбасылық міндеттері туралы» Конвенция отбасылық міндеттерді орындау шеңберінде, соған байланысты әркімнің еңбектік құқықтарын қамтамасыз ету және сол себепті кемсітушілікке жол бермеу мәселесі реттеледі; 1994 жылғы №175 «Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу туралы» ХЕҰ-ның Конвенциясы отбасылық міндеттері бар әйелдердің еңбегін қолдануға байланысты туындайтын қатынастарға қолданылады. Қызметкер мигранттарға қатысты кемсітушілікке жол бермеу және сол мигранттардың қатысуымен туындайтын еңбектік қатынастарды реттеуде теңдікті қамтамасыз ету сұрақтары 1975 жылғы №143 «Жұмысшы мигранттар туралы» Конвенциямен реттеледі. Аз ұлттарды жұмыспен қамту мәселесі 1989 жылғы «Тұрғылықты және тайпалық халықтар туралы» Конвенциямен реттеледі. Осы Конвенцияға сәйкес, ұлттық, нәсілдік және діни сенімділігінің айырмашылықтарына қарамастан, әркімнің жұмыспен тең қамтамасыз етілуі және соған байланысты, тең мүмкіндіктермен иемдену құқығын жүзеге асырудың қағидаттары анықталған.

Еуропалық деңгейде теңдік қағидасын жүзеге асыруға байланысты қажетті құжаттар қабылданды. Олардың қатарында 1961 жылғы Еуропалық әлеуметтік Жарғы, 1950 жылғы «Адам құқығы және негізгі бостандықтарды қорғау туралы» Еуропалық Конвенция негізгі құжаттар ретінде танылады. Осы 1950 жылғы «Адам құқығы және негізгі бостандықтарды қорғау туралы» Еуропалық Конвенцияның 14-бабына сәйкес «құқық және бостандықты қолдану, оның ішінде күш көрсету негізінде қолданылатын еңбекке тыйым салу, кәсіподақтар құру және тең сыйақыға деген әркімнің құқығына, жынысына, нәсіліне, түсіне, тіліне, дініне, саяси сеніміне, ұлттық немесе әлеуметтік тегіне, аз ұлттық дәрежесіне, меншік дәрежесіне басқа да жағдайларына қарамастан кепілдік беріледі». Мәні бойынша, теңдік концепциясы формалдық немесе процессуалдық теңдік ретінде ескеріледі. Соған сәйкес жеке тұлғаның мүддесі, құқықтық категория ретінде, құндылықтардың түпкілікті қайнар көзі ретінде қабылданды. Аталған жағдайға байланысты ескерілетін негізгі белгі – «дербес таңдау». Дербес таңдау қағидатын қолдану жеке тұлғаның таңдауына кез келген

сырттан араласуға бағытталған әрекетке тыйым салуды көздейді.

Еңбекті қолдану және халықты жұмыспен қамту саласындағы теңдік қағидаты, мазмұнымен қамтамасыз ету әртүрлі деңгейлерге баланысты бөлінеді. Заң алдындағы теңдік. Оның маңызы, кемсітушілікке жол бермеу қағидатының ресми түрде бекітілуін, халықаралық міндеттіліктер көлемінде заңнамалық актілерді қабылдауды жүзеге асыратын органдарға жүктелетіндігінде. Кез келген шектеу, объективті түрде, халықтың денсаулығын қорғау мақсатында заңнамамен анықталуы мүмкін [2, 10 б.].

Теңдік доктринасының барлық тұлғалардың қандай да бір айырмашылықтарына қарамастан олардың теңдігін универсалдық тәртіпте танудан туындайды. Теңдік доктринасы жекелік негіздегі тең мүмкіндіктерге кепілдік беруден көрініс табады. Соған сәйкес кемсітушілікті шектеуді, яғни тең мүмкіндіктерді жүзеге асыруды қиындатуға бағытталған әрекетке жол бермеу қағидатын заңнамалық негізде анықтауды міндеттейді. Тең қатынас доктринасын қолдану, заңнамалық тәртіпте, жеке тұлғалардың мүмкіндіктерімен күш жігерін толық жүзеге асыруын көздейді. Соған сәйкес шара қолданбауды бұл доктрина қабылдамайды. Тең қатынас доктринасы аясында бір тұлғаның жеңілдігін жоя отырып оны басқа тұлғаға беру халықаралық құқықтық қағидаттарға қайшы келетін тәсіл ретінде қарастырылады.

ХЕҰ-ның 1958 жылғы №111 «Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік туралы» Конвенциясының 1-бабына сәйкес кемсітушілікке тыйым салудың басқа да негіздері жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілді органдарымен келіссөз жүргізілуі тәртібінде анықталуы мүмкін. Осы мәселеде, кемсітушілікке тыйым салу мәселесі келесідей қосымша негіздемелерге, атап айтқанда: отбасылық міндеттерге; мүгедектікке; тұлғаның денсаулық жағдайына; тұлғаның жеке өмірі мен жасына байланысты ерекше зерттеуді қажет етеді.

ХЕҰ-ның 1981 жылғы №156 «Отбасылық міндеттері бар еңбекшілер туралы» Конвенциясы (бұдан әрі – «№156 Конвенция») отбасылық міндеттері бар қызметкерлерге байланысты кемсітушілікті жоюға бағытталған талаптарды қамтиды және халықаралық құқықпен танылған еңбек стандарттарын анықтайды. Осы конвенцияға сәйкес отбасылық міндеттері бар

қызметкерлердің тікелей не жанама тұрғыда кемсітушілікпен кездеспейтініне кепілдік берілуі тиіс.

№156 Конвенция «отбасылық міндеттер» терминін қамтиды. Отбасылық міндеттері бар қызметкер ретінде асырауына мұқтаж адамы бар қызметкер танылады. Конвенция отбасылық міндеттері бар қызметкердің құқығын қорғауға бағытталған кепілдіктерді қамтиды және мүмкіндігінше, тіптен сол қызметкердің отбасылық міндеттері орындалған соң, сол өзінің жұмысында қалуға не басқадай жұмыспен қамтылуына мүмкіндік беруді міндеттейді.

Қазақстанның еңбек заңнамасы мейлінше қызметкердің денсаулық жағдайын қорғауды қамтамасыз етуге бағытталуы керек. Адамның және азаматтың еңбектік қабілеттілігінің, денсаулық жағдайының бұрынғы көрсеткіштеріне емес, ағымдағы денсаулық жағдайына негізделуі керек деген ұғым, теориялық негізде бүгінде кең өріс алуда және осы тұжырымдама еңбектік заңнаманың негізін қалайтын қағидат ретінде анықталуы тиіс.

Жасына байланысты кемсітушілікке тыйым салу ХЕҰ-ның №111 Конвенциясының 5-бабымен анықталатын негіздемелердің бірі ретінде қаралады. Еңбек саласында жасына қарай адамның құқығын шектеуге тыйым салу қағидаты Еңбек кодексінің 4-бабының 1), 2), 3) тармақшаларымен анықталған. Осы мәселеде, Қазақстан Республикасы Конституциясының 14 бабының 2-тармағына сәйкес, әркімнің құқықтары мен бостандықтарына қатысты, қандай да бір айырмашылықтарға байланысты кемсітушілікке тыйым салынады. №111 Конвенцияға сәйкес адамның жасы негізінде кемсітушілікке тыйым салу, басқа да негіздемелердің құрамында, аталған Конвенцияның 5-бабына сәйкес, адамның құқығын қорғауға бағытталған арнайы тәсілді анықтауды талап етеді. Көптеген елдерде жасына қарай кемсітушілікке тыйым салу заңнамалық тұрғыда бекітілген.

№111 Конвенцияның 1-бабына сәйкес, қандай да бір тұлғаға қатысты, ерекше жұмысқа байланысты басымдық беру не жұмыстың ерекшелігіне байланысты жұмысқа қабылдау мәселесіне байланысты кейбір тұлғаларға шектеу қою кемсітушілік болып саналмайды. Бұл жағдайлар, яғни белгілі бір ерекше қабілеттілікке байланысты қойылатын шектеулер және со-

нымен қатар берілетін басылымдылықтар нормативтік-құқықтық актілермен анықталатын талаптардан туындауы мүмкін.

Ғаламдану кезеңінде, халықаралық стандарттарға сай, әрбір мемлекет адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын толық көлемде қамтамасыз етуге міндетті. Қолданылатын шектеулер, халықаралық стандарттарға сай, әркімнің ар-ожданына, абыройына, қадір-қасиетіне, мемлекеттің мүддесіне нұқсан келтірмейтін шамада ғана анықталуы керек [3, 18 б.].

Еңбектік қатынастарды, халықаралық стандарттарға сай, құқықтық реттеуде өндірістік ортада еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, адамның өмірін, денсаулығын сақтау қоғамның ең жоғарғы құндылығы ретінде танылып, қажетті заңнамалық актілерді заң бекітушімен қабылдауда ұстанатын негізгі қағидат ретінде танылуы тиіс.

ХЕҰ-ның актілері, құқықтық қатынастардың шеңберін анықтауда, маңызды орын алады. Шетел азаматтарының қатысуымен пайда болатын еңбектік қатынастарды реттеуде ұйым деңгейінде қабылданатын құқықтық актілердің маңызына ерекше көңіл бөлу қажет, олар: меморандумдар, техникалық регламенттер; ережелер; ұжымдық шарттар; бірлескен келісімдер басқа да актілер. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы еңбектік және сол еңбектікпен тығыз байланысты қатынастар, заңнамаға сәйкес тікелей, жоғарыда аталған актілермен реттеледі.

Халықаралық құқық нормаларын ұлттық құқықта ескеру түрлі тәсілдер негізінде жүзеге асырылады: арнайы заң қабылдау; халықаралық шартқа сілтеме жасау; халықаралық шартты бекіту нысанында іске асырылады.

Қазақстан Республикасында әркімнің қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдау құқығын қамтамасыз етудің негізгі теориялық және практикалық мәселелерінің бірі және негізгісі – ол жұмыспен қамтылуға ниет білдіру негізінде туындайтын қоғамдық қатынастардың құқықтық нысанда реттелінбей және анықталмай қалып отырғандығында. Ғалымдар тарапынан, осы мәселені шешу мақсатында және саяси маңыздылығы бар бағдарламалық құжаттар негізінде, осы өзекті мәселеге байланысты шешім қабылдау қажеттілігі уәкілетті мемлекеттік органдардың күн тәртібінде тұрған негізгі

мәселе болып танылады. Қазіргі қолданыстағы еңбектік заңнама тек қана еңбектік қатынастарға түскен тұлғалардың құқықтық мәртебесін анықтауға бағытталған. Яғни ресми жұмысқа қабылданбаған, өзінің конституциялық еңбек ету бостандығын жүзеге асыруға әрекет жасайтын, жұмыспен қамтылуға мүдделі тұлғаның құқықтық мәртебесі, өкінішке орай, ЕК-мен толық көлемде реттелмей қалып отыр.

Еңбек кодексінің 314-бабының 3-тармақшасына сәйкес қызметкер еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары жөнінде тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге құқылы. Осы баптың 4-тармақшасына сәйкес, өзі немесе өз өкілі арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қорғауға қатысу құқығымен иемденеді. Осы аспектіде, Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының 2-тармағына сәйкес айқындалған құқықтар осы Еңбек кодексінің 314-бабының 7-тармақшасымен айқындалды «қызметкер жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өмірі мен денсаулығына төнген қатер туралы, сондай-ақ оны зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға» құқылы. Осы баптың таралу (қолданылу) саласының ерекшелігін және адамның өмір сүруі мен денсаулық жағдайының табиғи ортамен тығыз байланыстығын ескере отырып Қазақстан Республикасы Конституциясының 31-бабының 2-тармағына сәйкестігін анықтаймыз: «адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін деректер мен жағдаяттарды лауазымды адамдардың жасыруы заңға сәйкес жауапкершілікке әкеп соғады». Әркімнің өзіне тиесілі құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру өтініш беру тәртібінде жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 8-бабына сәйкес «Қазақстан Республикасы халықаралық құқықтың принциптері мен нормаларын құрметтейді». Осы принциптің қолданылуына байланысты халықаралық құқықтық нормалардың ұлттық заңнамада

ескерілуінің теориялық негіздемелерін анықтауға байланысты ғалымдардың, олардың қатарында Е.М. Абайдельдинов келесідей өзінің пікірін білдіреді «халықаралық құқық нормала-

рын мелекеттік ішкі қатынастарда қолдануды әрбір мемлекет өздігінше, сол мемлекеттің мүмкіндігіне және ұстанымдарына байланысты жүзеге асырады» [4, 27 б.].

### Әдебиет

- 1 Ләйла Байшина. Права человека и сбалансированное развитие// Заң және Заман. – 2006. – 35 с.
- 2 Кисилев И. Я. Сравнительное и международное право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 127 с.
- 3 Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1962. – 126 с.
- 4 Абайдельдинов Е.М. Теоретико-правовые аспекты приоритетности в соотношении международного и национального права Республики Казахстан.// Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – Алматы: Қазақ университеті, 2003. – 173 с.

### References

- 1 Lәyla Baishina. Human rights and the balanced development of the // Zan zhane Zaman. – 2006. – 35.
- 2 Kiselev I.Ya., “Comparative and international law. Textbook for high schools”. – M. Case, 1999. – 127 p.
- 3 Kiselev I.Ya., “Protection of labor in Soviet labor law”. – Moscow: Gosyurizdat, 1962. – 126 p.
- 4 Abaydeldinov E.M., “Theoretical and legal aspects of priority in the ratio of international and national laws of the Republic of Kazakhstan”.// Dissertation for the degree of Doctor of Laws. Almaty, publishing "Kazakh university", 2003. – 173 p.