



Посольство
Великобритании
Астана



LPRC ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТТЫ
ЗЕРТТЕУ ОРТАЛЫҒЫ

**Қазақстан Республикасымен бекітілген және кәсіпкерлік қызмет
аспектісінде адам құқықтарының әлеуметтік-экономикалық
қағидаларына негізделген халықаралық-құқықтық ережелері
қатынасындағы сұрақтар бойынша
ЗАҢГЕРЛІК ҚОРЫТЫНДЫ**

Алматы, 2013



Қазақстан Республикасымен бекітілген және кәсіпкерлік қызмет аспектісінде адам құқықтарының әлеуметтік-экономикалық қағидаларына негізделген халықаралық-құқықтық ережелері қатынасындағы сұрақтар бойынша
ЗАҢГЕРЛІК ҚОРЫТЫНДЫ - Алматы, 2013.



Посольство
Великобритании
Астана

Осы сарапшылық қорытынды Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі қаржылық қолдауымен дайындалған. Жариялаудың материалдары Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі ресми пікірлерді міндетті емес бейнелеп көрсетеді.

© Құқықтық саясатты зерттеу орталы, 2013

**Қазақстан Республикасымен бекітілген және кәсіпкерлік қызмет аспектісінде адам құқықтарының әлеуметтік-экономикалық қағидаларына негізделген халықаралық-құқықтық ережелері қатынасындағы сұрақтар бойынша
ЗАҢГЕРЛІК ҚОРЫТЫНДЫ¹**

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Құрастырушылар туралы

Осы Заңгерлік қорытынды **Маманмен** 2012 жылдың 18 қыркүйегінде Құқықтық саясатты зерттеу орталығымен (**Тапсырыс беруші**) берілген №01/2 Жұмыстық тапсырма (**№01 Жұмыстық тапсырма**) негізінде дайындалған.

Осы Заңгерлік қорытынды мазмұнында адам құқықтарының әлеуметтік-экономикалық қағидалары сәйкестілігіне Қазақстан Республикасымен бекітілген халықаралық актілердің құқықтық талдауы жасалынған.

Осы қорытынды маманның жеке пікірі болып табылады, ол басқа тұлғалардың пікірімен сәйкес келмеуі мүмкін.

2. Бастапқы мәліметтер

Маманға ұсынылған ақпаратқа сәйкес, Тапсырыс беруші құқықтық саясат саласында ғылыми-зерттеу, баспа және білім беру қызметтерін жүзеге асыру арқылы құқықтың ұлықтылығының және либералдық құндылықтардың қағидаларын дамытуда ат салысатын талдау жүргізетін ұйым болып табылады.

Қазақстан Республикасы (**ары қарай – «ҚР»**) Экономикалық серіктестік және даму Ұйымының (**ары қарай - «ЭСДҰ»**) төрт комитетінде (Инвестициялар бойынша комитет, Білім беру саласындағы саясат бойынша комитет, Ауыл шаруашылығы бойынша комитет және Өнеркәсіп, жаңартпалар және кәсіпкерлік бойынша комитет) тұрақты бақылаушы мәртебесін алуға ұмтылады, бұл мемлекеттің тиімді экономикалық саясатын дайындау және жүзеге асыру мүмкіндігін ұсынады.

ЭСДҰ басым бағыттарының бірі кәсіпорындардың (әсіресе кен өндіру саласында) жауапты іс жүргізуі болып табылады. Сонымен қатар ЭСДҰ үйлесімділік, айқындылық және кемсітушіліктің жоқ болуы қағидаларын ұстануды ұсынады. Қазақстанға, ЭСДҰ пікірі бойынша, сот жүйесінің тәуелсіздікті деңгейін жоғарылату керек, мемлекеттік сатып алулар жүйесінің ашықтығын арттыру керек, кәсіпкерлік қызмет саласында адам құқықтарын қорғау сұрағына басты назар аудару керек.

Кез келген экономикалық саясат, соның ішінде дағдарысқа қарсы саясат мемлекет ішінде қаржыны үйлестірумен байанысты үлкен зардаптарға әкеледі және, сәйкесінше, азаматтардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарының бұзылуына себепші болуы мүмкін. Белгілі болғандай, бұрынғы экономикалық дағдарыстар қоғамның ең аз қорғалған топтарында айрықша ауыр әсер етті және олардың табиғи құқықтарының бұзылуына алып келді.

Жалғасып жатқан қаржы дағдарысы және экономикалық құлдырау экономиканың басқарылуын жетілдіруге, номативтік құқықтық актілердің кемшіліктерін жоюға және орын

¹ Осы сарапшылық қорытынды Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі қаржылық қолдауымен дайындалған. Жариялаудың материалдары Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі ресми пікірлерді міндетті емес бейнелеп көрсетеді.

алған жағдайдан шығу үшін іс-шараларды анықтауға әрекет жасап жатқан мемлекеттік органдар мен кәсіпкерлердің алаңдаушылығын тудыратын басты мәселелер болып табылады.

Пайдалы ғаламдық экономиканы қалпына келтіру мемлекетке қаржы нарықтарын реттеуші рөлін қайтаруды талап етеді. Осыған толықтыру ретінде ғаламдық экономикалық дағдарыспен байланысты сыртқы әсерлердің жағымсыз әсері үкіметке оған тиесілі ұлттық және ғаламдық деңгейдегі ұжымдық әрекеттердің ұйымдастырушы рөлін қайтару арқылы жойылуы мүмкін.²

Әлеуметтік әділетсіздік ең алдымен үкіметтің әлеуметтік және экономикалық құқықтар шектеулерін анықтау кезінде сәйкес негізгі құқықтарды сақтау талаптарынан өзге, бәрінен бұрын – надандық, сонымен бірге жеке бас, топтық, таптық және т.б. мүдделер секілді өзге факторлардың араласатын, құқықтардың осы түрлері және негізгі құқықтармен жанама қорғалатын арасында орын алған, байланысты ескермеуі жағдайында туады. Немесе, мысалы, салық заңдары, азаматтық кодекс және өзге актілер немесе барынша тар қамтылған заңдар секілді әлеуметтік және экономикалық қарым-қатынастардың орнатылуы және қызмет етуін анықтаушы заңдар құқықтардың осы түрі және жанама қорғалатын негізгі құқықтар арасындағы ішкі байланысты ескерместен қолданылады, яғни оларды аталмыш елдегі қолданыстағы шарттарда осы құқықтар үшін болжанған салдарларды ескерместен айқындалады.³

Кәсіпкерлік қызмет өндірістік факторларды тауарларға немесе қызметтерге түрлендіру арқасында көптеген мүмкіндіктерді ұсынады, бұл экономикалық дамуға септігін тигізеді. Алайда кәсіпкерлікті ынталандыратын құрылымдар жиі адам құқықтарын жүзеге асыруға зиян келтіретін шешімдерге алып келеді.

Осыған байланысты өзінің 17/4 шешімінде Адам құқықтары жөніндегі Кеңес Адам құқықтары көрінісіндегі кәсіпкерлік қызметтің жетекші қағидаларын мақұлдады. Бүгінде Жетекші қағидалар кәсіпкерлік қызметтің адам құқықтарына бағытталған теріс ықпалдардың алдын алуы және оларға жол бермеуге бағытталған көпшілік мойындаған нормаға айналды.

2005 ж. Адам құқықтары жөніндегі Комитеттің өтініші бойынша Бас хатшы проф. **Джон Руггиді** (John Ruggie) адам құқықтарына қатысты кәсіпорынның жауапкершілігі мен есептілігінің стандарттарын анықтау және түсіндіру және осы байланыста мемлекет рөлі туралы сұрақты талқылау мандатын бере отырып, өзінің **Адам құқықтары туралы және ұлт аралық компаниялар мен басқа кәсіпорындар туралы сұрақтар бойынша Арнайы өкілі ретінде** тағайындады.

Мазмұндалған жағдайларды басты назарға ала отырып, Тапсырыс беруші Маман алдына халықаралық-құқықтық ережелердің ұлттық заңнамасы (Халықаралық еңбек Ұйымының (ары қарай – «ХЕҰ») Декларациялары, Келісімдері, Конвенциялары) нормаларына және Джон Руггидің Баяндамасында (21 наурыз 2011 ж.) айтылған кәсіпкерлік қызметтің басшылыққа алынатын қағидаларына (ары қарай – «**Ругги Қағидалары**») сәйкес заңгерлік талдау жасау міндетін қойды.

3. Ұсынылған құжаттар

Заңгерлік қорытынды дайындау үшін Маманға келесі құжаттар (көшірмелер) ұсынылды:

² Өтінеміз, Стиглиц баяндамасын қараңыз. Халықаралық валюталық-қаржылық жүйелер реформасы туралы: ғаламдық дағдарыс сабақтары. БҰҰ қаржылық мамандар Комиссиясының баяндамасы (Мәскеу, 2010), 60 б.

³ И. Кучурадиге шолу жасауыңызды өтінеміз, И. Кучуради, *Әділеттілік – әлеуметтік және жаһандық*, Философия сұрақтары (2003, 2), 23 б.

Адам құқықтары туралы және ұлт аралық компаниялар мен басқа кәсіпорындар туралы сұрақтар жөніндегі Бас Хатшының Арнайы өкілі Джон Руггидің баяндамасы (21 наурыз 2011 ж.).

4. Қазақстан Республикасының қолданылған нормативтік құқықтық актілер

Заңгерлік қорытындыны дайындау үшін Маман келесі халықаралық-құқықтық актілерді қолданды:

- 1) Адам құқықтарының жаппай декларациясы (1948 жылдың 10 желтоқсанында Бас Ассамблеяның 217 А (III) келісімімен қабылданған және жарияланған) (**Декларация**);
- 2) Қазақстан Республикасының 2005 жылдың 28 қарашасындағы №91-III «Азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық келісімді бекіту туралы» ҚРЗ бекітілген, 1966 жылдың 16 желтоқсанындағы азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық келісім (**Азаматтық құқықтар туралы келісім**);
- 3) Қазақстан Республикасының 2005 жылдың 21 қарашасындағы №87-III «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық келісімді бекіту туралы» ҚРЗ бекітілген, 1966 жылдың 16 желтоқсанындағы экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық келісім (**Экономикалық құқықтар туралы келісім**);
- 4) 1998 жылдың 18 маусымындағы еңбек саласындағы негізге алынатын қағидалар мен құқықтар туралы ХЕҰ Декларациясы (**ХЕҰ негізге алынатын қағидалар туралы Декларация**);
- 5) Қазақстан Республикасының 2000 жылдың 14 желтоқанындағы №120-II «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген, ХЕҰ 1930 жылдың 28 маусымындағы мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы Конвенциясы (**ХЕҰ №29 Конвенциясы**);
- 6) Қазақстан Республикасының 1999 жылдың 30 желтоқсанындағы №29-II «Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы 1948 жылғы Конвенцияның Қазақстан Республикасымен бекіту туралы» Заңымен бекітілген 1948 жылдың 9 шілдесіндегі бірлестіктер бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқықтарын қорғау туралы ХЕҰ №87 Конвенциясы (**ХЕҰ №87 Конвенциясы**);
- 7) Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсанындағы «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы қағидаларын қолдану туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген 1949 жылдың 1 шілдесіндегі кәсіподақтарға бірігу және ұжымдық келіссөздерді жүргізу құқығы қағидаларын қолдану туралы ХЕҰ №98 Конвенциясы (**ХЕҰ №98 Конвенциясы**);
- 8) Қазақстан Республикасының 2000 жылдың 14 желтоқсанындағы №115-II «Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген, 1951 жылдың 6 маусымындағы ХЕҰ №100 құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенциясы (**ХЕҰ №100 Конвенциясы**);
- 9) Қазақстан Республикасы 2000 жылдың 14 желтоқсанындағы №117-II «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген, 1957 жылдың 25 маусымындағы ХЕҰ №105 мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенциясы (**ХЕҰ №105 Конвенциясы**);

10) Қазақстан Республикасының 1999 жылдың 20 шілдесіндегі «Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы 1958 жылғы Конвенцияның Қазақстан Республикасымен бекітілуі туралы» Заңымен бекітілген, 1958 жылдың 25 маусымындағы еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы ХЕҰ №111 Конвенциясы (**ХЕҰ №111 Конвенциясы**);

11) Қазақстан Республикасының 2000 жылдың 14 желтоқсанындағы №116-II «Жұмысқа қабылдаудың ең төменгі жасы туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген, 1973 жылдың 26 маусымындағы ХЕҰ №138 жұмысқа қабылдаудың ең төменгі жасы туралы Конвенциясы (**ХЕҰ №138 Конвенциясы**);

12) Қазақстан Республикасының 2002 жылдың 26 желтоқсанындағы №367-II «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы Конвенцияны бекіту туралы» Заңымен бекітілген, 1999 жылдың 17 маусымындағы ХЕҰ №182 балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы Конвенциясы (**ХЕҰ №182 Конвенциясы**);

13) Азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық келісім ережелерінен ауытқулар мен шектеулерді түсіндірудің Сиракуздық қағидалары. БҰҰ Құжаты E/CN.4/1985/4, Қосымша (1985) (**Сиракуздық қағидалар**).

Заңгерлік қорытындыны дайындау үшін Маман Қазақстан Республикасының келесі нормативтік құқықтық актілерін қолданды:

- 1) Қазақстан Республикасының 1995 жылдың 30 тамызындағы Конституциясы, өзгерістер мен толықтырулармен бірге (ҚР Конституциясы);
- 2) Қазақстан Республикасының 2007 жылдың 15 мамырындағы №251-III Еңбек Кодексі, өзгерістер мен толықтырулармен бірге (**ҚР ЕК**);
- 3) Қазақстан Республикасының 1999 жылдың 13 шілдесіндегі №411-I Азаматтық-процессуалдық кодексі, өзгерістер мен толықтырулармен бірге (АПК);
- 4) Қазақстан Республикасының 2005 жылдың 7 ақпанындағы №30-III «Еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмыскерді бақытсыз жағдайдан міндетті сақтандыру туралы» Заңы, өзгертулер мен толықтырулармен бірге (**Жұмыскерді бақытсыз жағдайдан міндетті сақтандыру туралы Заң**);
- 5) Қазақстан Республикасының 1997 жылдың 16 шілдесіндегі №167-I Қылмыстық Кодексі (ҚР ҚК);
- 6) Қазақстан Республикасының 1993 жылдың 9 сәуіріндегі №2107-XII «Кәсіподақтар туралы» Заңы (2009 жылдың 29 сәуіріндегі жағдайы бойынша өзгерістерімен бірге) (**Кәсіподақтар туралы Заң**).

II. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ КӨРІНІСІНДЕГІ КӘСІПКЕРЛІК ҚЫЗМЕТТІҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫМЕН БЕКІТІЛГЕН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРДІҢ, ҰЛТТЫҚ ЗАҢНАМАНЫҢ ЖӘНЕ БАСШЫЛЫҚҚА АЛЫНАТЫН ҚАҒИДАЛАРДЫҢ ҚАТЫНАСЫ

Осы заңгерлік қорытындының II бөлім мазмұнында ҚР өзіне қабылдаған халықаралық-құқықтық міндеттердің, сонымен бірге адам құқықтары көрінісінде кәсіпкерлік қызметінің басшылыққа алынатын қағидаларының ұлттық заңнамаға сәйкестілігіне аналитикалық зерттеу баяндалған.

1. Жалпы ережелер

Халықаралық-құқықтық актілерді бекіте отырып, Қазақстан Республикасы заңнамалық іс-шараларды қабылдай отырып, осы құжаттардағы мойындалатын құқықтарды барлық тиісті тәсілдермен жүзеге асыру бойынша міндеттерді өз мойнына алады.

Қорытындының осы бөлімінде ҚР НҚА ережелері және Джон Руггидің Баяндамасы мен адамның әлеуметтік-экономикалық құқықтарын қадағалау және қорғауға арналғандарда қозғалған халықаралық актілердің салыстырмалы талдауы келтірілетін болады.

Зерттеу негізінде Маман ҚР бекітілген қандай халықаралық ережелердің Ругги қағидаларымен тікелей байланысты екендігін айқындауға, сонымен бірге ҚР қабылданған қазақстандық заңнама нормаларының халықаралық міндеттерге қаншалықты сәйкес келетіндігін түсінуге ұмтылыс жасайды.

2. Ругги қағидаларын жүзеге асыру мәнмәтінінде халықаралық құқық және ҚР заңнамасы ережелерінің өзара байланысы

Бұл тарауда адам құқықтарын қозғайтын және Ругги қағидаларымен тікелей өзара байланысты халықаралық-құқықтық ережелер қарастырылатын болады.

2.1. Ругги қағидаларымен тікелей байланысты және мемлекет пен кәсіпорындардың адам құқықтарын қадағалауына бағытталған, адам құқықтарының Жалпыға ортақ декларацияларының ережелері

Декларацияның 2-бабына сәйкес әрбір адам нәсілі, тері түсі, жынысы, тілі, діні, саяси немесе өзге сенімдері, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, мүлкітік, тайпалық немесе өзге жағдайы қатынасында болмасын, ешқандай бөліп-жарусыз, Декларациямен бекітілген *барлық құқықтар мен барлық бостандықтарға ие болуы тиіс*.

Осыған қоса, төмендегі аумақтың тәуелсіз, қол астындағы, өздігімен басқарылмайтын немесе өз егемендігінде қандай бір шектеулі болып табылатындығына қарамастан, адам тиісті ел немесе аймақтың саяси, құқықтық немесе халықаралық мәртебесі негізінде ешқандай өзгешіліктер болмаулары қажет.

Заң алдында барлық адамдар бірдей және ешқандай ерекшеліктерсіз заңмен тең қорғалу құқығына ие. Барлық адамдар Декларацияны бұзатын қандай да бір кемсітушіліксіз және мұндай кемсітушілікке қандай да бір азғырушылық болмасын, тең қорғаныс ала алатын құқықтарға ие (Декларацияның 7-бабы).

Декларацияның 8-бабына сәйкес әрбір адам өзіне конституциямен немесе заңмен ұсынылған негізгі құқықтары бұзылған жағдайларда құзіретті ұлттық соттармен құқықтарының тиімді қалпына келтіруге құқылы.

Декларацияның 20-бабына сәйкес әрбір адам бейбіт жиналыстар мен ассоциациялар бостандығына құқылы.

Әрбір адам еңбекке, жұмыстың еркін түрін таңдауға, еңбектің әділетті және жайлы шарттарына және жұмыссыздықтан қорғануға құқылы. Әрбір адам қандай да бір кемсітушіліксіз еңбегіне тең төлем алуға құқылы. Әрбір жұмыс жасаушы өзі және өзінің отбасының лайықты өмір сүруі үшін және қосымша, қажеттілігіне қарай, әлеуметтік қамсыздандырудың өзге құралдарымен қамтамасыз ететін әділетті және қанағаттанарлық сыйақы алуға құқылы. Әрбір адам кәсіподақтар құруға және өз мүдделерін қорғау үшін кәсіподақтар құрамына кіруге құқылы (Декларацияның 23-бабы).

Декларацияның 24-бабы әрбір адамға жұмыс уақытының саналы шектелуіне және төленетін мерзімді демалысқа берілетін құқықты қоса алғанда, демалыс пен бос уақытқа құқылы.

Декларацияның осы ережелері ҚР Конституциясында келтірілген.

Осылайша, ҚР Конституциясының 13-бабы, 2-тармағына сәйкес әркім өз құқықтары мен бостандықтарын сотта қорғауға құқылы.

Заң және сот алдында барлығы бірдей. Ешкім шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге деген қатынасы, сенімдері, тұрғылықты орны немесе кез-келген өзге жағдайлардың себептері бойынша қандай да бір кемсітушілікке ұшырамауы тиіс (ҚР Конституциясының 14-бабы).

Кез-келген еңбек бостандығына, кәсіп пен қызметтің түрін еркін таңдауға құқылы. Еріксіз еңбек етуге тек сот үкімі бойынша ғана не төтенше немесе әскери жағдай шарттарында ғана рұқсат етіледі. Кез-келген қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек шарттарына, қандай да бір кемсітушіліктерсіз еңбекке сыйақы алуға, сонымен бірге жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқылы. Кез-келген демалуға құқылы. Жұмыс жасаушыларға еңбек шарты бойынша заңмен бекітілген жұмыс уақытының ұзақтығы, демалыс және мерекелік күндер, жыл сайынғы төленетін демалысқа кепілдік беріледі (ҚР Конституциясының 24-бабы). Жұмыс берушінің негізгі міндетіне жұмысшыға жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы ұсынылуы кіреді (ҚР ЕК 23-б., 15 тармақшасы).

Конституцияның 32-бабына сәйкес ҚР азаматтары бейбіт және қарусыз жиналуға, жиналыстар, митингтер және шерулер өткізуге, пикетке шығуға құқылы. Бұл құқықтың қолдануы мемлекеттік қауіпсіздік, қоғамдық тәртіп, денсаулықты сақтау, өзге тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау мүдделерінде заңмен шектелуі мүмкін.

Осылайша, ҚР Конституциясы және Декларация ережелерін салыстыру конституциялық нормалардың Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясына негізделді делінген пікірмен келісуге мүмкіндік береді.⁴

⁴ Толығырақ шолу жасауыңызды өтінеміз: ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясы және оның негізін қалаушы қағидалары Қазақстан Республикасы Конституциясында жүзеге асыру» атты ғылыми-практикалық конференция қатысушыларына құттықтау жолдауы (02 желтоқсан 2008ж.): «Жалпыға ортақ декларация адам құқықтары қатынастарында алғашқы әмбебап халықаралық құжат болып табылады. Оның 1948 жылдың 10 желтоқсанында БҰҰ ГА қабылдануы, шын мәнінде, тарихи маңызы бар оқиға болды. Бұл құжаттың кіріспе сөзінде барлық халықтар мен барлық мемлекеттер ада мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеуге, оларды жалпыға ортақ мойындалу мен жүзеге асыруға ықпал етуге ұмтылуы тиіс екендігі атап өтілген. Қазақстан тәуелсіздік алғаннан бері осы саясатты барлық жағынан тең ұстап келеді. **Қазақстан Республикасының Конституциясын жасау кезінде осы қатынастағы негіз қалаушы халықаралық актілер қолданылды, және бірінші кезекте – адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясы.** Өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде бекітілген біздік елімізде басты құндылықтар адам, оның өмірі, құқықтары мен бостандығы болып табылады. Олар кез-келгенге туылғаннан тиісті, абсолютті және ажыратылмайтын деп мойындалады, құқықтық актілердің мазмұнын және қолдануын анықтайды. Біздің **Конституция заң шығарушылардың ең басты осы норманы ұстануға және басты маңызға адам құқықтарын алуға міндеттейді**». - <http://www.zakon.kz/127590-gossekreter-rk-vystupil-na.html>.

Сонымен бірге, шолу жасауыңызды өтінеміз, Ж.М. Абдильдин, ҚР Конституциясы адам құқықтарының Жалпыға ортақ декларациясына негізделген, // Казинформ (2005 ж., 28 қазан), <http://www.zakon.kz/66011-konstitucija-rk-osnovana-na-vseobshhejj.html>.

2.2. Мемлекет пен кәсіпорындардың адам құқығын қадағалауға міндеттейтін азаматтық және саяси құқықтары туралы Халықаралық келісім ережелері

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 2-бабы, 3-тармағына сәйкес мемлекет Келісіміне қатысушы кез-келген міндетті: (а) құқықтары мен бостандықтары осы Келісім бойынша бұзылған деп мойындалған кез-келген тұлғаға, тіпті осы бұзушылық ресми түрде әрекет еткен тұлғалармен орын алған болса да, *құқықтық қорғаудың тиімді құралын* қамтамасыз ету; (b) мұндай қорғанысты талап ететін, *кез-келген тұлғаға арналған құқықтық қорғанысқа берілетін құқық* мемлекеттің құқықтық жүйесімен қарастырылған *сот, әкімшілік немесе заңнамалық биліктегілермен немесе кез-келген өзге құзіретті органмен орнатылуын* және сот қорғанысы мүмкіндіктерінің дамытылуын қамтамасыз ету; (с) *құқықтық қорғаныс құралдарының ұсынылған кезде құзіретті билік өкілдерімен қолданылуын қамтамасыз ету.*

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 8-бабы, 3-тармағына сәйкес *ешкім мәжбүрлі немесе міндетті еңбекке зорланбауы тиіс.*⁵

Әркімнің *бейбіт жиналыс жасауға құқығы* бар. Бұл құқықтың қолданылуында, заңға сәйкес жүктелетіндер және мемлекет немесе қоғам қауіпсіздігі, қоғамдық тәртіп, халықтың денсаулығы мен құлықтылығын қорғау немесе өзге тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау мүдделерінде демократиялық қоғамда қажеттіден өзге ешқандай шектеулер болмайды (Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 21-бабы).

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 22-бабына сәйкес *әрбір адам өзгелермен бірге ассоциациялар бостандығына, кәсіподақтар құру құқығына және осындайларға өз мүдделерін қорғау үшін кіруге құқылы.* Бұл құқықтың қолданылуында, заңмен қарастырылғандар және мемлекет немесе қоғам қауіпсіздігі, қоғамдық тәртіп, халықтың денсаулығы мен құлықтылығын қорғау немесе өзге тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау мүдделерінде демократиялық қоғамда қажеттіден өзге ешқандай шектеулер болмайды. Бұл ереже қарулы күштер және полиция құрамына кіретін тұлғалар үшін осы құқықтың қолданылуына заңды шектеу енгізілуіне кедергі келтірмейді.

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 22-бабы, 3-тармағына сәйкес ХЕҰ 1948 жылғы «Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы 1948 жылғы Конвенцияға қатысатын мемлекет осы Конвенциямен қарастырылатын кепілдіктерге нұқсан келтіретін заңнамалық актілерді қабылдауға немесе осы кепілдіктерге нұқсан келтіретіндей етіп, заң қабылдауға құқылы емес.

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 26-бабына сәйкес *барлық адам заң алдында бірдей және ешқандай кемсітушіліксіз заңның бәріне бірдей қорғанысына құқылы.* Кемсітушіліктің әрбір түрі заңмен тыйым салынуы тиіс және заң барлық тұлғаларға нәсілі, тері түсі, жынысы, тілі, діні, саяси немесе өзге сенімдері, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, мүлкілік жағдайы, туылуы немесе өзге жағдайы қатынасында болмасын, қандай да бір кемсітушілікке қатысты тең және тиімді қорғанысқа кепілдік беруі тиіс.

Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің көптеген ережелері адамның жеке еңбек құқықтарын реттейтін адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы және ХЕҰ арнайы конвенцияларының ережелеріне ұқсас.

Қазақстан азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы негізге алынатын халықаралық келісімдерге қосылады.

⁵ ХЕҰ №105 мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенцияның толық талдауына шолу жасауды өтінеміз.

Бүгінгі таңда сот қорғанысына кез-келгеннің құқығын толыққанды жүзеге асыру үшін көптеген дүниелер жасалынды. Елде экономикалық, әкімшілік және ювенальды соттар қызмет етуде, қылмыстық сот ісін жүргізу заңмен қарастырылған жағдайларда қорғаушы мәслихатшылардың қатысуымен жүзеге асырылады. Тұтқындау ықпал шарасын қолдану құқығы соттарға берілген. Елде өлім жазасына мораторий жарияланған. Адам құқықтары жөніндегі сұрақтарға Өкілетті лауазымында бекіту адам құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің институциялық кепілдіктерін нығайтты. Алайда, құқықтық қолдану тәжірибесі көрсеткендей, соттардың тиімділігін бұдан әрі жетілдіру және сот жүйесіне артылатын сенімді жоғарылату қажет..

2.3. Мемлекет пен кәсіпорындарды адам құқықтарын қадағалауға міндеттейтін, экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық келісімнің Ережелері

Экономикалық құқықтар туралы Келісімнің 2-бабына сәйкес осы Келісімге қатысушы мемлекет Келісімде жарияланған құқықтардың *нәсілі, тері түсі, жынысы, тілі, діні, саяси немесе өзге сенімдері, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, мүлкітік жағдайы, туылуы немесе өзге жағдайы қатынасында болмасын, қандай да бір кемсітушіліксіз жүзеге асырылатындығына кепілдік беруге міндеттеледі.*

Экономикалық құқықтар туралы Келісімнің 6-бабына сәйкес оған қатысушы мемлекет өзі еркін таңдайтын немесе еркін келісетін еңбекпен өз өмірі үшін табыс табу мүмкіндігін алуға әрбір адамның құқығынан тұратын, еңбекке берілетін құқықты мойындайды және осы құқықтың қамтамасыз етілуіне тиісті шаралар қабылдайды. Осы Келісімге қатысушы мемлекеттермен қабылдануы тиіс шаралар аталмыш құқықтың толық жүзеге асырылуы мақсаттарында *кәсіби-техникалық білім беру бағдарламаларынан* және адамның негізгі саяси және экономикалық бостандықтарына кепілдік беретін шарттарда үздіксіз экономикалық, әлеуметтік және мәдени даму және толық өнімді жұмыспен қамтылуға қол жеткізуге дайындау, жолдары және әдістерінен тұрады.⁶

Экономикалық құқықтар туралы Келісімге қатысушы мемлекеттер төмендегілерді қоса алғанда, кез-келген үшін *еңбектің әділетті және жайлы шарттарын* құқықты мойындауға міндеттеледі:

а) кем дегенде, барлық еңбек етушілерді қамтамасыз ететін сыйақы: (i) қандай да бір айырмашылықтарға қарамастан тең құндылығы бар еңбек үшін *әділетті жалақыға және тең сыйақыға* (әйелдерге еркектер қолданатынан кем емес еңбек шарттары тең еңбекке тең төлеммен бірге кепілдік берілуі тиіс); (ii) өздері және олардың отбасылары үшін қанағаттанарлық өмір сүруі;

б) *қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін, еңбек шарттары;*

с) барлығына бірдей тек қана еңбек өтілі және біліктілігі негізінде сәйкесінше анағұрлым жоғары деңгейге қызметте көтерілуі мүмкіндігіне;

⁶ ҚР ЕК 140-бабы, 3-тармағына сәйкес жұмыс беруші кәсіби дайындықтан, қайта дайындықтан және біліктілікті жоғарылатудан өткен жұмыскерлерге ҚР ЕК қарастырылған келісімдер, ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес оқумен бірге жұмысты қатар орындау үшін жағдайлар жасауға міндетті және тіпті, егер жұмысшы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша емес, өздігі бойынша оқытудан өткісі келсе, жұмыс беруші оған оқу демалысын беруге міндетті.

d) демалысқа, бос уақытқа және жұмыс уақытының дұрыс шектелуі және төленетін мерзімді демалыс секілді, мейрам күндеріне берілетін сыйақыға (Экономикалық құқықтар туралы Келісімнің 7-бабы).⁷

8-баптың, 1-тармағымен экономикалық құқықтар туралы Келісімге қатысушы мемлекеттер қамтамасыз етуге міндеттелетіндігі айқындалған:

а) кез-келген адамның өзінің экономикалық және әлеуметтік мүдделерін жүзеге асыру және қорғау үшін кәсіподақтар құру және сәйкес мекемедегі ережелерді қадағалау туралы жалғыз шартты орындауда өз таңдауы бойынша мұндайларға кіру құқығын. Аталмыш құқықтың қолданылуы заңмен қарастырылған және мемлекеттік қауіпсіздік немесе қоғамдық тәртіп мүдделерінде немесе өзгелердің құқықтары мен бостандықтарын кедергілеу үшін демократиялық қоғамға қажеттілерден өзге ешқандай шектеулерге ие емес;

b) кәсіподақтар құқығы ұлттық федерациялар немесе конференциялар құрайды және осы соңғылардың құқығы халықаралық кәсіби ұйымдарды негіздейді немесе осындайларға қосылады;

c) кәсіподақтар құқығы заңмен қарастырылған және демократиялық қоғамда мемлекеттік қауіпсіздік немесе қоғамдық тәртіп немесе өзгелердің құқықтары мен бостандықтарына кедергілеу үшін қажеттілерден өзге қандай да бір шектеулерсіз, кедергісіз қызмет ету;

d) әрбір елдің заңдарына сәйкес жүзеге асыру шарттарында ереуілдер жасау құқығы.⁸ Қазақстан Республикасы өзіне халықаралық міндеттер қабылдады және өз заңнамасында ереуілдер жасау құқығын бекітті.

ХЕҰ комитеті ереуілге қатысу құқығы жұмыскерлер мен олардың мекемелері бұл құқыққа қойылатын кез-келген шектеулер шектен тыс болмайтындығына және бұл құқықтың заңды жүзеге асырылуы біржақты шаралардың тууына алып келмейтіндігіне сену құқығы ереуілге шығуға рұқсат беретін құқық болып табылатындығын атап өтеді. ХЕҰ комитеті, сонымен бірге, *Қазақстанда ереуілдерге қойылатын шектеудің шектеу тыс екендігін, ал ереуілдердің өзіне қатысу жиі жағдайда әртүрлі ықпалшаралардың қабылдануына алып келетіндігін* атап өтеді. Заңнамадағы ереуілдерге тыйым салатын салалардың ауқымды және айқын емес анықталуы жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығының айқын бұзушылығын құрайды. «Хьюман Райтс Вотч» халықаралық бақылау ұйымымен құрылған баяндамада, *Қазақстанның ереуілдеушілермен қарым-қатынасы өзіне қабылдаған халықаралық міндеттердің ғана емес, республиканың жеке заңнамаларының бұзылуын туғызатындығы* атап өтіледі.⁹

Экономикалық құқықтар туралы Келісімнің 9-бабына сәйкес мемлекет әр адамның әлеуметтік сақтандыруды қоса алғанда, әлеуметтік қамсыздандырылу құқығын

⁷ ҚР ЕК 317-бабы, 6-тармақшасына сәйкес жұмыс беруші жұмысшыларын ҚР Үкіметімен бекітілген нормаларға сәйкес қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға, жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқ-киімдерін берілуін және жөнделуін қамтамасыз ету, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен, медициналық дәрі қобдишасымен, сүтпен, емдік-профилактикалық тамақтандырумен, дербес және ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге міндетті.

⁸ ҚР ЕК 298-бабы, 1-тармағында жұмыскерлердің егер ымыраластырылатын процедуралар арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сонымен бірге жұмыс берушінің ымыраластырылатын процедуралардан жалтаруы немесе ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаса, ереуілдер өткізуі туралы шешім қабылдай алатындығы бекітілген. ҚР ЕК 298-бабы, 4-тармағына сәйкес ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкім ереуілге қатысуға немесе қатысудан бас тартуға мәжбүрлене алмайды.

⁹http://www.vb.kg/world/2012/09/11/199098_doklad_human_rayts_votch_osparivaet_oficialnyu_versiu_janao_zens_kih_sobytiy.html.

мойындауға міндеттеледі. Келісімнің бұл ережесі ҚР Конституциясының 28-бабында көрсетілген: ҚР азаматына еңбекақының және зейнетақының ең аз көлемі, жас бойынша, ауру, мүгедектік, асыраушыны жоғалтқан жайдайларда және өзге заңды негіздерде әлеуметтік қамсыздандыруға кепілдік беріледі. ҚР ерікті әлеуметтік сақтандыру, әлеуметтік қамтамасыз етілудің қосымша түрлерін құру және қайырымдылық ынталандырылады.¹⁰

2.4. Мемлекет пен кәсіпорындарды адам құқықтарын қадағалауға міндеттейтін, еңбек саласындағы негізге алынатын қағидалар мен құқықтар туралы ХЕҰ Декларациясының Ережелері

ХЕҰ негізге алынушы қағидалар туралы Декларацияға сәйкес барлық мемлекет-мүшелер ХЕҰ олардың мүшелік ету фактісіне байланысты **негізгі алынушы құқықтарға қатысты қағидалардың ерікті түрде қадағалау, қолдануы мен өмірде іске асуына ықпал ету** міндеттеріне ие, атап айтқанда: (а) бірлестік бостандығына және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығының нақты мойындалуына; (б) мәжбүрлі немесе міндетті еңбектің барлық түрлерін жою; (с) бала еңбегіне ұтымды тыйым салу; және (д) еңбек пен кәсіп қатынастарында кемсітушіліктерге жол бермеу.¹¹

3. ХЕҰ негізге алынатын конвенцияларының Ережелері

ХЕҰ негізге алынушы конвенцияларын реттелетін қарым-қатынастар қатынасына қарай төрт топқа бөлуге болады:

- (1) **мәжбүрлі еңбек** қатынастарындағы реттелетін қарым-қатынастар;
- (2) **бірлестіктер бостандығы** қатынастарындағы реттелетін қарым-қатынастар;
- (3) **кемсітушіліктерге жол бермеу және тыйым салуды** реттейтін;
- (4) **балалар еңбегі қатынасындағы** реттелетін ережелер.

3.1. ХЕҰ негізге алынатын конвенцияларының Ережелері

3.1.1. ХЕҰ №29 мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы Конвенция Ережелері

ХЕҰ №29 Конвенциясының 2-бабы, 1-тармағына сәйкес **«мәжбүрлі немесе міндетті еңбек»** термині *тұлғаның орындауы үшін өз қызметтерін ерікті түрде ұсынбаған, қандай да бір жазалау қаупімен белгілі бір тұлғадан талап етілетін қандай да бір жұмысты немесе қызмет* білдіріледі.

Осыған қоса, «мәжбүрлі немесе міндетті еңбек» термині төмендегілерден құралмайды:

а) міндетті әскери қызмет туралы заң күшінде талап етілетін және таза әскери сипаттағы жұмыстар үшін қолданылатын кез-келген жұмыс немесе қызмет;

¹⁰ *Ұқсас ережелер ҚР ЕК 23-бабы, 2-тармағы, 13-тармақшасында және «Еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмыскерді бақытсыз жағдайдан міндетті сақтандыру туралы» Заңының 8-бабы, 2-тармағы, 1-тармақшасында бекітілген.*

¹¹ ҚР еңбек заңнамасының негізгі қағидаларының бірі – ҚР заңдарымен қарастырылған жағдайлардан өзге мен тәртіпте еңбек қатынастарындағы құқықтарда шектелмеуі тиіс (ҚР ЕК 5-б.), ҚР Конституциясының 12-бабынан алынады және ХЕҰ еңбек қатынастарындағы негізге алынушы қағидалар мен құқықтар туралы Декларацияға толығымен сәйкес келеді.

b) толығымен өздігімен басқарылатын елдің азаматтарының қарапайым азаматтық міндеттерінің бөлігі болып табылатын кез-келген жұмыс немесе қызмет;

c) төмендегідей жұмыс немесе қызмет мемлекеттік билік қадағалауы және бақылауымен жүзеге асырылатын және аталмыш тұлға жеке тұлғалар, компаниялар немесе қоғамдар өкіміне өтпеу шарттарында жүзеге асырылу жағдайында сот органының шешімімен шығарылған үкім салдарынан қандай да бір тұлғадан талап етілетін кез-келген жұмыс немесе қызмет;

d) *төтенше жағдайлар*, яғни соғыс немесе апат немесе апат қаупі, атап айтқанда: өрттер, су тасқыны, ашаршылық, жер сілкінісі, қауіпті індет немесе эпизоотия, жануарлардың, жәндіктердің немесе өсімдік паразиттерінің шабуылы, және жалпы айтқанда, барлық халықтың немесе оның бір бөлігінің өміріне немесе қалыпты өмірлік шарттарына қауіп төндіретін немесе қауіп төндіруі мүмкін жағдайларда талап етілетін кез-келген жұмыс немесе қызмет;

e) қауымдық сипаттағы ұсақ жұмыстар, яғни аталмыш ұжымның мүшелерімен ұжымның тікелей пайдасы үшін орындалатын және сондықтан халықтың өзінің немесе оның тікелей өкілдерінің осы жұмыстардың мақсаттылығы қатынасында өз пікірлерін айту құқығына ие болу шарттарында *ұжым мүшелерінің қарапайым азаматтық міндеттері болып саналуы мүмкін жұмыстар*.¹²

3.1.2. ХЕҰ №105 мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция Ережелері

Конвенцияның 1-бабына сәйкес ХЕҰ №105 Конвенциясын бекітетін әрбір мүшесі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті жоюға және оның қандай да бір түрін қолданбауға міндеттеледі:

a) *саяси ықпал ету немесе тәрбиелеу құралдары немесе саяси, әлеуметтік немесе экономикалық жүйеге қарама-қарсы айқындалған саяси көзқарастар немесе идеологиялық сенімдердің бар немесе көрінуі үшін жазалау шаралары* ретінде;

b) *экономикалық даму қажеттіліктері үшін жұмыс күштерін оңтайландыру және қолдану әдісі* ретінде;

c) *еңбек тәртібін қолдау құралдары* ретінде;

d) *ереуілдерге қатысқаны үшін жазалау құралдары* ретінде;

e) *нәсілдік, әлеуметтік және ұлттық тиістілігі немесе діни сенімі белгілері бойынша кемсітушілік шаралары* ретінде.

ҚР ЕК 8-бабы ҚР мәжбүрлі еңбекке тыйым салынады және ХЕҰ №29 Конвенциясында берілген мәжбүрлі еңбек ұғымына сай келеді.

Тұлғаның орындауы үшін өз қызметтерін ерікті түрде ұсынбаған, қандай да бір жазалау қаупімен белгілі бір тұлғадан талап етілетін, төмендегі жұмыстардан өзге кез-келген жұмыс немесе қызмет мәжбүрлі еңбекті білдіреді: (а) мемлекеттік билік қадағалауы және бақылауымен жүзеге асырылатын және оны орындаушы тұлға жеке және (немесе) заңды тұлғалар өкіміне өтпеу шарттарында жүзеге асырылу жағдайында, сот органының шешімімен шығарылған үкім салдарынан қандай да бір тұлғадан талап етілетін кез-келген жұмыс немесе қызмет; (б) төтенше немесе әскери жағдай шарттарында талап етілетін.

¹² Қазақстан Республикасының мәжбүрлі еңбек қатынасындағы айқындамасы ХЕҰ №105 мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенциясын талдау кезінде ашылады.

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу туралы ереже ҚР Конституциясының 24-бабында айқындалған. Мәжбүрлі еңбек тек мемлекет шешімі бойынша қолданылуы мүмкін және кәсіпорын немесе қандай да бір өзге мемлекеттік емес мекемелер еркі бойынша рұқсат етілмейді.

Осылайша, ҚР аталған ережелері толығымен халықаралық-құқықтық актілерге (Азаматтық құқықтар туралы Келісімге, ХЕҰ конвенцияларына, адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызметтің Басшылық ететін қағидаларына және т.б.) сәйкес келеді.

3.2. Бірлестіктер бостандығы қатынасындағы қарым-қатынастарды реттейтін ХЕҰ Конвенцияларының Ережелері

3.2.1. Халықаралық Еңбек Ұйымының бірлестіктер бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқықтарын қорғау туралы №87 Конвенциясының Ережелері

ХЕҰ №87 Конвенциясының 2-бабына сәйкес жұмыскерлер мен жұмыс берушілер қандай да бір айырмашылықтарына қарамастан өз таңдаулары бойынша, алдын-ала рұқсатсыз ұйымдар құруға құқылы, сонымен бірге осы соңғылардың жарғысына бағыну бір ғана шартында мұндай ұйымдарға кіруге құқылы.

Бірден аталмыш Конвенциядағы «**ҰЙЫМ**» терминінің *жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделерін қамтамасыз ету және қорғау мақсатына ие, жұмысшылардың немесе жұмыс берушілердің қандай да бір ұйымы* білдіретіндігін атап өту қажет (ХЕҰ №87 Конвенциясының 10-бабы).

ХЕҰ №87 Конвенциясының 3-бабына сәйкес жұмыскерлер мен жұмыс берушілер ұйымдары *өз жарғылары мен әкімшілік регламенттерін жасауға, өз өкілдерін еркін таңдауға, өз аппаратын және өз қызметін ұйымдастыруға және өзінің әрекет ету бағдарламасын құруға құқылы.* Осыған қоса мемлекеттік биліктер осы құқықтың шектелуіне кедергі жасауға қабілетті немесе оның заңды жүзеге асуына кедергі келтіретін қандай да бір араласушылықтан тартынуы тиіс.

Ругги Баяндамасында аталып өткендей, адам құқықтарын қадағалаудағы өз міндеттерін орындау үшін кәсіпорындар өз қызметтерінің көлемдері мен шарттарын ескере отырып, төмендегілерді қоса алғанда өз саясаты мен процедураларын айқындауы қажет: (а) адам құқықтарын қадағалау бойынша өз міндеттерін орындаудың *бағдарламалық міндеттемесі*; (b) олардың адам құқығына көрсетілетін ықпалдарын қалайда жоятындығы туралы есептіліктің ұсынылуын және салдарларын анықтау, алдын-алу, жұмсарту мақсаттарында адам құқықтары туралы тиісті қамқорлықты *қамтамасыз ету процедурасы*; (с) олардың өздерімен немесе олардың ықпал етулерімен көрсетілетін, адам құқығына жайсыз ықпал етудің кез-келген түрлерімен байланысты *шығынның орнын толтыруға мүмкіндік беретін процедуралар*.

Адам құқықтарын қадағалау және қорғау саясаты мен процедураларын анықтау құрылтай шарты және жарғы секілді міндетті құжаттарда алдын-ала жүзеге асырылуы тиіс. Осыған қоса Баяндамада осы саладағы кәсіпорындарға мемлекеттің белсенді ықпал етуі болжанады. Бұл жағдайда ХЕҰ №87 Конвенциясының 3-бабын мемлекеттің бұзу тәуекелі орын алады.

Осыған байланысты, ҚР НҚА кәсіпорындарды бағдарламалық құжаттарда адам құқықтарын қадағалау және қорғау саясатын және олар бұзылған жағдайда келтірілген шығынның орнын толтыру процедураларын регламенттеуге міндеттейтін ережелер жоқ. Кәсіпорындардың басым көпшілігі үшін адам құқықтарын қадағалау және қорғау бойынша саясатты анықтау міндет емес, құқық болып табылады.

Жұмысшылар мен жұмыс берушілер ұйымдары әкімшілік тәртіпте *таратылмайды немесе тыйым салынбайды*. Олар федерациялар және конфедерациялар құруға құқылы, сонымен бірге олардың құрамына қосылуға құқылы, және мұндай әрбір ұйым, федерация, конфедерация жұмысшылар мен жұмыс берушілердің халықаралық ұйымы құрамына қосылуға құқылы. Осыған қоса, жұмысшылар мен жұмыс берушілер, олардың федерациялары және конфедерацияларымен заңды тұлға құқықтарын иелену олардың қызметтеріне кедергі келтіруге қабілетті шарттарға бағына алмайды.

ХЕҰ №87 Конвенциясының маңызды ережелерінің бірі ұлттық заңнаманың осы Конвенциямен қарастырылған кепілдіктерді қозғамауы болып табылады және осылайша, оларды бұзбау үшін қолданылады (ХЕҰ №87 Конвенциясының 8-бабы, 2-тармағы).

Тұтасымен алғанда, ҚР Еңбек заңнамасы ХЕҰ №87 Конвенциясында мазмұндалған құқықтық стандарттарға сәйкес келеді

ҚР ЕК 22-бабы, 8-тармақшасына сәйкес жұмысшы кәсіби одақтар немесе өзге бірлестіктер құру құқығын қоса алғанда, бірлестіктерге құқылы, сонымен бірге егер өзгесі ҚР заңдарымен қарастырылмаған болса, өз еңбек құқықтарын ұсыну және қорғау үшін оған мүшелік етуге құқылы.

Жұмыс беруші ұжымдық шарттың шарттарына сәйкес мекемеде қолданыстағы *кәсіби одақтардың қызметі үшін жағдайлар жасауға* құқылы (ҚР ЕК 266-бабы, 2-тармағы).

Кәсіби одақтар туралы Заңның 4-бабына сәйкес ҚР азаматтары *кәсіби одақтарға бірігуге құқылы*. Кәсіби одақтар олардың мүшелерінің тең құқықтылығы негізінде құрылады. Бір мамандық (мамандықтар тобы) ішінде құрылатын кәсіби одақтар саны шектелмейді. Барлық кәсіби одақтарға тең құқықтық мүмкіндіктер ұсынылады. Кәсіби одақтардың құрылуына, оның қызметіне қарсы әрекет ету заңмен қудаланады.

ҚР Конституциясының 5-бабы, 4-тармағы кәсіби одақтар қызметтері бойынша шектеулер енгізілген. Атап айтқанда, *өзге мемлекеттердің саяси партиялары мен кәсіби одақтарының, діни негіздегі партиялардың қызметіне, сонымен бірге саяси партиялар мен кәсіби одақтардың шетелдік заңды тұлғалармен және азаматтарымен, шетелдік мемлекеттермен және халықаралық мекемелермен қаржыландырылуына жол бермеу*.

Осылайша, ҚР еңбек заңнамасы азаматтардың бірлестіктерге бірігу құқығын ұсынады, жұмыс берушілерді кәсіби одақтар қызметтері үшін қажетті жағдайлар жасауға міндеттейді, бірлестіктер бостандығы және кәсіби одақтарға бірігу құқығын қорғау туралы Конвенциямен қарастырылған кепілдіктерді қозғайды. Алайда, Конвенциямен салыстырғанда саяси партиялар мен кәсіби одақтардың шетелдік заңды тұлғалармен қаржыландырылуына тыйым салынады. Осылайша, кәсіби одақтар қызметтеріне шетелдік тұлғалардың, халықаралық мекемелердің қатысуын шектейді.

3.2.2. ХЕҰ кәсіподақтарға бірігуге берілетін құқықтар қағидаларын қолдану және ұжымдық келіссөздер жүргізу туралы №98 Конвенциясының Ережелері

ХЕҰ №98 Конвенциясының 1-бабында *жұмысшылар жұмысқа қабылдау кезінде кәсіби бірлестіктер бостандығына нұқсан келтіруге бағытталған, кез-келген кемсітушілік әрекетке қарсы тиісті қорғанысты қолданатындығы* бекітілген. Мұндай қорғаныс мақсаттары төмендегідей болатын, әрекеттер қатынасында қолданылады:

(а) кәсіби одаққа кірмеу немесе одан шығу шарттарында жұмысшыны жұмысқа қабылдауға немесе олардың жұмысының сақталуына көндіру;

(b) кәсіподақ мүшесі болғаны немесе кәсіподақ қызметіне жұмыс уақытынан тыс немесе жұмыс берушінің келісімі бойынша жұмыс уақытында қатысқаны үшін жұмысшыны жұмыстан босату немесе басқа тәсілмен шығын келтіру.

Жұмысшылар мен жұмыс берушілер ұйымдары бір-бірінің тарапынан немесе ұйымның құрылуы және қызметіне және оның басқарылуына қатысатын, олардың агенттері немесе мүшелері тарапынан *араласудың кез-келген актілеріне қарсы тиісті қорғанысты қолданады*. Жұмыс берушілердің үстемдік етуінде жұмысшылар ұйымының немесе жұмыс берушілер ұйымының немесе *жұмысшылар ұйымын қаржыландыру арқылы және мұндай ұйымдарды жұмыс берушілер бақылауында* немесе жұмыс берушілер ұйымдарында ұстау мақсатында өз тәсілмен қолдау көрсетуге ықпал ету мақсатына ие әрекеттер *араласушылық ретінде қарастырылады* (ХЕҰ №98 Конвенциясының 2-бабы).

Қажеттілігіне қарай, *ұжымдық шарттар бекіту арқылы еңбек шарттарын реттеу мақсатында, бір тараптан жұмыс берушілер немесе жұмыс берушілер ұйымдары және басқа тараптан, жұмыс берушілер ұйымдары арасында ерікті негізде келіссөздер жүргізу процедураларының толық дамуына және қолданылуын ынталандыратын және ықпал ету мақсаттарында елдің шарттарына сәйкес келетін, шаралар қабылданады* (ХЕҰ №98 Конвенциясының 4-бабы).

Аталмыш норма ҚР заңнамасында көрсетілген.

Осылайша, Кәсіби одақтар туралы Заңның 7-бабына сәйкес *кәсіподақтар құрамында болу заңнамамен кепілдік берілетін еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, азаматтардың жеке құқықтары мен бостандықтарына қандай да бір шектеулер қоймайды*. Жұмысшының белгілі бір кәсіподаққа *тиістілігі, оның құрамына кіру немесе шығу себебі бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысқа қабылдауды, қызметте көтерілуде, сонымен бірге еңбек шартының бұзылуын негіздеуге тыйым салынады*.

Осылайша, кемсітпеушілік қағидасы қызметтің кез-келген түрі үшін негізге алынушылардың бірі болып табылады. Бұл қағида халықаралық-құқықтық актілерде секілді, ҚР заңнамасында да көрініс береді.

3.3. Кемсітушіліктерге жол бермеу және тыйым салуды реттейтін Конвенциялар Ережелері

3.3.1. ХЕҰ №100 бірдей құндылықтағы еңбектері үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенция Ережелері

ХЕҰ №100 Конвенциясының 2-бабы, 1-тармағына сәйкес ХЕҰ әрбір мүшесі сыйақы мөлшерлемесін айқындаудың қолданыстағы әдісіне сәйкес құралдары көмегімен *бірдей құндылықтағы еңбектері үшін ерлер мен әйелдерге тең сыйақы беру қағидасын барлық жұмысшылар қатынасында ынталандырады және аталған әдістермен қаншалықты келісілуіне қарай қолданылуы қамтамасыз етіледі*.

Бұл қағидалар мыналар арқылы қолданылуы мүмкін: (a) ұлттық заңнама; (b) заңнамамен бекітілген немесе мойындалған сыйақыны айқындау жүйесімен; (c) жұмыс берушілер және жұмысшылар арасындағы ұжымдық шарттармен; (d) осы әртүрлі тәсілдердің үйлесімділігімен.

ХЕҰ №100 Конвенциясының ережелері ҚР еңбек заңнамасында көрініс табады.

Мысалы, ҚР ЕК 22-бабы, 1-тармағы, 15-тармақшасына сәйкес *жұмысшы қандай да бір кемсітушіліксіз тең еңбекке тең төлем алуға құқылы*.

3.3.2. ХЕҰ №111 еңбек және кәсіп қатынасындағы кемсітушілік туралы Конвенция Ережелері

2-бапқа сәйкес, ХЕҰ №111 Конвенциясы күшке ие болатын, ХЕҰ әрбір мүшесі төмендегілер қатынасында *қандай да бір кемсітушілікті жою мақсатында еңбек және кәсіп қатынастарында мүмкіндіктер мен жүгінулер теңдігіне, ұлттық шарттар және әдістер практикасымен бірге, ынталандыруға бағытталған ұлттық саясатты айқындауға және жүргізуге* міндеттеледі.

ХЕҰ №111 Конвенциясы күшке ие болатын ХЕҰ әрбір мүшесі ұлттық шарттарға және практикаға сәйкес келетін, әдістермен міндетті:

а) аталмыш саясаттың қабылдануы және қабылдануында *ықпал ету ісінде жұмыс берушілер мен жұмысшылардың, сонымен бірге өзге тиісті органдардың серіктестігін қамтамасыз етуге* ұмтылу;

б) бұл саясаттың қабылдануы мен қадағалануын қамтамасыз ететіндей *заңнама* енгізу және осындай *білім беру бағдарламаларын* ынталандыру;

с) осы саясатпен бірге қолданыла алмайтын барлық *заңнамалық ережелердің* күшін жою және барлық *әкімшілік нұсқаулықтар* немесе практиканы өзгерту;

д) *мемлекеттік биліктің тікелей бақылауымен* еңбек қатынасында айқындалған саясатты жүргізу;

е) мемлекеттік билік басшылығымен кәсіби бағдар, кәсіби оқыту және еңбекпен қамту бойынша мекемелер қызметінде айқындалған саясаттың қадағалануын қамтамасыз ету;

ф) ХЕҰ №111 қолданылуы туралы өзінің жыл сайынғы баяндамасында аталған саясатқа сәйкес жүргізілген іс-шараларды және осы іс-шаралардың көмегімен қол жеткізілген нәтижелерді атап өту (ХЕҰ №111 Конвенциясының 3-бабы).

ХЕҰ №111 Конвенциясының Ережелері ҚР еңбек заңнамасында көрсетілген.

ҚР ЕК 7-бабына сәйкес *әрбір адам еңбек қатынасында өз құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыруда тең мүмкіндіктерге ие. Ешкім жынысы, жасы, дене кемшіліктері, нәсілі, ұлты, тілі, мүлкітік, әлеуметтік және қызметтік жағдайы, тұрғылықты мекен жайы, дінге деген қатынасы, саяси сенімдері, ру немесе сословиелікке, қоғамдық бірлестіктерге тиістілігіне тәуелді еңбек құқықтарын жүзеге асыру кезінде қандай да бір кемсітушілікке ұшырамауы тиіс.*

Еңбек шартын бекітуде құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігін бұзуға тыйым салынады (ҚР ЕК 25-бабы, 1-т.).

Осылайша, еңбек қатынасында адам құқықтарының қадағалануы және кемсітушілікті жою қағидасы ХЕҰ №111 Конвенциясында, ҚР Конституциясының 14-бабы, 2-тармағында, сонымен бірге ҚР ЕК нормаларында көрініс табады.

3.4. Балалар еңбегі қатынасында тәртіптерді реттейтін Конвенция Ережелері

3.4.1 ХЕҰ №138 жұмысқа қабылдауға арналған ең кіші жас туралы Конвенциясының Ережелері

ХЕҰ №138 Конвенциясының 3-бабы, 1-тармағында жалдау бойынша *жұмыстың немесе өзінің сипаты және жүзеге асырылу жағдайына қарай жасөспірімнің денсаулығына,*

қауіпсіздігіне немесе құлықтылығына нұқсан келтіруі мүмкін өзге жұмыстың кез-келген түріне қабылдауға арналған ең кіші жас он сегіз жастан кіші болмауы тиіс екендігі айқындалған.

Осыған қоса, жалданатын жұмыстар немесе өзге жұмыстар, ұлттық заңдармен немесе ережелермен немесе егер болса, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің сәйкес мекемелерімен кеңескеннен кейін биліктің құзіретті органдарымен айқындалады.

Жоғарыда аталған ұлттық заңнама немесе ереже немесе болған жағдайда, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделі мекемелермен кеңескеннен кейін биліктің құзіретті органдары төмендегі жасөспірімдердің денсаулығы, қауіпсіздігі және құлықтылығы толығымен қорғалған және бұл жасөспірімдер қызметтің сәйкес саласы бойынша жеткілікті арнайы білім алған немесе кәсіби дайындықтан өтуі шарттарында он алты жастан кіші емес жаста жалдау бойынша жұмысқа немесе жұмыстың өзге түрлерімен айналысуға рұқсат етіледі (ХЕҰ №138 Конвенциясының 3-бабы, 2-тармағы).

ХЕҰ №138 Конвенциясының 3-бабы, 1-тармағының жалпы ережесімен салыстырғанда, ҚР ЕК 30-бабы, 1-тармағында **он алты жасқа жеткен азаматтармен еңбек шарттарын бекітуге рұқсат етілетіндігі** айқындалған.

Осыған қоса, ата-аналарының бірі, қамқоршысының, тәрбиешісі немесе асырап алушының жазбаша келісімімен келесілермен еңбек келісім шарты бекітілуі мүмкін: (1) орта білім беру мекемелерінде негізгі орта, жалпы орта білім алынған жағдайларда **он бес жасқа** жеткен азаматтармен; (2) денсаулығына зиян келмейтін және оқыту процесін бұзбайтын, оқудан бос уақытта орындауға арналған, **он төрт жасқа жеткен** оқушылармен; (3) еңбек заңнамасы шарттарын қадағалай отырып, денсаулығына және адамгершілік дамуына нұқсан келтірместен, туындыларды құру және (немесе) орындауға қатысу үшін киноматография мекемелерінде, театрларда, театр және концерттік мекемелерде **он төрт жасқа жетпеген** тұлғалармен (ҚР ЕК 30-бабы, 2-тармағы).

Бұл жағдайларда кәмелеттік жасқа толмағандармен қатар, **еңбек шартына оның ата-аналарының бірі, қамқоршысы, тәрбиешісі немесе асырап алушысының қолы қойылуы тиіс** (ҚР ЕК 30-бабы, 3-тармағы).

Осылайша, ҚР заңнамасымен жалдау бойынша жұмысқа немесе өзге жұмысқа қабылдау үшін ең кіші жасқа қарамастан, ҚР ЕК жұмыс берушіні он алты жасқа толмаған жұмыскерлердің сәйкес еңбек шарттары мен қауіпсіздігіне кепілдік беруіне міндеттейді.

3.4.2. ХЕҰ №182 балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар қолдану туралы Конвенция Ережелері

Конвенция мақсаттары үшін «**балалар еңбегінің ең нашар түрлері**» термині келесілерден тұратындығын бірден атап өту қажет:

а) құлдықтың немесе құлдыққа ұқсас тәжірибенің барлық түрлері, атап айтқанда, мысалы, **балаларды сату және оларды саудалау, қарыздық құлдық және басыбайлы тәуелділік, сонымен бірге мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, оның ішінде оларды қарулы қақтығыстарды қолдану үшін балаларды мәжбүрлі немесе міндетті жалдау;**

б) баланы **жезөкшелікпен айналысуға, порнографиялық өнімдерді өндіру үшін немесе порнографиялық ұсыныстар үшін қолдану, жалдау немесе ұсыну;**

с) баланы **заңға қайшы** қызмет үшін, атап айтқанда, сәйкес халықаралық шарттарда айқындалғандай, **нашаны өндіру және сатумен айналысу үшін қолдану, жалдау немесе ұсыну;**

d) балалар денсаулығына, қауіпсіздігіне немесе құлықтылығына нұқсан келтіруі мүмкін, өз сипаты немесе орындалатын шарттары бойынша жұмысты (ХЕҰ №182 Конвенциясының 3-бабы).

Балалар еңбегі мәселесі дамыған елдер секілді, дамушы елдерде де бар. Халықаралық тәжірибенің атап өтуінше, *балалар еңбегі баланың дене және психологиялық-әлеуметтік дамуына қауіпті зиян келтіріп қана қоймайды*, сонымен бірге **адами ресурстардың дамуы және елдің жалпы әлеуметтік-экономикалық дамуына теріс ықпал етеді**. Соңғы жылдары Қазақстан экономиканың әлеуметтік құрылымы және орталықтанған басқаруы бар бұрынғы КСРО құрамындағы республикадан Орталық Азия аймағындағы барынша үдемелі дамушы экономикасы бар тәуелсіз мемлекетке дейінгі жолдан өтті. Ел экономикасының дамуына қарай **еңбек нарығы бұрынғыға қарағанда нысандандырылған** болып келеді. Бұл балалар еңбегінің кейбір типтік қалалық түрлерінің (мысалы, ұсақ сауда немесе газеттерді сату) жоюға және балалар еңбегін, негізінен екі салаға – *ауыл шаруашылықта және экономиканың қалалық формальды емес секторында* шоғырландыруға алып келеді.¹³

ҚР Заңнамасы балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салады және оның нормаларының бұзушылықтары үшін бұзушылар қылмыстық жауапкершілікке тартылады. Мұндай жауапкершілік ҚР ҚК 131-бабымен – кәмелет жасқа толмаған жасөспірімді қылмыстық әрекетке тарту, ҚР ҚК 132-бабы – кәмелет жасқа толмаған жасөспірімді қоғамға қарсы әрекетті жасауға тарту, ҚР ҚК 132-1-бабы – кәмелет жасқа толмаған жасөспірімді жезөкшелікпен айналысуға тарту, ҚР ҚК 133-бабы – кәмелет жасқа толмағандарды саудалау.

4. Жастар саясаты қатынасындағы заңнамаларды жақсарту бойынша ұсыныстар

Кәсіпкерлікті тұтасымен алғанда дамыту үшін жастар саясаты қатынасында заңнамаларды жақсартып отырып, оны жастар арасында дамыту қажет.

Н.Ә.Назарбаевтың «Еңбектің әлеуметтік жетілдірілуі: еркін еңбек қоғамына жасалынатын жиырма қадам» атты мақаласында мемлекеттік жастар саясаты туралы заңды жетілдіру қажеттігін атап өтуі кездейсоқтық емес. Жас мамандарға арналған еңбекпен қамту кепілдіктері мен әлеуметтік пакет, жастар саясатын ұйымдастыру тәртібі туралы құқықтық нормалар қажет.¹⁴

Жастар еңбегі, жастар кәсіпкерлігі, білім алу, әлеуметтік кепілдемелері қатынасындағы ҚР заңнамаларының ЕурАзЭС аясында әрекет ететін құжаттармен сәйкес келтірілуі қазақстандық НҚА жалпымен мойындалған стандарттар имплементациясымен бірге қолдану ұсынылады.

Жоғарыда аталғандар негізінде еңбектің жалпы нарығындағы жастар саясатын заңнамалық қамтамасыз етудің келесі *негізгі бағыттарын* бөліп алу және бір түрде реттеу ұсынылады.

I. Кәсіпкерлік қызметтік реттейтін заңнамалар саласында:

(а) өнеркәсіптік, ғылыми-техникалық, инновациялық салаларда, сонымен бірге халыққа қызмет көрсету саласында жастардың кәсіпкерлік қызметі үшін заңнамалық жағдайлар жасау;

¹³ Шолу жасауыңызды өтінеміз, Қазақстан Республикасында 2009-2011 жж. Арналған ХЕҰ №182 халықаралық Конвенциясын жүзеге асыру және балалар еңбегінің ең нашар түрлерін жою бойынша жұмыстардың Біріккен жоспары.

¹⁴ Шолу жасауыңызды өтінеміз, Н.Ә. Назарбаев, Еңбектің әлеуметтік жетілдірілуі: еркін еңбек қоғамына жиырма қадам // Казахстанская правда, 2012 ж., 10 шілде.

(б) жеңілдікпен несие беру және жастар кәсіпкерлігін инвестициялау, кепілдік мүлікке ие емес жастарға арналған мемлекеттік кепілдіктерді ұсыну, сонымен бірге аймақтық ғылыми-кәсіпкерлік орталықтар мен іскери қолдау көрсету орталықтарын ұйымдастыруды қоса алғанда, жастар кәсіпкерлігіне мемлекеттік қолдау көрсетілуін қамтамасыз ету;

(в) төмендегідей қызметтерді жүзеге асыру үшін біріккен жас азаматтар, жас отбасылардың кәсіпкерлік, шаруашылық (фермерлік) қызметіне әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық және құқықтық қолдау көрсету бойынша іс-шаралардың жалпы жүйесін орнату.

II. Қаржы заңнамасы саласында:

(а) жастар кәсіпкерлігінде басым несие беруді және инвестициялауды қамтамасыз ететін нормаларды айқындау, оны қаржылай қолдаудың жаңа түрлері мен механизмдерін қалыптастыру;

(б) білім беру несиелері мен гранттарын ұсыну тәртібін бірегейлендіру.

III. Еңбек заңнамасы аясында төмендегілер үшін құқықтық жағдайлар жасау:

(а) экономиканың мемлекеттік құрылымдары мен мемлекеттік емес секторлары тараптарынан жастарды жұмыспен қамту мәселелерін шешуге бірыңғай тәсілді жасау;

(б) жұмысшыны жұмысқа қабылдау және одан босатудың бірыңғайланған тәртібін енгізу, еңбекақыны төлеу, денсаулық сақтау жүйелерін жақындастыру;

(в) оқушылар мен студенттердің маусымдық жұмыспен қамтылуын ұйымдастыру, екінші жұмыспен қамтылуды қамтамасыз ету, оның ішінде қоғамдық жұмыстар жүйесі арқылы еңбектің мемлекетаралық жастар биржалары жүйесін қалыптастыру;

(г) *оқу мекемелерінің түлектеріне арнап жұмыс орындарын жыл сайынғы квоталануы;*

(д) шұғыл әскери қызметтен өткен тұлғаларға арнап жұмыс орындарын жыл сайынғы квоталау;

(е) жұмысқа қабылдану жасын, шәкірттілігін және кәсіби оқуын ескере отырып, *жұмыс уақыттарының, үстеме жұмыстар, төленетін демалыстардың сәйкестендірілген регламентациясы.*

IV. Әлеуметтік заңнамалар саласында:

(а) жұмыссыздық, ана болу, кәсіби дайындық, мүгедектік бойынша кепілдендірілген *жәрдемақыларды және төлемдерді* ұсына отырып, жас жұмысшылардың әлеуметтік сақтандырылуын заңнамалық тұрғыдан қамтамасыз ету;

(б) жастардың барлық әлеуметтік демографиялық топтарының жұмысқа қол жеткізуде тең мүмкіндіктердің қамтамасыз етілуін қарастыру.

V. Салық заңнамасы саласында:

(а) *жастарды оқыту бағдарламасы* жүзеге асырылатын кәсіпорындар үшін *жеңілдікпен салық салу;*

(б) *жастар кәсіпкерлігі субъектілері үшін жеңілдікпен салық салу,* сонымен бірге, мемлекет азаматы – Қауымдастық мүшесі, 25 жасқа дейінгі еңбек етуші мигрант үшін салық төлеудің жеңілдік тәртібі;

(в) мемлекет азаматы – Қауымдастық мүшесі, 25 жасқа дейінгі еңбек етуш-мигрант үшін салықтар, алымдарды төлеу тәртібін сәйкестендіру.

VI. Білім беру туралы заңнамалар саласында:

(а) өндірісте кәсіби оқытудан өтетін немесе өндірістен қол үзбестен оқу мекемелерінде оқитын жастарға арнап жеңілдік шарттарын жасау;

(б) талантты жастар үшін білім беру несиелерін ұсыну және конкурстық негізде стипендиялар мен гранттарды айқындау.

Егер ЕврАзЭС мүше-мемлекетте мемлекеттік жастар саясатын реттейтін арнайы заңнамалық акті қолданылатын болса, оған сәйкес өзгерістер мен толықтырулар енгізу ұсынылады.

Осыған қоса, мемлекеттердің ұлттық заңнамаларына мемлекеттен тысқары жерлерде еңбек қызметі үшін азаматтарды бағыттау тәртібі мен мемлекетке жұмыс күштерін тартуды регламенттейтін арнайы нормалар Бірлестігін енгізу ұсынылады. Меншік түрлеріне тәуелсіз барлық шаруашылық етуші субъектілерге және заңды тұлға білімінсіз кәсіпкерлік қызметпен айналысатын тұлғаларға арнайы рұқсат (лицензиялар) болған жағдайда, мемлекеттен тысқары жерлердегі еңбек қызметі және мемлекетке жұмыс күштерін тарту Бірлестіктеріне мемлекет жастарының сәйкес категориясын бағыттау құқығы ұсынылады. ЕврАзЭС елдерінен еңбек етуші-мигранттарға барлық аймақтарда дипломдардың, білім беру туралы куәліктердің, шен, разряд, біліктілігінің берілуі туралы және шығу мемлекетінен алынған, Бірлестіктер мемлекеттерінің жұмыспен қамтылу үшін өзге де қажетті құжаттар, сонымен бірге жеңілдік шарттарына және мамандық бойынша берілетін өтілін қоса алғанда, еңбек өтілінің мойындалуына кепілдік етілуі тиіс.¹⁵

Кәсіпорындардың адам құқықтарын қадағалауы міндетті шарт болып табылады, алайда халықаралық актілермен кейбір жағдайларды ескере отырып, мемлекеттермен осы ережелер құрамынан шектеулерді енгізуге рұқсат етіледі.

Мысал ретінде, азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық келісімдер ережелерінен шектеу және шегінуді түсіндірудің Сиракуздық қағидалардың ережелерін келтіруге болады.

5. Міндеттемелерден бұлтару бойынша төтенше жағдайларды және кейінгі шараларды енгізу және қолдану туралы Сиракуздық қағидалардың ережелері

Адам құқықтарының Жалпыға ортақ декларациясының 29-бабы, 2-тармағындай айқындалған: **«Әрбір адам өз құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру кезінде өзгелердің құқықтары мен бостандықтарының тиісті мойындалуы және құрметтеу және демократиялық қоғамда мораль, қоғамдық тәртіп және жалпы әл-ауқаттың әділетті талаптарын қанағаттандыру мақсатында ғана заңмен бекітілген шектеулерге ғана ұшырауы тиіс».**

Азаматтық құқықтар туралы Келісімдегі барлық процедуралар адам құқықтарын қорғаудың негізгі мақсатына бағынады. Азаматтық құқықтар туралы Келісімнің 5-бабы, 1-тармағында азаматтық құқықтар туралы Келісімге сәйкес жүзеге асырылатын шаралардың нақты шектеулері мазмұндалған: **«Аталған Келісімде ештеңе мемлекет дегеніміз не, осы**

¹⁵ Шолу жасауыңызды өтінеміз, Еуразиялық Экономикалық Бірлестіктің Парламентаралық Ассамблеясының 2003 ж. 16 шілдесіндегі №4-19 «Еуразиялық экономикалық бірлестіктің еңбектің жалпы нарығындағы жастар саясаты қатынасында ұлттық заңнамалық актілерді үйлестіру бойынша ұсыныстар» Қаулысына берілген Қосымша 1

Шартта мойындалған кез-келген құқықтар мен бостандықтарды жоюға немесе осы Келісімде қарастырылғаннан асатын шектеулерге бағытталған қызметтің қандай да бір түрімен айналысуға немесе қандай да бір әрекетті жасауға қандай да бір немесе қандай да бір тұлға құқылы екендігін білдіретіндей түсіндірілмейді».

Жоғарыда аталған әмбебап ережелер толық көлемде қолданылады, алайда ұлт өміріне қауіп төндірілетін жағдайларда, мемлекет өз міндеттерінен бас тарту құқығына ие болады.

Сиракудық қағидалардың 61-бабына сәйкес ұлт өміріне қауіп төнуіне қарсы мақсатта халықаралық құқыққа сәйкес мойындалатын **құқықтардан бас тарту құқықтық вакуумда жүзеге асырылмайды**. Ол санкцияланады және жалпы сипаттағы бірқатар құқықтық қағидалармен реттеледі.

Осылайша, *мысалы*, төтенше жағдайдың жариялануы оның ұлт өміріне қаншалықты қауіп төндіретіндігі және мұндай қауіптің бар екендігі деңгейінде анықтау үшін жағдайдың объективті бағалануы негізінде заң арқылы жүзеге асырылады. Төтенше жағдайды жариялау және заңсыз жолмен жүзеге асырылатын, азаматтық құқықтар туралы Келісім бойынша міндеттемелерден бас тарту халықаралық құқықты бұзушылық болып табылады (Сиракуздық қағидалардың 62-бабы). Осыған қоса, төтенше жағдайлар кезінде кейбір шегінулерге рұқсат беретін **азаматтық құқықтар туралы Келісімнің ережелерін шектеулі түсіндіру** қажет.

Төтенше жағдай кезінде заңдылық сақталынуы тиіс. Бас тарту ұлт өміріне төнген қауіпке тиісті түрде қарсы тұру мақсатына ие, заңды және шектеулі прерогативті болып табылады. **Өз міндеттемелерінен бас тартатын мемлекет өз әрекеттерін заңға сәйкес негіздеуге міндетті** (Сиракуздық қағидалардың 64-бабы).

Төтенше жағдайдың заңды жариялануы нақты міндеттерден бас тартуға рұқсат етеді, алайда халықаралық міндеттемелерден жалпы бас тартуға құқық бермейді. Осыған байланысты басты назарды Женева конвенциялары мен ХЕҰ конвенцияларына сәйкес төтенше жағдайлар кезінде қолданылатын халықаралық міндеттемелерге бөлу қажет.

ҚР заңнамасымен төтенше жағдайлар туғанда жалпы құқықтық тәртіптен бас тартуға рұқсат ететін ережелер қарастырылады.

III. ТҮЙІНДЕМЕ

Адам құқықтары Жалпыға ортақ Декларациясын қабылдай отырып, БҰҰ кіретін елдер тарихта алғаш рет жинақталатын және бір ғана құжат түрінде ұсынылатын, адам құқықтары туралы отыз бапты жүзеге асыруға ықпал ететін, міндеттемелерді өз мойнына алды. Бүгінгі таңда бұл құқықтардың әртүрлі нысандағы басым көпшілігі демократиялық елдердің конституциялық заңдарының бір бөлігі болып табылады.

Адам құқықтарының Жалпыға бірдей декларациясы біріге стандарт ретінде мойындалған, алайда оның ережелері ұсынушылық сипатқа ие. Осыған байланысты, 1948 жылдан 1966 жж аралығында БҰҰ адам құқықтары жөніндегі Комиссиясының негізгі міндеті Декларация жорамалдарына негізделі отырып, оның сатылап енгізілуі және міндетті қадағалануы үшін тиімді механизмдер құратын, адам құқықтары жөніндегі халықаралық-құқықтық актілерді жасау болып табылады.

Адам құқықтары жөніндегі Комиссия жұмыстары нәтижесінде екі негізгі құжат құрылған: азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық келісім және экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық келісім. Қос келісім 1976 жылы халықаралық стандарттар ретінде мойындалды. Аталған халықаралық-құқықтық актілер құқықтар туралы бірыңғай Халықаралық билль ретінде ұсынылады.

Адам құқықтарын қорғауға бағытталған халықаралық-құқықтық нормалар сатылап дамуда және тұтасымен алғанда әрбір адамның лайықты өмір сүруін қамтамасыз етуге қабілетті. Бүгінгі таңда адам құқықтарын қадағалау және қорғау бойынша халықаралық стандарттарды мемлекеттің құқықтық жүйелеріне енгізу маңызды мәселе болып табылады.

Құқықтар туралы билль көптеген елдерде декларативті құжат күйінде қалып отыр. Адам құқықтарының біріге бұзылуы байқалынады. Әртүрлі қайнарларға сәйкес, атап айтқанда, 2009 жылға берілген «Халықаралық амнистия» есебіне сәйкес, 81 елде адамдар қанаушылыққа немесе қатал қатынасқа, 54 мемлекетте әділетсіз сот қудалауына, өзін көрсету бостандығына шектеу 77 елде байқалынады. Барынша жиі қанаушылықтарға әйелдер, балалар, өзгеше ойлаушылар және БАҚ өкілдері ұшырайды. Кәсіпкерлік қатынасында да адам құқықтарының бұзылуы жиі байқалады.

Осы Қорытынды қарастырылған халықаралық-құқықтық ережелер адам және ащамат құқықтары мен бостандықтарын қадағалау және қорғау саласындағы негізін қалаушылар болып табылады. Бұл құжаттарды бекітетін мемлекет өзіне қабылданған міндеттемелерді ескере отырып, ұлттық заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар енгізуге міндетті.

Бүгінгі таңда ҚР заңнамасы адам құқықтарының халықаралық стандарттарына толығымен сәйкес келмейді. Адам құқықтарының қорғау саласындағы бірқатар құжаттар бекітілмеген. Бұған қарамастан, адам құқықтарын қадағалау және қорғау бойынша осындай негізгі ережелер республиканың НҚА бекітілген. Қазақстан өзінің нормативтік-құқықтық базасын бекітілген халықаралық актілерге үнемі сәйкестендіруде. Бүгінгі таңда адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызмет қағидаларының тәжірибеде жүзеге асыру сұрағы басты мәселе болып қалады.

IV. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗАҢНАМАЛАРЫНА ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ БОЙЫНША ЖАСАЛЫНАТЫН ЖАЛПЫ ҰСЫНЫСТАР

Қазақстан Республикасымен адам құқықтарын қорғау қатынасында барлық негізгі конвенциялар бекітілген, алайда адам құқықтарын қадағалаудың маңызды факторларының бірі бұл конвенция нормаларын қолданыстағы заңнамада және олардың бұлжытпай орындалуына жүргізу болып табылады.

ҚР еңбек заңнамасын жетілдіру мақсатында Қазақстанда ХЕҰ №138 жұмысқа қабылдауға арналған ең кіші жас туралы және №182 балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою бойынша шұғыл шаралар туралы Конвенцияларының қадағалануын жүзеге асыруды жақсарту бойынша шаралар қабылдануы қажет.

Атап айтқанда, шығармашылық салада жалға алу бойынша жұмыс жасайтын кәмелеттік жасқа толмағандар еңбек шарттарын жақсарту талап етіледі, жұмыс берушінің кәмелет жасқа толмаған жұмысшыны жұмысқа қабылдау кезіндегі құжаттарда жасы бекітілуі бойынша міндеттелуі қажет. Сонымен бірге, кәмелет жасқа толмаған оқушылардың өз бастамасы бойынша кәсіпорындарда кәсіби тәжірибеден өздігімен өтуімен байланысты ережелер енгізу қажет, сонымен бірге кәсіби тәжірибеден өтуші тұлғаларға Қазақстан Республикасының «Еңбек қауіпсіздігі және қорғауы туралы» Заңының талаптарының жүргізілуі қажет.

Гендерлік теңдік саласында ережелерді жүзеге асыру мақсаттарында адам құқықтары жөніндегі Құзіретті ұсынысына және ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету механизмінің қарастырылуына назар аударған жөн. Тиімді құқықтық норма – жүзеге асырудың сәйкес механизмімен, оның ішінде жауапкершіліктің тиісті шараларымен бекітілетін норма.

Қазақстан үшін халықаралық мекемелермен адам құқықтарын қадағалау бойынша әртүрлі ұсыныстар жасалынған. БҰҰ Комитеті ұсыныстарының бірі мемлекет пен кәсіпорындардың адам құқықтарын қадағалауға міндеттейтін азаматтық және саяси құқықтары туралы Келісім, мемлекет қатынасында Факультативті хаттама және Қорытынды ескертулер, сонымен бірге мемлекет пен кәсіпорындардың адам құқықтарын қадағалауға міндеттейтін экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Келісімнің ережелері туралы сот, заңнамалық және әкімшілік органдардың, азаматтық қоғам мен кең жұртшылықтың жұмыскерлері арасында хабардарлықтың деңгейін жоғарылату бойынша шаралар қабылдау болып табылады.

Ел ішінде адам құқықтарын тиімді қамтамасыз етудің маңызды факторы адам құқықтарын қорғаудың қолданыстағы ұлттық механизмінің, осыған қоса, халықаралық стандарттарға сәйкес адамның бұзылған құқықтарын қалпына келтіретін тәуелсіз сот жүйелерінің болуы болып табылады.

Келесілердің биліктің жоғары заңнамалық органдарымен бекітілуі, соттармен, құқық қорғау және өзге құзіретті мемлекеттік органдармен құқықтық қолдану тәжірибесінде халықаралық шарттардың нақты қолданылуына дейін, халықаралық актілерге сәйкес ұлттық заңнаманы келтіре отырып, халықаралық шарттар ережелерінің имплементациясы процедурасына назар аудару қажет.

Ұлттық деңгейде адам құқықтарының тиісті қорғалуы жағдайында адам құқықтары жөніндегі БҰҰ Комитетіне дербес шағымдармен жүгіну қажеттілігі туады. Дәл осы сәтте ҚР сот жүйесіне сенім өте төмен деңгейде болып табылатындықтан,¹⁶ ал адам құқықтары жөніндегі БҰҰ Комитетінің шешімдері ұсынушылық сипатқа ие болғандықтан, адам құқықтарын кеңейту үшін Қазақстанның сот қорғанысы Еуропа кеңесіне кіруі және адамның құқықтарын және негізгі бостандықтарын қорғау туралы Еуропалық конвенцияға қосылуы тиіс. Бұл Конвенцияға сәйкес Қазақстан Республикасының сот қорғанысында барлық сатылардан өткен, құқықтары бұзылған азаматтар шешімі орындалу үшін міндетті болып табылатын адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сотқа жүгіне алады.

Қазақстан Республикасына азаматтардың ассоциация бостандығына құқықтарына барынша ықыласпен қарау ұсынылады. Мемлекеттік органдарға тұлғалардың көзқарастары мемлекеттің басшылық етуші органдарының ресми айқындамасымен сәйкес келетіндігіне не келмейтіндігіне қарамастан, ассоциацияларға, ұйымдастыруларға, кәсіподақтары құруға және бейбіт жиналыстарға деген құқықтарын құрметтеу ұсынылады.

Жұмысшылар ассоциацияларының бостандығын және тәуелсіз кәсіподақтар құруға, ереуілдер өткізуге және жұмыс берушілермен ұжымдық келіссөздер жүргізу құқықтарын құрметтеу және ынталандыру Қазақстанның жағдайларынан азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық Келісім, экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық келесім, сонымен бірге республиканың ХЕҰ-де мүшелігі бойынша шығады.

Кәсіпкерлермен адам құқықтарын қадағалау мақсатында Қазақстанға барлық ҚР жеке, мемлекеттік және шетелдік компаниялар мен кәсіпорындарының халықаралық еңбек стандарттарына құрмет көрсетуді қамтамасыз ету ұсынылады. Бұзушылықтар үшін жауапты компаниялар өз әрекеттері үшін заңнамаға сәйкес жауап берулері қажет.

Азаматтардың еңбек құқықтары бұзушылықтарын тексеру және талқылау тиімділігін қамтамасыз ету үшін еңбек инспекцияларының жұмысшылардан келіп түскен, еңбек құқықтарының бұзушылықтары туралы барлық өтініштерді толық көлемде зерттей алатындығындай, өкілдіктерін кеңейту ұсынылады. Еңбек құқықтарының бұзушылықтарын қарастыру үшін дайындықтың сәйкес деңгейі бар қызметкерлердің жеткілікті санымен еңбек инспекцияларын жинақтау ұсынылады. Барлық экономикалық соттар мен еңбек

¹⁶ Мыс., қар., <http://newskaz.ru/politics/20110225/1189848.html>; <http://kloop.kz/blog/2012/07/24/vsego-10-grazhdan-kazhstana-polnostyu-doverayut-sudebnoy-sisteme/>.

инспекцияларынжа ХЕҰ профильдік конвенцияларының орыс және қазақ тіліндегі мәтіндерінің болуын қамтамасыз ету ұсынылады.¹⁷

Қазақстанға «әлеуметтік алауыздық туғызуы» немесе конституциялық құрылымды күштеп құлатуға тырысы» секілді айыптарды еңбек құқықтарының орындалуын талап ететін немесе олар туралы ақпараттар тарататын тұлғаларды ұстау және тұтқындау үшін өте ауқымды және нақты емес құрылған қылмыстық нормалардың заңсыз қолданылуын тоқтату ұсынылады. Адам құқықтары туралы халықаралық нормаларға сәйкес қылмыстық заңнаманы келтіру үшін ҚР ҚК 164-бабын не жою, не өзгерту қажет.

Кейбір халықаралық мекемелерге Қазақстан серіктестері, оның ішінде Еуроодақ елдері мен АҚШ, Қазақстандағы еңбек құқықтарының бұзушылықтары туралы сұрақты ең жоғары деңгейде дәйекті қою ұсынылады. Халықаралық серіктестер Қазақстан Үкіметін халықаралық конвенциялармен мойындалған, ассоциациялар бостандығы, ұйымдастыруға және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын қоса алғанда, жұмысшыларын құқықтарын заңды түрде және тәжірибеде қорғауға шақырулары тиіс.

Human Rights Watch мекемесінің «Мұнай және Ереуілдер. Қазақстанның мұнай саласындағы еңбек құқықтарының бұзылуы» атты өз баяндамасында ХЕҰ ҚР Үкіметінің жұмыскерлердің кәсіподақтар құруға, ұжымдық шарттар жасауға және ереуілдерге шығуы секілді халықаралық құқықпен қорғалатын құқықтарға назар аударуды ұсынады. Human Rights Watch пікірі бойынша, ҚР Үкіметі Еңбек кодексінің ХЕҰ №87 ассоциация бостандығы және ұйымдастырылу құқығын қорғау туралы және №98 ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу туралы конвенцияларға сәйкес оның жүргізілу мүдделерінде реформалануының айқын кестесін ұсынуы қажет. Қазақстан Үкіметін ұлттық кәсіподақтардың халықаралық кәсіподақ бірлестіктерінен қаржылай жәрдем алуға тыйым салынуын алынуы мүдделерінде Конституциясының 5-бабын өзгерту бойынша шаралар қабылдау туралы 1996 жылғы Ассоциациялар бостандығы Комитетінің ұсынысын орындауға шақыру қажет.

ҚР кәсіпорындарында ресурстарын инвестициялаушы барлық ұлттық және шетелдік компаниялар өз құқықтарын еркін жүзеге асыру мүмкіндіктерімен бірге тәуелсіз кәсіподақтарды қамтамасыз етулері қажет, оның ішінде келесілер арқылы: араласуларсыз немесе ақталмаған шектеулерсіз кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына кәсіподақ көшбасшыларын босату; жұмыстан кейін немесе араласуларсыз немесе ақталмаған шектеулерсіз, менеджмент келісімімен жұмыс уақытында жалпы жиналыстар өткізу үшін кәсіподақтардың конференц-залдарды қолдануларына рұқсат беру; барлық жұмысшылардың еңбек құқықтары туралы ақпараттардың қол жетімділігін қамтамасыз ете отырып, өз құқықтары мен оларды жүзеге асыру тәсілдеріне қатысты толық көлемде ақпараттануларын және дайындалуын қамтамасыз ету. Компанияларда, олардың қосалқы мердігерлерінде, еншілес компанияларында және өзге контрагенттерде айналысатын жұмысшылардың еңбек және өзге құқықтарын қорғау қарастырылған, қолданыстағы корпоративішілік еңбек ережелерін жасау немесе қайта қарастыру. Адам құқықтарын қорғаудың халықаралық стандарттарын сәйкес келетіндей етіп, ішкі еңбек ережелерінің құрылымына эксперттік ықпал көрсету. Тәуелсіз бақылауды қоса алғанда, ішкі еңбек ережелерінің қадағалануы бойынша мониторинг механизмдерін жасау.

Компания үшін осындай барлық ұсынылған шаралар өз қызметін жүргізу кезінде барлық мекемелер ұсталынуы тиіс, адам құқықтары туралы тиісті қамқорлық қағидаларының қадағалануы болып табылады.

2013 ж. Ақпан

¹⁷ С.б. қар., http://www.vb.kg/world/2012/09/11/199098_doklad_human_rayts_votch_osparivaet_oficialnyu_versiu_janaozens_kih_sobytiy.html.