

УДК 349.23/24

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ
ҚАУІПСІЗДІК ТЕТІГІН ЖЕТІЛДІРУДЕГІ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ
РӨЛІ**

Шалабаев Арман Шораевич

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің заң факультетінің 2 курс магистранты

Ғылыми жетекші - з.ғ.к., доцент Омарова Э.Б.

Қазіргі халықаралық құқықтың негізгі қағидаттарының бірі адам құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу қағидаты болып табылады. Бұл қағида адам құқықтары мен бостандықтары жөніндегі 100-ден астам халықаралық-құқықтық шарттардың ережелеріне негізделеді. Аталған қағидаттан туындайтын мемлекеттердің негізгі міндеттерінің бірі-мемлекетішілік құқыққа адам құқықтары мен бостандықтарының халықаралық стандарттарын енгізу, оларды қатаң сақтау болып табылады. Көптеген мемлекеттер бұл стандарттарды өздерінің конституцияларына, заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілеріне енгізді [1], оның ішінде Қазақстан Республикасы де.

Бүгінгі күні еңбек мәселесіне қарағанда өзекті мәселе жоқ. Еңбек адам өмірінің негізі ғана емес, лайықты өмір сүру көзі, қайта құру тәсілі, сонымен қатар адамдар арасындағы қарым-қатынас саласы болып табылады. Еңбек қатынастарын реттеу ұзақ уақыт бойы және еңбек регламенттелгеніне экономиканың дамуы, адамның материалдық және рухани қажеттіліктерінің қанағаттану деңгейі, сондай-ақ тұлғаның жан-жақты даму мүмкіндігі байланысты болды. Бірақ құқықтық нормаларды дұрыс түсіндіру емес, заңдарды қасақана сақтамау өз еңбегін қорғау мақсатында халықтың жұмыс істейтін санаттарын біріктіру үшін алғашқы себеп болып табылады.

Қазіргі уақытта халықаралық құқықтың халықаралық қоғамдастықтың құқығына ғана емес, сондай-ақ осы қоғамдастыққа кіретін мемлекеттердің ішкі құқығына да ықпалы артып келеді. Адам құқықтарын қорғау ісіндегі халықаралық құқықтың рөлі ерекше, олардың қатарына еңбек құқықтары да жатады.

Сонымен қатар, ҚР Конституциясы ҚР құқық жүйесіндегі халықаралық құқық нормалары қандай орынға ие екендігі туралы сұраққа жауап береді. Конституцияның 4 баптың 3 тармағында: «Республика бекіткен халықаралық шарттар оның заңдары алдында басымдыққа ие болады және халықаралық шарттан оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, тікелей қолданылады» деп айтылған.

Оның үстіне Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 185-бабының 2-тармағына сәйкес «егер әйел еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі апта және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, жоқ қызметкерді алмастыру жағдайларын қоспағанда, жұмыс беруші оның жазбаша өтініші бойынша еңбек шартының мерзімін бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті. Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттан оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарына тікелей қолданылады». Бұл заң мен халықаралық шарт арасында қарама-қайшылық табылған жағдайда құқық қолдану органдары халықаралық шартта белгіленген ережелерді ұстануға міндетті дегенді білдіреді.

Мемлекетішілік нормативтік құқықтық актілердің иерархиясын ескере отырып, 1998 жылғы 24 наурыздағы №213 «Нормативтік құқықтық актілер туралы» ҚР Заңының 4-бабында көрсетілген барлық заңдарға, ҚР Президентінің жарлықтарына және басқа да нормативтік құқықтық актілерге ратификацияланған халықаралық шарттар нормаларының артықшылықтарын тарату туралы қорытынды жасауға болады [2].

ҚР Конституциясының келтірілген нормаларын халықаралық шарттардың барлық түрлеріне немесе олардың кейбіреулеріне тарату туралы мәселе маңызды болып табылады. «Халықаралық шарттар туралы» Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 30 мамырдағы №54 заңы осыған байланысты орындалуы қолданыстағы заңдарды өзгертуді немесе жаңа заңдарды қабылдауды талап ететін, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделгеннен өзге ережелерді белгілейтін халықаралық шарттарды ратификациялау қажеттілігін көрсетеді (11-бап).

Осылайша, ҚР Конституциясының 4-бабы 3-тармағының мағынасы бойынша халықаралық шарттар деп Қазақстан Республикасы олардың міндеттілігіне келісім білдірген және ол үшін күшіне енген шарттарды мойындаған жөн.

И. В. Межибовскаяның пікірімен келіспеуге болмайды, ол халықаралық стандарттар қолданылатын елдің заңнамалық арналарымен өзгертілмеуі тиіс деп санайды. Бүгінгі таңда

еңбек модернизациясы саласында жүргізіліп жатқан заңнамалық қызмет халықаралық стандарт елдерінің сақталуы тұрғысынан елдің еңбек және әлеуметтік заңнамасының аудитін жүргізу ғана емес, сонымен қатар ұлттық заңнаманы құрудың базалық ұстанымдарын анықтайтын ХЕҰ конвенцияларын бекіту талаптарын айқын қажеттілік қатарына қояды [3]. Халықаралық құқық саласындағы беделді британдық маман лорд Мак Нейр еңбек саласындағы халықаралық конвенцияны XX ғасырда халықаралық шарттар құқығында пайда болған ең тамаша инновациялардың бірі деп атады.

Классикалық халықаралық шарт - бұл екі немесе одан да көп мемлекет арасындағы келісім. И.И. Лукашуктың айтуынша, тек мемлекеттер өз егемендігіне байланысты халықаралық құқыққа міндетті сипат бере алады. Халықаралық құқықта мемлекеттердің мүдделерін қорғауға бағытталған белгілі бір нормалар кешені бар, бұл қазіргі заманғы халықаралық құқықтың қорғау функциясының болуы туралы айтуға мүмкіндік береді. Бұл функцияның ерекшелігі халықаралық құқықта мемлекеттік мәжбүрлеу тетігі жоқ. Бұл мәжбүрлеуді мемлекеттер ұжымдық түрде жүзеге асырады.

Қатысушы мемлекет қандай да бір халықаралық ұйымда осы ұйым шеңберінде қабылданған халықаралық шарттарды түсіндіруді ұстануға міндетті деп айтуға бола ма? Неміс маманы-профессор М. Вайс ХЕҰ-ның бақылау органдары актілерінің мәртебесі туралы «заң тұрғысынан мәселелі» туралы айтады. 1969 жылғы Вена Конвенциясының 31-бабында «халықаралық шарт терминдеріне олардың контекстінде, сондай-ақ шарттың объектісі мен мақсаттары аясында беруге тиіс әдеттегі мағынаға сәйкес адал түсіндірілуі тиіс» делінген. Бұдан басқа, осы баптың 3-тармағына сәйкес контекстпен қатар «... қатысушылардың оны түсіндіруге қатысты келісімін белгілейтін шартты қолданудың кейінгі тәжірибесі» ескеріледі. Осыдан, шартты түсіндіру шартқа қатысушылардың осы түсіндірумен келісуін білдіреді деген қорытынды жасауға болады. Бұл тұжырым халықаралық ғалымдармен халықаралық шарттарды түсіндіруде телеологиялық тәсілдің көрінісі ретінде сипатталады, бұл ретте норманың мәнін анықтау үшін осы норма қызмет ететін мақсатты айқындаушы деп есептеу керек.

Дегенмен, ХЕҰ бұзушылықтардың салдарын өте мұқият тұжырымдайды (18-бап), «ұлттық заңдарда қолданылуы еңбек инспекторлары тарапынан бақылауға жататын заң ережелерін бұзғаны үшін және еңбек инспекторы өз міндеттерін жүзеге асыру кезінде көрсеткен қарсы әрекет үшін тиісті санкциялар көзделгенін және қолданылатынын» деп қарастырылған.

Бұл норманың редакциясы өте маңызды. Бұл ұсыныс емес, өйткені ережені сақтау міндетті және оның міндетті атрибуты – санкциясы бар құқықтық норма емес. Сонымен қатар, оны және тараптар қандай да бір жағдайды белгілі бір түрде реттеуді шешкен және міндеттемелерді орындамаған жағдайда санкциялар белгілеген шарт деп санауға болмайды [4].

А.Л. Козин атап өткендей, халықаралық шарттар болып табылатын ХЕҰ конвенциялары және халықаралық шарттардың сипаты жоқ ХЕҰ ұсыныстары әртүрлі құқықтық табиғатқа ие. ХЕҰ ұсыныстары мен «жұмсақ құқық» деп аталатын кейбір басқа да актілердің міндетті заңдық күші жоқ, сондықтан мемлекеттер үшін олардың ұлттық еңбек-құқықтық саясатын жүргізудегі бағдар болып табылады [5].

Басқаша айтқанда, ХЕҰ ұсыныстарының ХЕҰ конвенцияларымен салыстырғанда құқық қолдану органдары үшін міндетті күші жоқ, алайда олардың ережелері ҚР заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде іске асырылуы мүмкін.

Еңбек туралы халықаралық нормаларды қолдануды қарастырайық. Мәселен, еңбек туралы ХЕҰ конвенциялары мен ұсынымдарын қолдану туралы мәселе осы мемлекеттің аумағындағы еңбек туралы халықаралық нормаларды қолданысқа енгізу туралы мәселеге, сондай-ақ олардың мемлекетішілік құқық нормаларына әсер етуіне тікелей байланысты. Мемлекет конвенцияны ратификациялай отырып, сол арқылы оны іске асыру үшін талап етілетін барлық шараларды қабылдауға, оның ішінде конвенцияның нормаларын ішкі құқыққа енгізуге міндеттеме алады. Мемлекетішілік құқықтағы еңбек туралы халықаралық

нормаларды қайта жаңғырту халықаралық нормаларды халықаралық Келісімде қолданылатын түрде, соңғысына жіберу немесе ішкі құқықта халықаралық норманың мәнін көрсету арқылы ішкі құқыққа халықаралық нормаларды енгізу жолымен жүргізілуі мүмкін [6].

Кейде практикада мемлекеттің заң шығарушы органы еңбек туралы нормаларды ратификациялай отырып, оларды ұлттық деп өзгертетін жағдай туындайды және осы уақытта ұлттық заңға тиісті өзгерістер енгізбейтін, ол өз кезегінде әрекет етуін жалғастырады, соның нәтижесінде қабылданған заңның және заңға айналған халықаралық конвенцияның қатар болу мәселесі туындайды.

Демек, осы заң актілерінде алшақтық туындайды, яғни қарама-қайшылықтар туындайды (құқықтық коллизия). Нәтижесінде бұрын конвенцияны ратификациялаған азаматтардың, мемлекеттің құқықтарын қорғау мақсатында қосымша шаралар қабылдау қажеттілігі туындайды. Басқаша айтқанда, халықаралық құқық нормасы ұлттық құқық нормаларын жүзеге асырмай іске асырыла алмайды.

Тәжірибе көрсеткендей, Қазақстан Республикасындағы соттар істі қарау және іс бойынша шешім қабылдау кезінде негізінен мемлекетішілік нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады, ал халықаралық шарттың ережелерін тек кейде ғана және ұлттық заңнамалармен айқын алшақтықтар болған кезде ғана қолданады.

А.М. Нурмагамбетов «Қазақстан Республикасының халықаралық еңбек нарығына кірігуі қазақстандық экономиканың объективті қажеттіліктерімен, еңбек әлеуетін тиімді пайдалану қажеттілігімен байланысты. Ол, бір жағынан, еңбек қатынастарын реттеудің халықаралық тәжірибесін зерделеуге және енгізуге, екінші жағынан - халықаралық еңбекті реттейтін қолданыстағы заңнамада олқылықтарды белгілеуге мүмкіндік береді, бұл осы салада өзекті заң шығару жұмысын жасайды» қорғай отырып, халықаралық құқық нормаларына сілтеме жасауға құқылы екенін, соттарға өз кезегінде еңбек даулары туралы істерді қарау кезінде ҚР Конституциясының ережелерін басшылыққа ала отырып, халықаралық құқық нормалары мен нормаларын қолдануы тиіс екендігін түсіндіру керек дейді [7].

Еңбек туралы халықаралық құқықтық нормалар өз кезегінде халықаралық стандарттарға шығарылған бүкіл әлемдік қоғамдастық пен мемлекеттердің жекелеген топтарының еңбек қатынастары субъектілерінің қатынастарын қалыпқа келтіру және реттеу жөніндегі қызметтің нәтижесі болып табылады. Қабылданған стандарттар еңбек дауларын шешудегі мемлекеттердің оң тәжірибесінің нәтижесі болып табылады.

И.Я. Киселев атап өткендей, халықаралық еңбек стандарттары – МТС) - Халықаралық еңбек құқығының нормативтік субстанциясы, қазіргі заманғы өркениеттің жетістіктерінің бірі. Бұл стандарттардың мазмұны көптеген елдердің тәжірибесін шоғырландырып көрсету, неғұрлым құнды және әмбебап мәнді нормалар мен еңбек құқығының ұлттық жүйелерінің ережелерін мұқият іріктеудің, еңбек құқығының түпнұсқалық ұлттық жүйелерін құрудың, еңбекті құқықтық реттеудің қолданыстағы жүйелерін білдіретін заңгерлердің қатысуымен бірегей синтетикалық ережелерді жасаудың жемісі, түрлі пікірлер мен тәсілдердің, әртүрлі саяси күштер мен мүдделердің, идеологиялық тұжырымдамалардың қақтығысуының, халықаралық нормалар мен ережелерге өзгертін ымыралы заңдық формулаларды табудың нәтижесі болып табылады [8].

Істің мәні бойынша халықаралық күш-жігермен еңбек жөніндегі модельдік актілер жинағы жасалды, оны шығармашылық игеру жалпы өркениетті талаптарға жауап беруге ұмтылатын кез келген ұлттық еңбек құқығы жүйесін әзірлеу мен жетілдірудің қажетті шарты болып табылады.

Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов атап өткендей, халықаралық құқық нормаларын ұлттық құқықтық жүйеге имплементациялау тетігі шартты түрде екі бөлікке бөлінеді (халықаралық және ұлттық имплементация), олардың әрқайсысы мемлекетішілік құқықтық жүйеге халықаралық еңбек құқығы нормаларын енгізудің ұйымдастырушылық, институционалдық, заң-техникалық және өзге де тәсілдерінің жиынтығында көрініс табуы мүмкін [9].

Халықаралық құқық нормаларын имплементациялау тетігі деп түсінетін халықаралық құқық субъектілері халықаралық-құқықтық реттеу мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ету үшін халықаралық, сондай-ақ мемлекетішілік деңгейлерде пайдаланатын белгілі бір құқықтық және ұйымдық нысандарда бар құқықтық құралдардың жиынтығы халықаралық құқық саласындағы Беларусь ғалымдары ұсынған айқындау жеткілікті табысты болып табылады.

Өзінің жұмыс істеген кезеңінде ХЕҰ еңбек саласындағы барлық мәселелерді қамтитын конвенциялар мен ұсынымдар қабылдады. Оларға адамның кейбір негізгі құқықтары (атап айтқанда, біріктіру еркіндігі, ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы, жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жою), еңбек әкімшілігі, еңбек қатынастары, жұмыспен қамту саласындағы саясат, еңбек жағдайлары, әлеуметтік қамсыздандыру, қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау, әйелдердің жұмыспен қамтылуы және мұндай арнайы категориялардың жұмыспен қамтылуы жатады. ХЕҰ конвенцияларын қоғам осы ұйымның әлеуметтік-еңбек проблемаларының кең шеңбері бойынша ұстанымы ретінде қабылдайды, оның нормалары еңбек және оларды қорғау саласында азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын сақтауды қамтамасыз ету кезінде міндетті еңбек стандарттарына айналды.

ХЕҰ-ның көптеген принциптері мемлекеттердің көпшілігімен танылған адам құқықтары пакетіне кірді, мысалы: мәжбүрлі еңбекке тыйым салу, қызметкерлердің теңдігі, қауымдастықтар мен кәсіподақтар қызметінің еркіндігі, ұжымдық келіссөздер, шарттар мен ереуілге және т.б. И.Я. Киселев атап өткендей, еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы, еңбекті қорғау, еңбекшілер – әйелдердің, мүгедектердің, отбасылық міндеттері бар тұлғалар мен т.б. әлеуметтік қорғалмаған категорияларына ерекше қамқорлық жасау сияқты ХЕҰ қызметінің дәстүрлі бағыттарының маңызы жойлмайды

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1 ILO. General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (№ 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (№ 164) and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981. P. xii;
- 2 «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V Заңы (2020.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38785268# activate_doc=2;
- 3 Межибовская И.В. Социально-обеспечительные аспекты в системе социально-партнерских отношений // Общество Всеобщего Труда: практика и перспективы модернизации профсоюзного движения и социального строительства: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Алматы: Қазақ Университеті, 2015. – 326 б.;
- 4 Лютов Н.Л. Эффективность норм международного права: монография. – М.: Проспект, 2014. – 328 б.;
- 5 Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / И.А. Барковский и др.; под ред. Ю.А. Лепешкова. – Минск: Бизнессофсет, 2011. – 482 б.;
- 6 Козин А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козин, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 б.;
- 7 Нурмагамбетов А.М. Рынок труда (Правовые проблемы и перспективы): дис. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – 324 б.;
- 8 Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 726 б.;
- 9 Лютов Н. Л., Морозов П. Е.. Международное трудовое право: учебное пособие / Москва: Проспект, 2011.-216 б.