

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына мүше мемлекеттерде денсаулық сақтау жүйесін дамытуды халықаралық-құқықтық реттеу¹

Аннотация. Мақалада Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (бұдан әрі – ЭЫДҰ) елдерінің мысалында денсаулық сақтау жүйесін стратегиялық дамыту мәселелерін халықаралық-құқықтық реттеу мәселесі қаралады. Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі – ХЕҰ) конвенциялары мен ұсынымдарының іске асырылуы арқылы оның қызметі мәселелері қарастырылады. ХЕҰ конвенциялары мен ұсыныстарында пандемия жағдайында денсаулық сақтауды дамытуға үлкен мән беріледі. Жаңа коронавирустық инфекцияның (COVID-19) өршуі ұлттық денсаулық сақтау жүйелерінің беріктігін, олардың төтенше жағдайларға қарсы тұру әлеуетін, дайындық деңгейі мен жылдамдығын тексерді. COVID-19 вирусының тез таралуы денсаулық сақтау жүйесін шұғыл нығайту қажеттігін көрсетті.

Пандемия кезінде жұмыс уақытының ұзақтығы, оның ішінде үстеме жұмыс, жұмыстың ыңғайлы емес сағаттары мен ауысымдық жұмыс сағаттарын реттеу және өтеу, апталық демалыс, жүктілік және босану бойынша демалыс, ауыруына байланысты демалыс, әлеуметтік қамсыздандыру ерекше өзекті жағдайларға жатады. Еңбекшілердің (оның ішінде еңбекші-мигранттардың) кәсіптік одақтарға бірігуге құқығы да зор мәнге ие. Бірігу құқығы соның ішінде медицина қызметкерлерінің де еңбегін реттеудің маңызды құралдарының бірі. COVID-19 өршуі мен оның салдарына байланысты қабылданған шаралардың тиімділігін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік диалог пен трипартизм арқылы құрылған сенім атмосферасы қажет.

Түйін сөздер: ХЕҰ, ДДҰ, ЭЫДҰ, ХЕҰ конвенциялары мен ұсынымдары, денсаулық сақтау, медицина қызметкерлерінің еңбегі, халықаралық-құқықтық реттеу.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2021-136-3-35-51>

Кіріспе

Қазіргі денсаулық сақтау жүйесі қоғам та-
рапынан үнемі сынға ұшырайды. Әлемнің
көптеген елдерінде денсаулық сақтау жүйесі
шығындардың өсуі мен халықтың үлкен бір

бөлігі үшін медициналық көмектің қол жетім-
сіздігі проблемасы туындап отыр. Әрине,
денсаулық сақтау жүйесін ұйымдастырудың
барлығына жарамды болатын әмбебап моделі
жоқ. Денсаулық сақтау жүйесін орталықтан-
дыру, оны реттеу, шығындарды барлық аза-

¹Бұл зерттеу Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігінің Ғылым Комитетімен қаржылан-
дырылған (№ AP08857075 грант). Настоящее исследование профинансировано Комитетом науки Министер-
ства образования и науки Республики Казахстан (грант № AP08857075). The present study was funded by the
Committee of Science of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP08857075).

маттар арасында бөлу деңгейі, сондай-ақ, медициналық қызмет көрсету саласындағы жеке сақтандырудың рөлі әр елде әр түрлі болады. Соған қарамастан, әлемде ұлттық денсаулық сақтауды дамытудың жалпы тенденциялары орын алуда және бұл тұста ХЕҰ Конвенциялары мен ұсыныстарына үлкен мән берілуі қажет.

ХЕҰ миссияларының бірі – мемлекеттік және жеке денсаулық сақтау жүйесінің артықшылықтарын барлық адамдардың пайдалануына бостандық, теңдік, қауіпсіздік және адами қадір-қасиетке негізделі отырып көмектесу. Ол мұны жұмыскерлер, жұмыс берушілермен және ХЕҰ мүше мемлекеттерімен үнемі байланыста болу арқылы және халықаралық және аймақтық деңгейлерде жұмыспен қамтуды дамытудың тиімді шаралары мен бағдарламаларын әзірлеуге және талқылауға әсер ете отырып, денсаулық сақтау жүйесін дамытуға көмектесе отырып іске асырады.

Дегенмен, жалпы ұлттық денсаулық сақтау жүйесін дамытудың жалпы үрдістерін анық байқауға болады. COVID-19 өршуіне дағдарыстық жауап беру жағдайында ХЕҰ лайықты еңбек саласында бағыт-бағдар бола алатын халықаралық құқықтық нормалар жүйесін жасады. Біріншіден, еңбекті қорғау және оның жағдайлары, жұмыскерлердің жекелеген санаттарын қорғау, кемсітушілікке жол бермеу, әлеуметтік қорғау мен жұмыспен қамтуды қорғауға қатысты халықаралық құқықтық нормалардың негізгі ережелерін, әсіресе, COVID-19 пандемиясы жағдайында орындау жұмыс берушілер мен билік органдары лайықты жұмыспен қамтамасыз ететіндігінің кепілі болады. Екіншіден, жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау, жалақыны қорғау, шағын және орта бизнесті дамыту мен еңбек саласындағы ынтымақтастыққа қатысты ХЕҰ-ның кең ауқымды еңбек нормаларында дағдарысқа көзқарас қалыптастыруға және оның салдарын жеңуге ықпал ететін, адамға бағытталған нақты саяси ұсыныстар бар.

Мақаланың мақсаты мен міндеті. Халықаралық еңбек нормалары жүріс-тұрысқа бағыт береді және пандемияға, оның ішінде COVID-19 пандемиясына ұзақ мерзімді әсер

ететін және тұрақты жауап беретін нақты жағдайларға қарсы тұруға көмектесетін іс-қимыл бағытын көрсетеді. Өткен ғасырда дайындалған және қажет болған жағдайда, қайта қаралған халықаралық еңбек нормалары тұрақты кәсіпорындардың қажеттіліктерін ескере отырып, жұмысшыларды қорғау мақсатында еңбек саласындағы өзгерістерге жауап береді. 2019 жылғы ХЕҰ Еңбек саласының болашағы туралы Декларациясы халықаралық еңбек нормаларын белгілеу, ілгерілету, ратификациялау және олардың орындалуын бақылау ХЕҰ үшін өте маңызды екенін растады. ХЕҰ-ның барлық құқықтық құралдары жаһандық экономиканың барлық қатысушылары келіскен әлеуметтік нормалардың базалық минимумын белгілейді. Мемлекеттер қорғаудың жоғары деңгейін қамтамасыз ете алады, сондай-ақ дағдарыстың салдарымен тиімді күресу үшін шараларды күшейте алады.

Бұл мақаланы дайындаудың мақсаты – ХЕҰ конвенциялары мен ұсынымдарын, ЭЫ-ДҰ-ның денсаулық сақтау жүйесін тұтастай қолдауға және дамытуға бағытталған нормативтік шешімдерін, аталған халықаралық ұйымдар нормаларының сақталуы мен орындалуын талдау. Бұл материал денсаулық сақтау жүйесін халықаралық-құқықтық реттеудің бір бөлігіне айналған Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсынымдарын және медицина қызметкерлерінің еңбегіне байланысты кейбір мәселелерді талдау нәтижесі болады.

Зерттеу әдістері

Мақала ғылыми танымның жекелеген кезеңдерінде қолданылатын жалпыға белгілі әдістер ретінде эмпирикалық, теориялық жалпы ғылыми зерттеу әдістері негізінде дайындалған. Деректерді бастапқы талдау зерттеу барысында автор жинаған материалдарға негізделген. Жеке құқықтық зерттеу әдістерінің қатарында автор ресми-құқықтық және салыстырмалы-құқықтық зерттеу әдістерін қолданды. Ресми құқықтық әдіс - бұл халықаралық құқықтық нормаларды және ХЕҰ-ның

қолданыстағы құқықтық практикасын өңдеу мен талдаудың белгілі бір жүйесінде көрінеді. Салыстырмалы құқықтық әдіс ғылыми-қолданбалы мәселелерді зерттеуге мүмкіндік береді. Айта кету керек, салыстырмалы әдіс халықаралық қоғамдық құқықта кеңінен қолданылады. Бұл зерттеу абстракция, жүйелік талдау және абстракциядан нақтыға көтерілу секілді танымның арнайы әдістерін қолдана отырып, теориялық талдауға негізделген.

ХЕҰ Конвенциялары мен ұсынымдары. ХЕҰ-ның бастапқы және маңызды функцияларының бірі – үшжақты Халықаралық еңбек конференциясында (жұмыс берушілер, жұмыскерлер және үкіметтер) халықаралық нормаларды белгілейтін конвенциялар мен ұсынымдар қабылдау. Бұл конвенциялар мүше мемлекеттердің ратификациялауы арқылы олардың ережелерін жүзеге асыру бойынша міндеттемелер жүктеу қабілетіне ие. Ұсынымдар саясат, заңнама және практика бойынша нұсқаулықтардың жүйесі болады. ХЕҰ конвенциясы – еңбекті қорғау мен әлеуметтік қамтамасыз етуді қоса алғанда, жалпыға бірдей танылған, келісілген ережелердің сақталуын көздейтін еңбек қатынастары мәселелері бойынша мемлекеттер үкіметтері деңгейіндегі халықаралық шарт. Конвенция (франц. Convention, латын тілінен conventio-шарт, келісім) әдетте, жыл сайын өтетін Халықаралық еңбек конференциясында (бұдан әрі – ХЕК) қабылданады, ол ХЕҰ-ның жоғары органы, Бас конференция деп те аталады (ХЕҰ Жарғысының 2-бабы) [1].

Ұсыным, әдетте, ратификациялауды қажет етпейді және ұлттық заңнаманың тиісті нормаларына енгізу ұсынысын ғана білдіреді. Конвенциялар мен ұсыныстар бұл еңбекті халықаралық құқықтық реттеу актілеріне жатады. 1919 жылдан бастап еңбекке қатысты барлық мәселелерді қамтитын конвенциялар мен ұсыныстар қабылдана бастады. Оларға адамның кейбір негізгі құқықтары (атап айтқанда, бірігу бостандығы, ұйым құру және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы, жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жою), еңбек әкімшілігі, еңбек қатынастары, жұмыспен қамту саясаты, еңбек жағдайлары, әлеуметтік

қамсыздандыру, қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау, әйелдерді жұмыспен қамту және еңбекші-мигранттар мен теңізшілер сияқты арнайы санаттардағы жұмыспен қамту жатады [2].

Жаңа коронавирустық инфекцияның (COVID–19) өршуі ұлттық денсаулық сақтау жүйелерінің беріктігін, олардың төтенше жағдайларға қарсы тұру әлеуетін, дайындық деңгейі мен жылдамдығын тексерді. COVID–19 вирусының тез таралуы денсаулық сақтау жүйесін шұғыл нығайту қажеттігін көрсетті. Медицина қызметкерлері денсаулық сақтау жүйесінің негізі ретінде қызмет етіп, күн сайын өз денсаулықтарына қауіп төндіруде [3].

COVID–19 өршуі жағдайында көптеген медицина қызметкерлері ұзақ уақыт жұмыс істеп, демалыссыз, ауыр қосымша еңбек етуге мәжбүр. Көптеген елдерде ауруханаға жатқызылған аурулар санының өсуіне байланысты үстеме жұмыс кеңінен қолданыла бастады. Кейбір елдерде COVID–19 пандемиясында дәрігерлердің жеткілікті болуын қамтамасыз ету үшін медицина қызметкерлерінің демалыс құқығын шектеуге мәжбүр болды. Әділ жұмыс уақыты медицина қызметкерлерінің әл-ауқаты мен медицина қызметінің қажеттіліктері арасындағы тепе-теңдікті табуға көмектеседі. Алайда, төтенше жағдайларда медицина қызметкерлері штаттан тыс және кейде типтік емес жағдайларда жұмыс істеуге мәжбүр.

ХЕҰ ILO Guidelines on decent work in public emergency services (2018) нұсқаулығында төтенше жағдай кезінде жұмыс уақыты режимін белгілеу қағидаттары баяндалады [4]. ХЕҰ 1977 жылғы Медбике персоналының жұмыспен қамтылуы және еңбек пен өмір сүру жағдайлары туралы 149 Конвенциясында (бұдан әрі – 149 Конвенция) [5] және оған ілесе қабылданған Медбике персоналының жұмыспен қамтылуы және еңбек пен өмір сүру жағдайлары туралы 157 ұсынымында (бұдан әрі – 157 Ұсыным) [6] медбикелер жұмысы уақытының әділ ұзақтығы нормалары бекітілген. 149 Конвенцияның 6-бабында медбикелер кем дегенде тиісті елдің басқа қызметкерлерінің жағдайла-

рына тең шарттарды қолданады деп қарастырылған. Бұл – жұмыс уақытының ұзақтығы, үстеме жұмыс уақытын, ыңғайлы емес жұмыс уақыты және ауысымдық жұмыс сағаттарын реттеу мен өтеу, апта сайынғы демалыс, жыл сайынғы ақылы демалыс, оқу демалысы, жүктілік және босану демалысы, ауырған кездегі демалыс, әлеуметтік қамсыздандыру сияқты сұрақтарға тікелей байланысты шарттар [5]. 157 Ұсыным барлық медбике қызметкерлеріне қолданылады. Олар «жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы», «үстеме уақыт», «кезекшілік», «ыңғайлы емес жұмыс уақытын» қарастырады. Үстеме уақытты қоса алғанда, жұмыс күнінің ұзақтығы 12 сағаттан аспауы керек және үстеме уақыт, ыңғайлы емес жұмыс уақыты мен кезекшіліктер минимумға дейін азайтылуы керек. Үстеме сағаттарды пайдалану мен жұмысты ыңғайлы емес сағаттарда және кезекшілікте орындауды шектеу үшін еңбекті ұйымдастыру саласында, штат санын анықтау мен оны пайдалануға қатысты тиісті шаралар қабылдануы керек. Сондай-ақ, жұмыс кестесін құру кезінде де заңда немесе ережелерде немесе ұжымдық келісімдерде рұқсат етілген медбике персоналын жұмыста болмаған немесе демалыста болған кезінде ауыстыру қажеттілігін қалған қызметкерлердің жұмыс жүктемесіне жол бермейтіндей жасау қажет. «2) Науқастың мүддесі үшін қажет болған немесе жұмысты орындауға тілек білдірушілердің саны жеткілікті болмайтын жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыс ерікті негізде орындалуға тиіс» [6].

Пандемия кезінде ерекше өзекті жағдайларға мыналар жатады: жұмыс уақытының ұзақтығы, оның ішінде үстеме жұмыс, ыңғайлы емес жұмыс уақыты және ауысымдық жұмыс сағаттарын реттеу және өтеу, апта сайынғы демалыс, жүктілік және босану бойынша демалыс, ауыруы бойынша демалыс, әлеуметтік қамсыздандыру. 157 Ұсынымда жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығына қатысты ережелерден уақытша алып тастау тек аса қажет болған жағдайда ғана шешілуі тиіс делінген. Сонымен қатар, аталған ұсынымға қосымшада «науқастың мүддесі үшін қажет болған немесе жұмысты орындауға тілек біл-

дірушілердің саны жеткілікті болмайтын жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыс ерікті негізде орындалуға тиіс» деп көрсетілген [6].

Қоғамдық денсаулық сақтау саласындағы басқа да төтенше жағдайлар, мысалы, Эбола вирусының өршуі және жедел респираторлық синдром (SARS) қысқа мерзімді шұғыл жоспарлаудың тиімділігін көрсетсе, ал COVID-19 пандемиясы денсаулық сақтауға келісілген және тұрақты инвестициялар салу қажеттігін көрсетті. COVID-19 дағдарысы көптеген елдер денсаулық сақтау жүйелерінің осал тұстарына, сондай-ақ білікті, қолдау көрсетілетін және белсенді медицина қызметкерлерін жұмысқа алу, орналастыру, сақтау және қорғау мәселелеріне назар аудару керектігін көрсетті. Ол лайықты еңбек жағдайын жасау мен емдеу мекемелерін қажетті жабдықтармен қамтамасыз етуді қоса алғанда, денсаулық сақтау жүйелеріне шұғыл тұрақты инвестицияларды салу қажеттілігін көрсетті.

БҰҰ Денсаулық сақтау және экономикалық өсу саласындағы жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі жоғары деңгейдегі комиссияның ұсынымдарын орындай отырып, 2017 жылы ХЕҰ Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (бұдан әрі – ДДҰ) [7] және ЭЫДҰ-мен күш біріктірді.

ХЕҰ «Бейбітшілік пен қарсы іс-қимыл әлеуетін қамтамасыз ету мақсатында жұмыспен қамту және лайықты еңбек туралы» 205 Ұсынымында (2017) (бұдан әрі – 205 Ұсыным) [8] COVID-19 пандемиясы жағдайында елдер тап болған төтенше жағдайлар қарастырылады. Онда үш жақты қатысушылардың жұмыспен қамту және лайықты еңбек саласында дағдарыстық жағдайларды болдырмау және қалпына келтіру мақсатында, сондай-ақ, қарсы іс-қимыл әлеуетін нығайту мүддесінде қабылдануы қажет іс-әрекеттерге қатысты толық нұсқаулар қамтылған. Онда әлеуметтік диалогтың маңыздылығы белгіленген және жұмыс берушілер ұйымдары мен қызметкерлердің дағдарысқа қарсы әрекет етудегі өмірлік маңызды рөлі атап өтіледі.

ЭЫДҰ елдерінің нормативтік құжаттары. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) еңбек стандарттарын қа-

растыру да маңызды [9]. ЭЫДҰ әртүрлі құрылыстағы өнеркәсіптік тұрғыдан неғұрлым дамыған 37 мемлекеттерді біріктіреді. 1948 жылғы ЭЫДҰ құру туралы шартқа (1960 жылы 14 желтоқсанда күшіне енген) сәйкес, бұл ұйымның басты міндеті - экономикалық өсу мен жұмыспен қамтудың ең жоғары деңгейіне қол жеткізу, қаржылық тұрақтылықты сақтай отырып, ЭЫДҰ-ға қатысушы мемлекеттер халқының өмір сүру деңгейін арттыруды қамтамасыз ету және әлемдік экономиканың дамуына жәрдемдесу үшін әртүрлі мемлекеттердің күш-жігерін біріктіру.

1976 жылы 21 маусымда ЭЫДҰ Кеңесі қабылдаған Қарарда мақұлданған «Халықаралық инвестициялар мен көпұлтты кәсіпорындарға қатысты басшылыққа алынатын қағидаттар» – ЭЫДҰ-ның еңбек пен әлеуметтік-еңбек қатынастарына қатысы бар негізгі және неғұрлым танымал нормативтік актісі [10]. Бұл акт 1976 жылы алғашқы қабылданғаннан кейін ЭЫДҰ 50 жылдық мерейтойына (2011 жылы 25 мамыр) арналған ЭЫДҰ Министрлер Кеңесінің отырысында бесінші рет жаңартылды [11]. Бұл қағидаттар идеяларды іс-әрекетке айналдырудың тарихи мүмкіндігін ұсынады. 2011 жылы осы Басшылыққа алынатын қағидаттар жаңартылып, БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі Кеңесі БҰҰ-ның Адам құқықтары жөніндегі бизнеске арналған басшылыққа алынатын қағидаттарын бірауыздан мақұлдағаннан кейін, жауапты бизнесті жүргізуге қатысты конвергенция мен келісу мүмкіндігі пайда болды. Бұл конвергенция ЭЫДҰ Кеңесінің басқа халықаралық стандарттарында көрініс тапты [11]. Сонымен бірге, Басшылыққа алынатын қағидаттар ұлттық заңдарды, ережелерді алмастырмауы немесе олардан басым күшке ие болмауы керек (I.2 Қағидаты). Басшылыққа алынатын қағидаттарда жазылған қағидаттар мен стандарттарға ұлттық заңдар мен нормативтік актілер қайшы келетін елдерде осындай қағидаттар мен стандарттарды барынша сақтауға және бұл ретте ұлттық заңнаманы бұзбауға жол табу ұсынылған (I.2 Қағидаты).

Басшылыққа алынатын қағидаттар көпұлтты және отандық кәсіпорындар үшін ре-

жимдік айырмашылықтар енгізуге арналмаған, олар барлық кәсіпорындар үшін тиісті тәжірибені көрсетеді (I.5 Қағидаты). Шағын және орта кәсіпорындар үлкен кәсіпорындар сияқты мүмкіндіктерге ие бола алмайтындығын мойындағанына қарамастан, қосылған мемлекеттер оларды Басшылыққа алынатын принциптерде көрсетілген ұсыныстарды барынша сақтауға ынталандыруы керек (I.6 Қағидаты). Бұл сондай-ақ қолданыстағы заңнама мен реттеуші талаптарды сақтауды және адам құқықтарын сақтау, қоршаған ортаны қорғау, денсаулық сақтау, еңбек қауіпсіздігі, еңбек қатынастары, салық салу, қаржылық ынталандыру мәселелеріне немесе өзге де мәселелерге байланысты заңнама немесе реттеуші қағидаттарда көзделмеген ерекшеліктерді іздестіру немесе қабылдау әрекетінен аулақ болуды қарастырады (II.A.5 Қағидаты).

Еңбек және өндірістік қатынастарға үлкен мән беріледі. Халықаралық Еңбек Ұйымы – 1998 жылғы «Еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар мен құқықтар және оны іске асыру тегігі туралы» декларациясында бекітілгендей, халықаралық еңбек стандарттарын белгілеу мен қолдану және еңбек саласындағы іргелі құқықтарды ілгерілету жөніндегі уәкілетті орган. Бұл Декларация басқа актілермен бірге, ХЕҰ дайындаған халықаралық еңбек стандарттарын көпұлтты кәсіпорындардың сақтауын алға жылжытудағы Басшылыққа алынатын қағидаттардың рөліне бағытталған [11].

Бірлестік құқығын қамтамасыз етудегі кәсіптік одақтардың рөлі. Бірқатар халықаралық құқықтық актілер еңбекшілердің (оның ішінде еңбекші-мигранттардың) кәсіптік одақтарға бірігу құқығын бекітеді. Бұл жерде 1977 жылғы Еңбекші-мигранттардың құқықтық мәртебесі туралы Еуропа конвенциясының (ETS N093) [12] «Бірігу құқығын жүзеге асыру» туралы 28-бабын баса көрсету керек, онда әрбір уағдаласушы тарап еңбекші-мигранттарға өз экономикалық және әлеуметтік мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын өз азаматтарының осы құқықтарын жүзеге асыру шарттарымен бірдей шартта жүзеге асыруға рұқсат ететіні айқындалған.

Осыған байланысты Еңбекші-мигранттар туралы 97 Конвенцияны (1949 жылы қайта қаралған) (бұдан әрі – 97 Конвенция) да атап өткен жөн, Конвенцияның 6-бабында: «1. Осы Конвенция күшінде болатын ұйымның әрбір мүшесі өзінің аумағында заңды түрде болатын мигранттарға ұлты, нәсілі, діні немесе жынысы белгілері бойынша кемсітүсіз, өз азаматтарының кәсіптік одақтарға тиесілігіне қатысты және ұжымдық шарттарда берілетін артықшылықтарды пайдалануына қарағанда қолайлылығы кем емес шарттар беруге міндеттенеді деп бекітілген» [13].

Мұндай құқықтар 1948 жылғы Қауымдастық бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы 87 Конвенцияда (бұдан әрі – 87-Конвенция) көзделген [14, 426 б.]. Оның 2-бабында «еңбекшілер мен кәсіпкерлердің қандай да бір айырмашылықсыз өз таңдауы бойынша алдын ала рұқсатсыз ұйымдар құруға құқығы, сондай-ақ, мұндай ұйымдарға олардың жарғыларына бағыну шартымен ғана кіруге құқығы бар» екендігі жазылған. 87 Конвенция барлық еңбекшілер мен жұмыс берушілердің алдын ала рұқсат алмай-ақ өз қалауы бойынша ұйымдар құруға және оларға кіруге құқығын белгілейді және мемлекеттік билік органдарының араласуынсыз қызмет ету бостандығының бірқатар кепілдіктерін айқындайды [14, 425-429 б.].

Халықтың белсенді бөлігінің жұмыспен қамтылуын қорғау мақсатында қазіргі мемлекет оған қол жетімді барлық құралдар арсеналын, соның ішінде, макроэкономикалық саясатты, жекелеген аймақтар мен кәсіпорындар деңгейіндегі заңнамалық және ұйымдастыру шараларын қолданады. Осыған байланысты Франция мен Германияның экономикалық себептер бойынша жағымсыз салдарды жеңілдету үшін кәсіпорындарда кәсіподақтардың қатысуымен әлеуметтік жоспарларды қолдану тәжірибесі назар аударуға тұрарлық болып көрінеді.

Батыс Еуропа елдеріндегі әлеуметтік жоспарлау мәселелерін қарастыру кезінде бұл елдер жұмысшылардың әлеуметтік кепілдіктерінің жалпы жоғары деңгейіне бұрынғы КСРО еңбек заңнамасының әсері мен осы ел-

дердің ағартушы элитасының көмегімен солшыл күштер қол жеткізгенін ескеру қажет [10]. 1949 жылғы Кәсіподақтарға бірігу және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығының қағидаттарын қолдану туралы 98 Конвенция [14, 430-435 б.] (бұдан әрі – 98 Конвенция) кәсіподақтарға қарсы бағытталған кез келген кемсіту әрекеттерінен қорғауды, еңбекшілер мен жұмыс берушілер ұйымдарын бір-бірінің тарапынан кез келген араласу актілерінен қорғауды және ұжымдық келіссөздер жүргізу рәсімдерін көтермелеу жөніндегі шараларды көздейді [15]. Бір жағынан кәсіпкерлер немесе олардың ұйымдары, екінші жағынан жұмысшылар ұйымдары арасындағы ерікті негізде келіссөздер жүргізу үшін ұжымдық шарттар жасасу арқылы еңбек жағдайларын реттеу мақсатында аппаратты толық дамытуға және пайдалануға ынталандыру және ықпал ету туралы айтылды [15].

Дағдарыстық жағдайларға жауап шаралар. Халықаралық еңбек ұйымы бостандық, теңдік, қауіпсіздік және қадір-қасиет жағдайында лайықты және нәтижелі жұмыспен қамтуға бағытталған халықаралық еңбек нормалары жүйесін әзірледі. Еңбек нормалары COVID-19 өршуі дағдарысына қарсы әрекет ету жағдайында лайықты еңбек саласындағы пайдалы бағыт-бағдар болады. Біріншіден, еңбекті қорғау және оның жағдайлары, жұмыскерлердің жекелеген санаттарын қорғау, кемсітуге жол бермеу, әлеуметтік қорғау мен жұмыспен қамтуды қорғауға қатысты халықаралық құқықтық нормалардың негізгі ережелерін, әсіресе, COVID-19 пандемиясы жағдайында орындау жұмыс берушілер мен билік органдары лайықты жұмыспен қамтамасыз ететіндігінің кепілі болады. Екіншіден, жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау, жалақыны қорғау, шағын және орта бизнесті дамыту мен еңбек саласындағы ынтымақтастыққа қатысты ХЕҰ-ның кең ауқымды еңбек нормаларында дағдарысқа көзқарас қалыптастыруға және оның салдарын жеңуге ықпал ететін, адамға бағытталған нақты саяси ұсыныстар бар. ДДҰ Еуропа аймақтық комитеті 2007 жылғы қыркүйектегі 57-сессиясында Еуропа аймағындағы денсаулық сақтаудың кадрлық

ресурстарын дамыту стратегиялары туралы EUR/RC57/R1 қарарын қабылдады, бұл денсаулық сақтаудың кадрлық ресурстарының кең дағдарысын бірауыздан мойындап, мүше мемлекеттердің денсаулық сақтаудың ұлттық жоспарлары мен даму стратегияларын әзірлеудегі жауапкершілігін ерекше атап өтті [16].

ХЕҰ 2019 жылғы Еңбек саласының болашағы туралы жүзжылдық декларациясында [17] халықаралық еңбек нормаларын белгілеу, ілгерілету, ратификациялау және олардың орындалуын бақылау ХЕҰ үшін бірінші кезектегі маңызға ие екенін растады. ХЕҰ-ның барлық құқықтық құралдары жаһандық экономиканың барлық қатысушыларымен келісілген әлеуметтік нормалардың базалық минимумын белгілейді. Мемлекеттер қорғаудың жоғары деңгейін қамтамасыз ете алады, сондай-ақ дағдарыстың салдарымен тиімді күресу үшін шараларды күшейтуге қабілетті. ХЕҰ барлық қызметкерлердің тиісті қорғалуын қамтамасыз ету және еңбек қатынастарының өзектілігін растау мақсатында қызметкерлердің сенімділігі мен кепілдендірілген құқықтық қорғалуын қамтамасыз ететін құрал ретінде еңбек нарығы институттарын нығайтуды мәлімдейді [18].

Соңғы уақытта қабылданған халықаралық еңбек нормаларының бірі – ХЕҰ мүшелерінің басым көпшілігі қабылдаған 205 Ұсыным дағдарыстық жағдайларға жауап ретінде шараларды жүзеге асыру кезінде барлық адам құқықтары мен заңдылықты, оның ішінде еңбек саласындағы негізгі қағидаттар мен құқықтарды және халықаралық еңбек нормаларын сақтау қажет деп атап көрсетеді [8]. 205 Ұсыным қақтығыстар мен апаттардан туындаған дағдарыстық жағдайларға қатысты ережелерді сипаттайды. Жанжалдар мен апаттар еңбек әлеміне ұқсас әсер етеді және ұқсас салдарға әкеледі деп саналады. Апат «қорғалмау, әлсіздік пен қабілетсіздік жағдайында болып жатқан қауіпті оқиғаларға байланысты қоғамдастықтың немесе қоғамның жұмыс істеуінің кез келген ауқымда елеулі бұзылуын білдіреді, бұл адами, материалдық, экономикалық және экологиялық зардаптар мен кері әсерлердің біреуіне немесе бірнешеуіне әкелуі

мүмкін» (2 (а)-тармақ). Апаттардың әр түрлілігіне қарай табиғи немесе антропогендік болуы мүмкін, олар кенеттен (мәселен, дауыл) немесе біртіндеп (мәселен, құрғақшылық) басталуы мүмкін [8].

Ұсыным дағдарыстық жағдайға жауап ретінде шаралар қабылдауға стратегиялық көзқарасты ұсынады, соның ішінде мынадай пункттерді қамтиды:

а) әлеуметтік қорғау және жұмыспен қамту саласындағы дереу шаралар арқылы өмір сүруге арналған қаражат көздері мен кірістерді тұрақтандыру;

б) жұмыспен қамту саласында мүмкіндіктер және лайықты жұмысқа тұру мүмкіндіктерін жасау, сондай-ақ, әлеуметтік-экономикалық реинтеграцияны қамтамасыз ету мақсатында жергілікті экономиканың қалпына келтіруге жәрдемдесу;

с) тұрақты жұмыспен қамтуға және лайықты еңбекке, әлеуметтік қорғауға және әлеуметтік интеграцияға, орнықты дамуға, өмірге қабілетті кәсіпорындар, бірінші кезекте шағын және орта кәсіпорындар құруға, бейресми экономикадан формальды экономикаға көшуге, экологиялық тұрақты экономикаға әділ көшуді қамтамасыз етуге және мемлекеттік көрсетілетін қызметтерге қол жеткізуге жәрдемдесу;

д) мән-жайларға сәйкес азаматтық қоғам мүдделі ұйымдарының пікірлерін назарға ала отырып, қарсы іс-қимылдың қалпына келтірілуі мен әлеуетін қамтамасыз ету мақсатында жоспарлау, жүзеге асыру және мониторинг шараларын іске асыру процесіне консультациялар өткізуді қамтамасыз ету және жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарының белсенді қатысуын көтермелеу;

е) барлық әйелдер мен ерлер үшін, атап айтқанда, жастар мен мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін толық, өнімді және еркін таңдап алынған жұмыспен қамту мен лайықты еңбекке жәрдемдесу үшін мемлекеттік және жеке инвестициялар есебінен жүргізілетін ұлттық қалпына келтіру бағдарламаларының әсерін бағалауды жүзеге асыру;

ф) жұмыс берушілерге олардың жедел қызметіне, өнімдеріне, көрсетілетін қызметтеріне

немесе тікелей байланысты болуы мүмкін жедел қызметіне байланысты адам құқықтары мен еңбек құқықтары үшін зиянды салдарлар тәуекелдерін анықтау, болғызбау және жұмсарту жөнінде пәрменді шаралар қабылдауы үшін ұсынымдық көмек пен қолдау көрсетуді, сондай-ақ, олардың осы тәуекелдерге қалай әрекет ететінін есепке алу жөнінде шараларды қолдану;

г) дағдарысқа қарсы сипаттағы барлық іс-қимылдарға осындай ден қою шараларын әзірлеуге, жүзеге асыруға, мониторинг жүргізуге және бағалауға байланысты гендерлік тәсілді қолдану;

h) еңбек саласындағы құқықтарды сақтай отырып, берік және орнықты дамуға және өрлеуге жәрдемдесетін экономикалық, әлеуметтік және құқықтық негіздерді ұлттық деңгейде қалыптастыру;

і) әлеуметтік диалогты және ұжымдық келіссөздерді көтермелеу;

j) тұрақтандыру мен қалпына келтіруді қамтамасыз ету мақсатында жұмыспен қамту қызметтерін қоса алғанда, еңбек нарығы мекемелерін қалыптастыру немесе қалпына келтіру;

к) өңірлік және жергілікті билік органдары мен жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарын қоса алғанда, үкіметтердің әлеуметтік мүмкіндіктерін кеңейту;

l) дағдарыс жағдайында зардап шеккен адамдарды, бірінші кезекте бұрын қарулы күштерге немесе құрылымдарға тартылған адамдарды әлеуметтік-экономикалық реинтеграциялау мақсатында, оның ішінде олардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған кәсіптік оқыту бағдарламалары арқылы жағдайларға сәйкес шаралар қабылдау [8].

Сонымен қатар, үкіметтер мүмкіндігінше қысқа мерзімде:

1) дағдарыс нәтижесінде жұмыс орындары мен өмір сүру қаражатынан айырылған адамдар үшін негізгі кепілдендірілген табысты қамтамасыз етуге;

2) ұлттық заңнама мен халықаралық келісімдерді ескере отырып, әлеуметтік қамсыздандырудың жалпыға ортақ жүйелерін,

сондай-ақ әлеуметтік қорғаудың басқа да тетіктерін құруға, қалпына келтіруге немесе кеңейтуге;

3) дағдарыс нәтижесінде аса әлсіз болған адамдар тобының денсаулық сақтаудың негізгі қызметтеріне және басқа да негізгі әлеуметтік қызметтерге нақты қол жеткізуін қамтамасыз етуге ұмтылу міндеттері көзделген [8].

Сонымен бірге, еңбекті қорғау, әлеуметтік қамсыздандыру, жұмыспен қамту, кемсітуге жол бермеу, еңбек жағдайлары және жұмысшылардың жекелеген санаттарын қорғауға қатысты халықаралық еңбек нормаларының негізгі ережелерін сақтау COVID-19 пандемиясы кезінде лайықты жұмыс қағидатын сақтауға ықпал етеді. Бұл ұсынымда басшылыққа алынатын қағидаттар, стратегиялық тәсілдер, дағдарысқа қарсы шаралар, әлеуметтік қорғау қамтылған.

COVID-19 өршуіне және оның салдарына байланысты қабылданған шаралардың тиімділігін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік диалог пен трипартизм арқылы құрылған сенім атмосферасы қажет. Әлеуметтік диалог тетіктерінің сақталуын нығайту және оларға сүйену жұмыс берушілер мен қызметкерлердің төзімділігін арттыру мен ауыр, бірақ қажетті саяси шараларды ұстануын қамтамасыз ету үшін берік негіз жасайды. Бұл әсіресе әлеуметтік шиеленістің жоғарылауы кезінде өте маңызды. 205 Ұсынымда әлеуметтік диалогтың маңыздылығы және дағдарыс жағдайына ден қоюда жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарының маңызды рөлі ерекше атап өтіледі [8]. Ұсынымда, атап айтқанда, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарының дағдарысты еңсеру және одан кейін қалпына келтіру жөніндегі шараларды жоспарлауға, орындауға және мониторинг жүргізуге белсенді қатысуына консультациялар мен жәрдемдесудің негізгі рөлі атап көрсетіледі [8]. Ұсыным мүше мемлекеттерді 87 Конвенцияны [14, 425-429 б.] және 98-Конвенцияны [14, 430-435 б.] ескере отырып, дағдарысқа ден қоюда жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарының маңызды рөлін тануға шақырады.

Кәсіпорын деңгейіндегі әлеуметтік диалог өте маңызды, өйткені жұмысшылар ақпарат

алуы керек, олармен кеңесіп, олардың жұмыс жағдайына не әсер ететіні туралы [19] және оларды қорғауға және дағдарысты болдырмауға арналған шаралар туралы хабарлауы керек [20].

1949 жылғы Жалақыны қорғау туралы 95 Конвенцияға [21] сәйкес кәсіпорын банкрот болған немесе ол сот тәртібімен таратылған жағдайда (оның ішінде COVID-19 салдарының нәтижесінде) онда жұмыс істейтін қызметкерлер тиісті ұлттық заңнамамен қорғалатын жалақыға қатысты артықшылыққа ие кредиторлар қатарында болады [21]. Артықшылыққа ие несие болып саналатын бұл жалақы қарапайым несие берушілер өз үлестерін талап еткенге дейін толық төленуі керек [21].

1981 жылғы Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы 155 Конвенцияға сәйкес, жұмыс берушілер өндірістік тәуекелдерді барынша азайту үшін іс жүзінде жүзеге асырылатын барлық алдын алу және қорғау шараларын қабылдауға жауап береді [22]. Жұмысшылар жұмыс берушімен еңбекті қорғау бойынша міндеттемелерді орындау ісінде ынтымақтасады, белгіленген қауіпсіздік шараларын орындайды, мүмкін болатын шектерде басқалардың қауіпсіздігіне қамқорлық жасайды (оның ішінде басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмеуге тырысады) және қорғаныс құралдары мен жабдықтарды дұрыс қолданады және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау шараларына байланысты ешқандай шығындар көтермейді [22].

ХЕҰ әрбір мүшесі ұлттық жағдайлар және кәсіпкерлер мен еңбекшілердің ең өкілетті ұйымдарымен консультация бойынша тәжірибеге сәйкес еңбек қауіпсіздігі, еңбек гигиенасы және өндірістік орта саласындағы келісілген ұлттық саясатты әзірлейді, жүзеге асырады және белгілі бір мерзімде қайта қарайды [22].

1985 жылғы Денсаулық жағдайын бақылауға қатысты еңбек гигиенасы қызметтері туралы 171 Ұсынымда (бұдан әрі – 171 Ұсыным) қызметкерлердің жеке өмірін қорғау және медициналық тексерулерді кемсіту немесе олардың мүдделеріне сәйкес келмейтін басқа да мақсаттарда пайдалану мүмкіндігін болдырмау үшін шаралар қабылдау керек

деп айтылады [23]. Еңбек гигиенасы қызметі өндірістік қауіптерді, сондай-ақ, экономикалық қызметтің тиісті салаларына тән проблемаларды ескере отырып, олар қызмет ететін кәсіпорынға немесе бизнеске қатысты қызмет бағдарламасын жасауы керек. 171 Ұсынымда сондай-ақ былай делінген: «5. 1) Өндірістік ортаны бақылауға мыналарды қосу керек:

а) жұмысшылардың денсаулығына теріс әсер етуі мүмкін өндірістік орта факторларын анықтау және бағалау;

б) өндірістегі санитарлық-гигиеналық жағдайлар мен еңбекті ұйымдастырудағы еңбекшілердің денсаулығы үшін ықтимал қауіпті болуы мүмкін факторларды бағалау;

с) ұжымдық және жеке қорғану құралдарын бағалау;

д) бақылаудың сенімді және жалпы қабылданған әдістерін пайдалана отырып, қажет болған жағдайда еңбекшілерге қауіпті факторлардың әсерін бағалау;

е) қауіпті факторлардың әсерін жою немесе азайтуға арналған қорғау жүйелерін бағалау» [23].

1962 жылғы Жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту туралы 116 Ұсынымда әрбір елдің уәкілетті билік органы еңсерілмейтін күш мән-жайлары болған кезде, жұмыс жүктемесінің ерекше ұлғаюы кезінде, апаттарға байланысты немесе елге төнген қауіп жағдайында жұмыстың жалпы тоқтауы салдарынан жоғалған уақытты қалпына келтіру үшін жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан ауытқудың мүмкін шарттары мен шектерін айқындауға тиіс екендігі айтылған [24]. Әрбір елдегі құзыретті билік немесе орган жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан ауытқуға жол берілуі мүмкін шарттар мен шектерді айқындауға тиіс:

а) тұрақты ауытқу ретінде: i) өзінің сипаты бойынша үзілістермен орындалуға тиіс жұмыс үшін; ii) қоғамдық мүдделер талап ететін кейбір ерекше жағдайларда; iii) техникалық себептерге байланысты міндетті түрде кәсіпорын, кәсіпорынның бөлігі немесе ауысым үшін белгіленген жұмыс уақытынан тыс кезде орындалуға тиіс жұмыстар үшін;

б) уақытша ауытқу ретінде: i) жазатайым оқиға немесе осындай қауіп кезінде; ii) маши-

наларды немесе жабдықтарды жөндеу бойынша шұғыл жұмыстар қажет болған жағдайда; iii) еңсерілмейтін күш жағдайында; iv) жұмыс жүктемесінің ерекше ұлғаюы кезінде; v) жабдықтың авариясынан, энергиямен жабдықтаудағы үзілістерден, қолайсыз атмосфералық жағдайлардан, материалдардың немесе көліктің жетіспеуінен және апаттардан туындаған жұмыстың жалпы тоқтауы кезінде жоғалған уақытты қалпына келтіру үшін; vi) елге қауіп төнген жағдайда;

с) кезеңдік ауытқу ретінде: i) жыл сайынғы түгендеу және жылдық баланстарды жүргізу үшін; ii) маусымдық сипаттағы белгілі бір қызмет түрлері үшін [24].

ХЕҰ нормаларына сәйкес (1930 жылғы Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы 29 Конвенцияға сәйкес) (бұдан әрі – 29 Конвенция)) «мәжбүрлі немесе міндетті еңбек» термині мыналарды қамтымайды:

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

б) толық өзін-өзі басқаратын ел азаматтарының әдеттегі азаматтық міндеттерінің бөлігі болатын кез-келген жұмыс немесе қызметті;

с) қандай да бір адамнан сот органы шығарған үкім нәтижесінде талап етілетін кез-келген жұмыс немесе қызметті, бұл жұмыс немесе қызмет мемлекеттік биліктің қадағалауы және бақылауымен жүргізілуі тиіс және ол адам жеке тұлғалар, компаниялар немесе қоғамның билігіне берілмеуі тиіс;

д) төтенше жағдайлар кезінде, яғни соғыс немесе өрт, су тасқыны, аштық, жер сілкінісі, қатты эпидемиялар, эпизоотиялар, зиянды жануарлар, жәндіктер немесе өсімдіктер паразиттерінің басып кіруі немесе бүкіл халықтың немесе оның бір бөлігінің өміріне немесе қалыпты өмір сүру жағдайына жалпы қатер төндіретін немесе қатер төндіруі мүмкін қауіпті жағдайларда талап етілетін кез-келген жұмыс немесе қызмет қызметті;

е) қауымдық сипаттағы ұсақ жұмыстар, яғни осы ұжым мүшелері ұжымның тікелей пайдасы үшін орындайтын жұмыстар. Мұндай жұмыстар халықтың өзі немесе оның тіке-

лей өкілдері осы жұмыстардың орындылығына қатысты пікірін айтуға құқылы болған жағдайда ғана ұжым мүшелерінің әдеттегі азаматтық міндеттері болып саналады [25].

Алайда, мұндай ерекше жағдайлардың өзінде орын алуы мүмкін міндетті еңбекті құзыретті билік органдарының бақылаусыз қолданыла алмайды. Міндетті қызметтердің ұзақтығы мен көлемі, сондай-ақ олардың мақсаты нақты жағдайдың қажеттілігімен қатаң шектелуі керек. Медицина қызметкерлерінде жұмыс орнында COVID-19 сияқты жұқпалы ауруларды жұқтыру қаупі бар. 1977 жылғы Медбике персоналының жұмыспен қамтылуы және еңбек және өмір жағдайлары туралы 149 Конвенция өзіне қосылған мемлекеттерді, қажет болған жағдайда, қауіпсіздік техникасы мен еңбек гигиенасына қатысты қолданыстағы заңнама мен ережелерді медбикелік еңбек пен ол жүзеге асырылатын ортаның ерекше сипатына бейімдей отырып жақсартуға ұмтылуға шақырады [5].

1977 жылғы Медбике персоналының жұмыспен қамтылуы және еңбек және өмір сүру жағдайлары туралы 157 Ұсыным медбике персоналының денсаулығын сақтауға назар аударады және олардың аса қауіпке ұшырамауын қамтамасыз ету үшін барлық ықтимал шараларды қабылдауға шақырады, ал егер мұндай ерекше қауіп төнетін болса, оны барынша азайту үшін қорғаныш киімді беру және пайдалану, жұмыс уақытын қысқарту, үзілістер арасындағы аралықты азайту, қауіпсіз зонаға ауыстыру, қаржылай өтемақы төлеу секілді шаралар қабылдауы керек екендігін айтады.

Осылайша, ХЕҰ көптеген мүше мемлекеттерінің COVID-19 пандемиясына қарсы әрекет ету шараларын жүзеге асыру кезінде төменде көрсетілген төрт негізгі элементке сүйенгенін жақтайды және қалған мемлекеттерді де соған шақырады.

Халықаралық еңбек нормаларын ескере отырып, COVID-19 дағдарысына қарсы күрестің төрт негізгі элементі:

1-Негізгі элемент. Экономика мен жұмыспен қамтуды ынталандыру. Белсенді фискалдық саясат. Қолайлы монетарлық саясат. Денсаулық сақтау секторын қоса алғанда, же-

келеген секторларға несие беру және қаржылай қолдау.

2-Негізгі элемент. Кәсіпорындарды, жұмыс орындарын және кірістерді қолдау. Барлығына әлеуметтік қорғауды кеңейту. Жұмыспен қамтуды сақтау шараларын жүзеге асыру. Кәсіпорындарға қаржылай көмек/салықтық жеңілдіктер және басқа да көмек түрлерін ұсыну.

3-Негізгі элемент. Жұмыс орындарында қызметкерлерді қорғау. Еңбек қауіпсіздігі және гигиена саласындағы шараларды нығайту. Жұмыс режимдерін бейімдеу (мысалы, қашықтан жұмыс). Кемсіту мен әлеуметтік оқшауланудың алдын алу. Барлығының медициналық қамтамасыз етілуін қолжетімді ету. Ақылы еңбек демалысы тетігін қолдануды кеңейту.

4-Негізгі элемент 4. Шешім қабылдау мақсатында әлеуметтік диалогқа сүйену. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер ұйымдарының әлеуеті мен өміршеңдігін нығайту. Үкіметтердің әлеуетін нығайту. Әлеуметтік диалог, ұжымдық келіссөздер мен еңбек қатынастары үдерістерін нығайту.

ХЕҰ ұлттық саясат саласындағы жауап қайтаруға қатысты шаралар туралы ақпаратты жинақтайды және таратады, қолда бар деректерге сүйенсек, бұл салада қабылданған іс-әрекеттер нәтиже берген.

Дегенмен кейбір анық шектеулер барын көреміз. Фискалдық және монетарлық ынталандыру шаралары шығындар ретінде емес, инвестиция ретінде қарастырылса да, олар кәсіпорындарды қолдау және жұмыс орындары мен кірістерді сақтауға бағытталған іс-шараларымен қатар ресурстық базаны кеңейту үшін айтарлықтай инвестицияларды қажет ететіні анық. Мұндай шаралар белгісіз мерзімге ұзартыла алмайды және ұзартылауы тиіс. Сонымен бірге, бұл шаралар кейбір елдердің қандай бір әрекет жасау немесе талап етілген кезең ішінде жасау мүмкіндігінен асып кетуі мүмкін, ал оларды мерзімінен бұрын тоқтату қиындықтардың екінші толқынын тудыруы мүмкін.

Сонымен қатар, соңғы жылдары өсіп келе жатқан еңбек нысандарының әртүрлілігі

мұқтаж адамдарға жедел қолдау көрсетуге кедергі болып келеді. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, мердігерлер, уақытша жұмысшылар, цифрлық платформа қызметкерлері және жұмыспен қамтылу мәртебесі белгісіз немесе жәрдемақы алу бөлігінде бекітілмеген басқа да адамдар көбінесе көмек алуға келгенде қиындықтарға тап болады. Мұндай адамдар қатарына тұрақсыздық нәтижесінде зардап шеккен миллиондаған бейресми жұмысшыларды да қосу керек.

Қаралған конвенциялар, оларға ұсынымдар, нұсқаулықтар, бағдарламалар, ХЕҰ декларациялары, басқа да халықаралық-құқықтық актілер мен ұлттық заңнама нормалары ЭЫДҰ елдеріндегі денсаулық сақтаудың әртүрлі салаларына бағытталған. ЭЫДҰ елдерінің тәжірибесін зерделеу мен денсаулық сақтау туралы заңнамасына халықаралық-құқықтық актілердің жекелеген нормаларын, «жұмсақ құқық» нормаларын имплементациялау мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық жағдайларын, денсаулық сақтау жүйесінің дамуын ескере отырып, еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізгі модельдерін айқындау үшін үлкен маңызға ие. Біз әлі әлем бетпе-бет келген жаһандық сын-қатерге мөлшерлес келетін жаһандық жауап іс-шаралардың куәсі боламыз.

Талқылау және нәтижелер

Мақалада ХЕҰ конвенциялары мен ұсынымдарын, ЭЫДҰ-ның денсаулық сақтау жүйесін тұтастай қолдауға және дамытуға бағытталған нормативтік шешімдерін, аталған халықаралық ұйымдар нормаларының сақталуы мен орындалуына талдау ұсынылды. Сонымен бірге денсаулық сақтау жүйесін халықаралық-құқықтық реттеудің бір бөлігіне айналған Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсынымдарын және медицина қызметкерлерінің еңбегіне байланысты кейбір мәселелерді талдау нәтижесі берілген.

1. ХЕҰ-ның бастапқы және маңызды функцияларының бірі – үшжақты Халықаралық еңбек конференциясында (жұмыс берушілер, жұмыскерлер және үкіметтер)

халықаралық нормаларды белгілейтін конвенциялар мен ұсынымдар қабылдау екендігі белгілі. COVID-19 өршуі жағдайында көптеген медицина қызметкерлері ұзақ уақыт жұмыс істеп, демалыссыз, ауыр қосымша еңбек етуі, көптеген елдерде ауруханаға жатқызылған аурулар санының өсуі, үстеме жұмыс кеңінен қолданылуы, дәрігерлердің жеткілікті болуын қамтамасыз ету үшін медицина қызметкерлерінің демалыс құқығын шектеуі және тағы басқа қиын, төтенше жағдайларда денсаулық сақтау жүйесін дамытуды көздейтін ХЕҰ және ЭБДҰ конвенциялары мен ұсынымдары қарастырылған. Пандемия кезінде ерекше өзекті жағдайларға мыналар жатады: жұмыс уақытының ұзақтығы, оның ішінде үстеме жұмыс, ыңғайлы емес жұмыс уақыты және ауысымдық жұмыс сағаттарын реттеу және өтеу, апта сайынғы демалыс, жүктілік және босану бойынша демалыс, ауыру бойынша демалыс, әлеуметтік қамсыздандыру. БҰҰ Денсаулық сақтау және экономикалық өсу саласындағы жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі жоғары деңгейдегі комиссияның ұсынымдарын орындай отырып, ХЕҰ Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы және ЭБДҰ-мен күш біріктірді.

2. ЭБДҰ елдерінің нормативтік құжаттары қатарында 1976 жылы 21 маусымда ЭБДҰ Кеңесі қабылдаған Қарарда мақұлданған «Халықаралық инвестициялар мен көпұлтты кәсіпорындарға қатысты басшылыққа алынатын қағидаттар», 1998 жылғы «Еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар мен құқықтар және оны іске асыру тетігі туралы» декларациясы, тағы басқа да маңызды нормативтік құжаттарға талдау берілген.

3. Бірлестік құқығын қамтамасыз етудегі кәсіптік одақтардың рөлі. ЭБДҰ «Бірігу құқығын жүзеге асыру» туралы халықтың белсенді бөлігінің жұмыспен қамтылуын қорғау мақсатында қазіргі мемлекет оған қол жетімді барлық құралдар арсеналын, соның ішінде, макроэкономикалық саясатты, жекелеген аймақтар мен кәсіпорындар деңгейіндегі заңнамалық және ұйымдастыру шараларын қолданады. Осыған байланысты Франция мен Германияның кәсіпорындарда кәсіподақтар-

дың қатысуымен әлеуметтік жоспарларды қолдану тәжірибесіне назар аударған. 1949 жылғы Кәсіподақтарға бірігу және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығының қағидаттарын қолдану туралы 98 Конвенция кәсіподақтарға қарсы бағытталған кез келген кемсіту әрекеттерінен қорғауды, еңбекшілер мен жұмыс берушілер ұйымдарын бір-бірінің тарапынан кез келген араласу актілерінен қорғауды және ұжымдық келіссөздер жүргізу рәсімдерін көтермелеу жөніндегі шаралар қарастырылған.

4. Дағдарыстық жағдайларға жауап шаралар – ХЕҰ 2019 жылғы Еңбек саласының болашағы туралы жүзжылдық декларациясында халықаралық еңбек нормаларын белгілеу, ілгерілету, ратификациялау және олардың орындалуын бақылау ХЕҰ үшін бірінші кезектегі маңызға ие екенін мақала растайды. COVID-19 өршуіне және оның салдарына байланысты қабылданған шаралардың тиімділігін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік диалог пен трипартизм арқылы құрылған сенім атмосферасы қажет. Кәсіпорын деңгейіндегі әлеуметтік диалогының маңыздылығы айтылған. 1949 жылғы Жалақыны қорғау туралы 95 Конвенция, 1962 жылғы Жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту туралы 116 Ұсыным, 1981 жылғы Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы 155 Конвенция, 1985 жылғы Денсаулық жағдайын бақылауға қатысты еңбек гигиенасы қызметтері туралы 171 Ұсыным қызметкерлердің жеке өмірін қорғау және медициналық тексерулерді кемсіту немесе олардың мүдделеріне сәйкес келмейтін басқа да мақсаттарда пайдалану мүмкіндігін болдырмау үшін шаралар қабылдау керек деп айтылған. Сонымен қоса басқа да дағдарыстық жағдайлардағы жауап шаралар келтірілген.

Қорытынды

Пандемия кезінде жұмыс уақытының ұзақтығы, оның ішінде үстеме жұмыс, жұмыстың ыңғайлы емес сағаттары мен аусымдық жұмыс сағаттарын реттеу және өтеу, апталық демалыс, жүктілік және босану бойынша демалыс, ауыруына байланысты демалыс, әлеу-

меттік қамсыздандыру ерекше өзекті жағдайларға жатады. Еңбекшілердің (оның ішінде еңбекші-мигранттардың) кәсіптік одақтарға бірігуге құқығы да зор мәнге ие. Бірігу құқығы – соның ішінде медицина қызметкерлерінің де еңбегін реттеудің маңызды құралдарының бірі. COVID–19 өршуі мен оның салдарына байланысты қабылданған шаралардың тиімділігін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік диалог пен трипартизм арқылы құрылған сенім атмосферасы қажет.

2019 жылғы ХЕҰ Еңбек саласының болашағы туралы Декларациясы халықаралық еңбек нормаларын белгілеу, ілгерілету, ратификациялау және олардың орындалуын бақылау ХЕҰ үшін өте маңызды екенін растады.

ЭЫДҰ денсаулық сақтау жүйесін дамытуды халықаралық-құқықтық реттеу тәжірибесін зерттеу еліміздің денсаулық сақтау жүйесін, әсіресе медицина және фармацевт саласы қызметкерлерінің еңбек механизмін құқықтық реттеуді жетілдіру ісіне септігін тигізеді.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Конвенции и рекомендации МОТ. [Электрон. ресурс] - URL: <http://www.medicalprof.ru/page.html?menu=1365> (қаралған күні: 23.04.2021)
- 2 Отраслевая справка МОТ. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_750491.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)
- 3 Guidelines on decent work in public emergency services. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_626551.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)
- 4 Конвенция 149 О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала 1977 года. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c149_ru.htm (қаралған күні: 23.04.2021)
- 5 Рекомендация 157 О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r157_ru.htm (қаралған күні: 23.04.2021)
- 6 Программа Здоровье – 2020: основы европейской политики и стратегия для XXI века. [Электрон. ресурс] - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31570892#pos=53;-43 (қаралған күні: 23.04.2021)
- 7 Рекомендация 205. О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. [Электрон. ресурс] - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38143648 (қаралған күні: 23.04.2021)
- 8 Страны ОЭСР – Организации экономического сотрудничества и развития <https://niemands.ru/press-centr/faq/strany-uchastniki-oesr>. ЭЫДҰ 1948 жылы Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін Еуропаны қалпына келтіру үшін Маршалл жоспарына сәйкес американдық және канадалық көмекті бөлу үшін құрылған Еуропа экономикалық ынтымақтастық ұйымының негізінде пайда болды. [Электрон. ресурс] - URL: www.oecd.org/history (қаралған күні: 23.04.2021)
- 9 Трудовые стандарты Организации экономического сотрудничества и развития. [Электрон. ресурс] - URL: <https://findout.su/1x39181.html> (қаралған күні: 23.04.2021)
- 10 ООН. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml; file:///C:/Users/325-01/AppData/Local/Temp/RBC-Matters-Russian.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)
- 11 Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов 1977 года. [Электрон. ресурс] - URL: https://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=1011108 (қаралған күні 23.04.2021)
- 12 Конвенция 97 О трудящихся-мигрантах. [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/1901043> (қаралған күні: 23.04.2021)
- 13 Профсоюзы: теория и практика. Монография / Под общ. ред. Б.Ж. Әбдірайыма. – Астана: «Профмедиа Астана», 2018. – 484 с.

14 Конвенция МОТ О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 года. [Электрон. ресурс] - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30234405 (қаралған күні: 23.04.2021)

15 Европейский региональный комитет. Пятьдесят девятая сессия. Копенгаген, 14–17 сентября 2009 г. Пункт 7(с) предварительной повестки дня EUR/RC59/9 + EUR/RC59/Conf.Doc./3 24 июля 2009 г. 90433. Стратегии развития кадровых ресурсов здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/66990/RC59_rdoc09.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)

16 Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда. Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)

17 Четвёртый пункт повестки дня: итоговый документ, посвящённый столетию МОТ. Доклады Комитета полного состава: Декларация и резолюция, представленные для принятия Конференцией. [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711271.pdf (қаралған күні: 23.04.2021)

18 Қараңыз: Рекомендация 94. О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия (1952). [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/902290241> (қаралған күні: 23.04.2021)

19 Қараңыз: Рекомендация 143. О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971). [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766322> (қаралған күні: 23.04.2021)

20 Конвенция 95. Об охране заработной платы 1949 года. Закон Республики Казахстан от 7 апреля 2014 года № 184-V ЗРК О ратификации Конвенции об охране заработной платы (Конвенция 95). [Электрон. ресурс] - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000184> (қаралған күні: 23.04.2021)

21 Конвенция 155. О безопасности и гигиене труда и производственной среде. [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/1900816> (қаралған күні: 23.04.2021)

22 Рекомендация 171. О службах гигиены труда. 171 Ұсынымда сондай-ақ, еңбекті қорғау қызметінің денсаулық жағдайын бағалауына байланысты дербес деректерді қорғау туралы ережелер бар (14-т.): «Денсаулық жағдайын бағалауға қатысты жеке сипаттағы деректер үшінші тұлғаларға мүдделі қызметкердің анық білдірілген келісімімен ғана берілуі мүмкін». 1997 жылғы ХЕҰ Қызметкерлердің дербес деректерін қорғау жөніндегі қағидалар жинағында да пайдалы ұсынымдар бар. [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879607> (қаралған күні: 23.04.2021)

23 Рекомендация 116. О сокращении продолжительности рабочего времени (1962). [Электрон. ресурс] - URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766160> (қаралған күні: 23.04.2021)

24 Конвенция 29 относительно принудительного или обязательного труда 1930 года (с изм. от 11 июня 2014 г.). [Электрон. ресурс] - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm (қаралған күні: 23.04.2021)

Ш.В. Тлепина

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Нур-Султан, Казахстан

Международно-правовое регулирование развития системы здравоохранения в странах-участниках ОЭСР

Аннотация. В данной статье рассмотрен вопрос международно-правового регулирования вопросов стратегического развития здравоохранения на примере стран ОЭСР. Рассматриваются вопросы деятельности Международной организации труда посредством реализации конвенций и рекомендаций. Конвенциям и рекомендациям МОТ отводится большое значение в развитии здравоохранения в условиях пандемии. Вспышка новой коронавирусной инфекции (COVID-19) проверяет на прочность национальные системы здравоохранения, их потенциал противодействия, степень готовности и скорость реагиро-

вания на чрезвычайные ситуации. Стремительное распространение COVID–19 подчёркивает настоятельную необходимость укрепления системы здравоохранения.

К условиям, особенно актуальным во время пандемии, относятся: продолжительность рабочего времени, включая регулирование и компенсацию сверхурочных часов, неудобных часов работы и сменной работы; еженедельный отдых; отпуск по беременности и родам; отпуск по болезни; социальное обеспечение. Большое значение имеет право трудящихся (в том числе трудящихся-мигрантов) на объединение в профессиональные союзы. Право на объединение также является одним из важных средств регулирования труда, в том числе медицинских работников. Для обеспечения эффективности мер, принимаемых в связи со вспышкой COVID–19 и ее последствиями, необходима атмосфера доверия, создаваемая посредством социального диалога и трипартизма.

Ключевые слова: МОТ, ВОЗ, конвенции и рекомендации МОТ, ОЭСР, здравоохранение, труд медицинских работников, международно-правовое регулирование.

Sh.V. Tlepina

L.N. Gumilyov Eurasian National University, Nur-Sultan, Kazakhstan

International legal regulation of healthcare development in the OECD

Abstract. The article examines the issue of international legal regulation of matters of strategic development of healthcare using the example of the OECD member states. The issues of the activities of the International Labor Organization through the implementation of conventions and recommendations are considered. ILO Conventions and Recommendations play an important role in the development of health care in the context of the pandemic. The outbreak of the coronavirus disease (COVID-19) is testing the national health systems, their resilience, preparedness, and speed of response to emergencies. The rapid spread of COVID-19 emphasizes the urgent need to strengthen the health system.

Conditions particularly relevant during the pandemic include working hours, including the regulation and compensation of overtime, inconvenient working hours, and shifts; weekly rest; maternity leave; sick leave; social security. The right of workers (including migrant workers) to form trade unions is of great significance. The right to association is also one of the important means of labor regulation, as well as for medical workers. To ensure the efficiency of measures taken in response to the COVID-19 outbreak and its aftermath, there is needed an environment of trust through social dialogue and tripartism.

Keywords: ILO, WHO, ILO conventions and recommendations, OECD, healthcare, medical work, international legal regulation.

References

- 1 Konvencii i rekomendacii MOT [ILO conventions and recommendations]. [Electron. resource] - Available at: <http://www.medicalprof.ru/page.html?menu=1365> (Accessed: 23.04.2021)
- 2 Otrasleyvaja spravka MOT [ILO Industry Reference]. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_750491.pdf (Accessed: 23.04.2021)
- 3 Guidelines on decent work in public emergency services. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_626551.pdf (Accessed: 23.04.2021)
- 4 Konvencija 149 O zanjatosti i uslovijah truda i zhizni sestriinskogo personala 1977 goda [Nursing Staff Employment and Working and Living Conditions Convention, 1977, No. 149]. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c149_ru.htm (Accessed: 23.04.2021)
- 5 Rekomendacija 157 O zanjatosti i uslovijah truda i zhizni sestriinskogo personala [Recommendation 157 On the employment and working and living conditions of nursing staff]. [Electron. resource] - Available

at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r157_ru.htm (Accessed: 23.04.2021)

6 Programma Zdorov'e – 2020: osnovy evropejskoj politiki i strategija dlja XXI veka [Health 2020: European policy framework and strategy for the twenty-first century]. [Electron. resource] - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31570892#pos=53;-43 (Accessed: 23.04.2021)

7 Rekomendacija 205. O zanjatosti i dostojnom trude v celjah obespechenija mira i potencijala protivodejstvija [Recommendation 205. On employment and decent work for peace and resilience]. [Electron. resource] - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38143648 (Accessed: 23.04.2021)

8 Strany OJeSR – Organizacii jekonomicheskogo sotrudnichestva i razvitija [OECD countries-Organisation for Economic Co-operation and Development]. [Electron. resource] - Available at: <https://niemands.ru/press-centr/faq/strany-uchastniki-oesr> (Accessed: 23.04.2021)

9 Trudovye standarty Organizacii jekonomicheskogo sotrudnichestva i razvitija [Organization for Economic Cooperation and Development Labour Standards]. [Electron. resource] - Available at: <https://findout.su/1x39181.html> (Accessed: 23.04.2021)

10 UN. [Electron. resource] - Available at: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml; file:///C:/Users/325-01/AppData/Local/Temp/RBC-Matters-Russian.pdf (Accessed: 23.04.2021)

11 Evropejskaja Konvencija o pravovom statuse trudjashhihsja-migrantov 1977 goda [European Convention on the Legal Status of Migrant Workers, 1977]. [Electron. resource] - Available at: https://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=1011108 (Accessed: 23.04.2021)

12 Konvencija 97 O trudjashhihsja-migrantah [Migrant Workers Convention 97]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/1901043> (Accessed: 23.04.2021)

13 Profsojuzy: teorija i praktika. Monografija [Trade unions: theory and practice. Monograph] Pod obshh. red. B.Zh. Əbdirajyma (Astana: «Profmedia Astana», 2018, 484 p.). [in Russian]

14 Konvencija MOT O primenenii principov prava na organizaciju i na vedenie kollektivnyh peregovorov 1949 goda [ILO Convention on the Application of the Principles of the Right to Organize and to Collective Bargaining, 1949]. [Electron. resource] - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30234405 (Accessed: 23.04.2021) [in Russian]

15 Evropejskij regional'nyj komitet. Pjat'desjat devjataja sessija. Kopengagen, 14–17 sentjabrja 2009 g. Punkt 7(s) predvaritel'noj povestki dnja EUR/RC59/9 + EUR/RC59/Conf.Doc./3 24 ijulja 2009 g. 90433. Strategii razvitija kadrovyyh resursov zdavoohranenija v Evropejskom regione VOZ [Strategies for the development of health human resources in the WHO European Region]. [Electron. resource] - Available at: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/66990/RC59_rdoc09.pdf (Accessed: 23.04.2021)

16 Deklaracija stoletija MOT o budushhem sfery truda [ILO Centennial Declaration on the Future of the World of Work]. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (Accessed: 23.04.2021)

17 Chetvjortyj punkt povestki dnja: itogovyj dokument, posvjashhjonnyj stoletiju MOT. Doklady Komiteta polnogo sostava: Deklaracija i rezoljucija, predstavlennye dlja prinjatija Konferenciej [Fourth agenda item: Outcome document on the ILO centenary. Reports of the Committee of the Whole: Declaration and resolution submitted for adoption by the Conference]. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711271.pdf (Accessed: 23.04.2021)

18 Rekomendacija 94. O konsul'tacijah i sotrudnichestve mezhdru rabotodateljami i rabotnikami na urovne predprijatija (1952) [Recommendation 94. On Consultation and cooperation between Employers and employees at the enterprise level]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/902290241> (Accessed: 23.04.2021)

19 Rekomendacija 143. O zashhite prav predstavitelej rabotnikov na predprijatii i predostavljajemyh im vozmozhnostjah (1971) [Recommendation 143. On the protection of the rights of employees' representatives at the enterprise and the opportunities provided to them]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/901766322> (Accessed: 23.04.2021)

20 Konvencija 95. Ob ohrane zarabotnoj platy 1949 goda. Zakon Respubliki Kazahstan ot 7 aprelja 2014 goda № 184-V 3PK O ratifikacii Konvencii ob ohrane zarabotnoj platy [Convention 95. The Wage Protection Act, 1949]. [Electron. resource] - Available at: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000184> (Accessed: 23.04.2021)

21 Konvencija 155. O bezopasnosti i gigiene truda i proizvodstvennoj srede [Convention 155. About occupational safety and health and the working environment]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/1900816> (Accessed: 23.04.2021)

22 Rekomendacija 171. O sluzhbah gigieny truda [Recommendation 171. About occupational health services]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/901879607> (Accessed: 23.04.2021)

23 Rekomendacija 116. O sokrashhenii prodolzhitel'nosti rabocheho vremeni (1962) [Recommendation 116. About reducing working hours]. [Electron. resource] - Available at: <https://docs.cntd.ru/document/901766160> (Accessed: 23.04.2021)

24 Konvencija 29 otnositel'no prinuditel'nogo ili objazatel'nogo truda 1930 goda [Forced or Compulsory Labour Convention No. 29, 1930]. [Electron. resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm (Accessed: 23.04.2021)

Автор туралы мәлімет:

Тлепина Ш.В. – заң ғылымдарының докторы, халықаралық құқық кафедрасының меңгерушісі, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Сәтпаев көш. 2, Нұр-Сұлтан, Қазақстан.

Tlepina Sh.V. – Doctor of Law Sciences, Professor, International law department, L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2 Satpayev str., Nur-Sultan, Kazakhstan.