



International
Labour
Organization

Қазақстандағы еңбекші-мигранттардың құқықтары:

ұлттық заңнаманы, халықаралық
стандарттар мен құқық қолдану
тәжірибесін талдау

Халықаралық еңбек ұйымының Шығыс Еуропа
және Орта Азия елдеріне арналған Субаймақтық бюросы

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК ҰЙЫМЫ

Қазақстандағы еңбекші-мигранттардың құқықтары: ұлттық заңнаманы, халықаралық стандарттар мен құқық қолдану тәжірибесін талдау

АСТАНА
МАМЫР, 2008



Бұл жарияланым «Тұрақты серіктестік Ресей Федерациясындағы, Кавказдағы және Орта Азиядағы жұмыс күші көші-қонын тиімді басқаруды қамтамасыз ету құралы ретінде» жобасының аясында Еуропа Комиссиясы қаражатының есебінен жүзеге асырылды.

Халықаралық еңбек бюросының жарияланымдары Бүкіләлемдік авторлық құқық туралы конвенцияның 2-хаттамасына сәйкес авторлық құқықпен қорғалады. Соған қарамастан, одан қысқаша үзінділер қайнар көзін көрсеткен жағдайда рұқсат алмай-ақ жариялана алады. Жариялауға немесе аударуға құқықты алу үшін ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland мекен-жайына немесе pubdroit@ilo.org электрондық пошта-сы бойынша жүгіну керек. Халықаралық еңбек бюросы мұндай жүгінулерді қош көреді.

Интеллектуалдық меншік ұйымдарында тіркелген кітапханалар, мекемелер және басқа да пайдаланушылар көшірмелерді оларға осы мақсат үшін берілген лицензияларға сәйкес жасай алады. Өз еліңізде интеллектуалдық меншік ұйымын табу үшін www.iflro.org сайтына кіріңіз.

Қазақстанда еңбек етуші көшіп-қонушылардың құқықтары: ұлттық заңнаманы, халықаралық стандарттарды және құқық қолдану тәжірибесін талдау, Алматы, Халықаралық еңбек ұйымы, 2008 ж.

ISBN 978-92-2-421945-0 (print)

ISBN 978-92-2-421946-7 (web pdf)

International Labour Office; ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia

migrant worker / workers rights / labour legislation / ILO Convention / UN Convention / comment / application / Kazakhstan. 14.09.2

Сонымен бірге ағылшын тілінде: Rights of migrant workers in Kazakhstan. National legislation, international standards and practices (ISBN 978-92-2-121945-3), Алматы қ., 2008 ж., орыс тілінде: Права трудящихся-мигрантов в Казахстане: анализ национального законодательства, международных стандартов и правоприменительной практики (ISBN 978-92-2-421945-0), Алматы қ., 2008 ж. жарияланған.

Кітаптың библиографиялық сипаттамасы

Біріккен Ұлттар Ұйымында қабылданған тәжірибеге сәйкес келетін атаулар, және осы жарияланымда материалды баяндау Халықаралық еңбек бюросының қандай да бір елдің, ауданның немесе аумақтың, не олардың биліктерінің құқықтық мәртебесі туралы не олардың шекараларын делимитациялау туралы қандай да бір пікірін білдіру болып табылмайды.

Жазылатын мақалаларда, зерттеулерде және басқа да туындыларда білдірілген пікірлер үшін жауапкершілік олардың авторына жүктеледі, және жариялау фактісі баяндалған пікірді Халықаралық еңбек бюросының қолдауын білдірмейді.

Фирмалардың коммерциялық бұйымдардың және процестердің атауларын еске салу олардың Халықаралық еңбек бюросының мақұлдауын білдірмейді, және де нақты фирманы, коммерциялық бұйымды немесе процестерді еске салудың жоқтығы оларды мақұлдамау туралы куәландырмайды.

Халықаралық еңбек ұйымының басылымдары және олардың электрондық нұсқалары ірі кітап дүкендерінде немесе әлемнің көптеген елдеріндегі ХЕБ жергілікті бюроларында сатылымда бар; оларды сондай-ақ Халықаралық еңбек бюросының жарияланым бөлімінен тікелей алуға болады: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Осы мекен-жай бойынша ХЕБ жарияланымдарының тегін каталогын немесе соңғы басылымдар тізімін, соның ішінде электрондық пошта бойынша (pubvente@ilo.org) алуға болады.

Біздің веб-сайтқа: www.ilo.org/publns кіріңіз.

Авторлардан

Бұл есеп беруді Халықаралық еңбек ұйымының Шығыс Еуропа және Орта Азия елдеріне арналған Субаймақтық бюросының «Тұрақты серіктестік Ресей Федерациясындағы, Кавказдағы және Орта Азиядағы жұмыс күші көші-қонын тиімді басқаруды қамтамасыз ету құралы ретінде» жобасының аға техникалық кеңесшісі Нилим Баруаның жетекшілігімен ХЕҰ ұлттық сарапшысы Вадим Ни дайындады. Маңызды түсініктемелер ХЕҰ-ның Мәскеудегі және Женевадағы қызметкерлері мен мамандарынан алынды. Есеп беру ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен, ҚР Кәсіподақтар федерациясымен және ҚР Жұмыс берушілер конфедерациясымен бірге талқыланды.

Зерттеуді ұйымдастыруды әкімшіліктік қолдауды жобаның Қазақстандағы үйлестірушісі Алия Ильясова мен жобаның әкімшіліктік ассистенті Ольга Иванова қамтамасыз етті.

Зерттеу Еуропалық Одақ (ЕО) қаржыландырып отырған «Тұрақты серіктестік Ресей Федерациясындағы, Кавказдағы және Орта Азиядағы жұмыс күші көші-қонын тиімді басқаруды қамтамасыз ету құралы ретінде» жобасы аясында өткізілді.

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ	6
I. ҚЫСҚАША МАЗМҰНЫ.....	7
II. ҚАЗАҚСТАНҒА КӨШІ-ҚОН: НЕГІЗГІ ДЕРЕКТЕР.....	9
2.1. Қазақстан еңбек көші-қонының бару елі ретінде	9
2.2. Қазақстанның еңбекші-мигранттардың құқықтарына қатысты халықаралық конвенцияларға, аймақтық және екіжақты келісімдерге қатысуы	11
III. МИГРАНТТАРДЫҢ ҚАЗАҚСТАНДА ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ МҮМКІНДІГІ (ҚАБЫЛДАУ САЯСАТЫ).....	12
3.1. Халықаралық еңбек көші-қонның құқықтық реттеу шектері	12
3.2. Шетелдік жұмыс күшін квоталау	13
3.3. Шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру	15
3.4. Мигранттардың еңбек нарығына қатынау құқықтары(қабылдауды сүйемелдеу)	17
3.5. Еңбекші-мигранттардың жұмыс орнын ауыстырған жағдайдағы құқықтары.....	18
3.6. Білімі және біліктілігі туралы шетелдік құжаттарды тану.....	19
IV. МИГРАНТТАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ.....	21
4.1. Еңбек және жұмыспен қамту шарттары	21
4.2. Кәсіптік оқыту, тіл үйрету курстары мен кірігу курстары	22
4.3. Кәсіподақтардың құқықтары	23
V. ЕҢБЕКШІ-МИГРАНТТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК КІРІГУІНЕ ЖӘРДЕМДЕСУ	25
5.1. Кемсітушілік мәселелерін шешу	25
5.2. Еңбекші-мигранттардың кірігуі.....	26
5.3. Отбасыларының қайта қосылуы.....	26
VI. ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУДЫ ЖАҚСARTY	29
6.1. Денсаулық сақтау	29
6.2. Тұрғын жаймен қамтамасыз ету	29
6.3. Білім беру	30
VII. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУДЫ ҚАМТИТЫН ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУ	32
7.1. Зейнетақымен қамсыздандыру	33
7.2. Міндетті әлеуметтік сақтандыру	33
7.3. Жұмыстағы жазатайым оқиғалар	33
VIII. МӘРТЕБЕСІ РЕТТЕЛМЕГЕН ЕҢБЕК МИГРАНТТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ РЕТТЕУ	35
IX. ЕҢБЕКШІ –МИГРАНТТАРДЫ ҚОРҒАУ МЕН ЛАЙЫҚТЫ ЕҢБЕКТІ ІЛГЕРІЛЕТУ ҮШІН ҰЛТТЫҚ САЯСАТ ПЕН ЗАҢНАМАНЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖӨНІНДЕГІ ҰСЫНЫМДАР.....	37
1. Шетелдік жұмыс күшін қабылдау саясатына қатысты ұсынымдар	38
2. Еңбекші - мигранттардың құқықтары жөніндегі ұлттық заңнаманы күшейтуге қатысты ұсынымдар	39
X. БИБЛИОГРАФИЯ.....	41
XI. ҚОСЫМШАЛАР	42
1-Қосымша. Жекелеген терминдер сөздігі	42
2-Қосымша. Халықаралық еңбек ұйымының бекітілген конвенциялары	44
3-Қосымша. Адам құқықтары жөнінде бекітілген халықаралық конвенциялар (хаттамалар)	45
4-Қосымша. Еңбек көші-қоны туралы аймақтық және екі жақты келісімдер	45
5-қосымша. Қазақстан Республикасы нормативтік-құқықтық актілерінің тізбесі	46

КІРІСПЕ

Осы есеп беру Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі - ХЕҰ) «Тұрақты серіктестік Ресей Федерациясындағы, Кавказдағы және Орта Азиядағы жұмыс күші көші-қонын тиімді басқаруды қамтамасыз ету құралы ретінде» жобасының аясында дайындалды. Жүргізілген жұмыстың негізгі мақсаты Қазақстан Республикасының еңбекші-мигранттардың құқықтарын реттейтін ұлттық заңнамасын, сондай-ақ осы саладағы халықаралық стандарттар мен тәжірибесін салыстырмалы бағалау болды. Сонымен қатар жұмыстың мақсаты еңбек көші-қоны саласындағы лайықты еңбекті ілгерілету мен еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғауды күшейту жөніндегі тиімді саясатты іске асыруға қажетті заңнамалық шаралар бойынша ұсынымдар дайындау болды.

Осы жұмысты дайындау барысында еңбекші-мигранттардың қазақстандық заңнамаға сәйкес құқықтары қарастырылды, халықаралық еңбек көші-қонын құқықтық реттеудегі негізгі тәсілдер мен елде белгіленген оларды іске асыру рәсімдері зерттелді. Талдау жүргізу кезінде негізгі назар еңбек көші-қонына аударылды, оның тиімді реттелуі жүйесіз еңбек көші-қоны мәселелерін нәтижелі шешудің бір алғышарты ретінде қаралады. Салыстырмалы талдаудың басым бөлігі шығу және бару елдеріндегі еңбек көші-қоны саласындағы тиімді саясатты әзірлеу жөніндегі Нұсқаулыққа сәйкес¹ құрылды, оған мынадай негізгі тараулар енгізілді:

1. Қысқаша мазмұны;
2. Қазақстанға көші-қон: негізгі деректер;
3. Еңбекші-мигранттардың жұмысқа орналасу мүмкіндігі;
4. Мигранттардың еңбек саласындағы құқықтарын қорғау;
5. Еңбекші-мигранттардың әлеуметтік кірігуіне жәрдемдесу;
6. Әлеуметтік қамсыздандыруды жақсарту;
7. Әлеуметтік қорғау;
8. Реттелмейтін еңбек көші-қоны;
9. Қорытындылар мен ұсынымдар.

Бұл зерттеудің халықаралық құқыққа қатысты ел бекіткен, сондай-ақ аймақтық және екіжақты келісімдермен бекітілген не мақұлданған халықаралық конвенциялармен шектелмегендігін атап өту керек. Өйткені, көптеген бару елдері еңбекші-мигранттар туралы ХЕҰ № 97 Конвенциясының, еңбекші-мигранттар туралы ХЕҰ № 143 Конвенциясының (қосымша ережелер), барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның тараптарына жатпайды. Дегенмен, халықаралық-құқықтық құралдардың негізінде қаланған стандарттар бұл елдер үшін шетелдік қызметкерлерді өздерінің еңбек нарықтарына жіберуге және олардың құқықтарын қамтамасыз етуге қатысты ұлттық саясатты құру және іске асыру үшін негіз ретінде қызмет етеді.

Зерттеу барысында ұсынылған талдау жобасы «Тұрақты серіктестік Ресей Федерациясындағы, Кавказдағы және Орта Азиядағы жұмыс күші көші-қонын тиімді басқаруды қамтамасыз етудің құралы ретінде» жобасының жұмысшы/кеңесу тобының арнайы кездесуі барысында талқыланды (Астана қ., 2008 жылғы 28 наурыз). Оған Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, оның құрамына енетін Көші-қон комитетінің, Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының және Қазақстан Республикасы Жұмыс берушілер конфедерациясының өкілдері қатысты.

¹ Шығу және бару елдеріндегі еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат әзірлеу жөніндегі Нұсқаулық. ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ, 2006.

I. ҚЫСҚАША МАЗМҰНЫ

1. Қазақстан жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін бір жылдан аспайтын мерзімге тартуға рұқсат беруді жүзеге асыра отырып, оның ішінде, уақытша еңбек көші-қонын білікті мамандар мен қызметкерлерге қатысты қолдау саясатын ұстанады. Қазақстанға шетелдіктердің белгілі бір санаттарын иммиграциялауға жағдай туғызу және оны қолдау, ең алдымен, этникалық көші-қон (оралмандар)² басымдықтарына және белгілі бір адамдардың тарихи отанына оралу және отбасыларының қайта қосылу құқықтарын тануға негізделеді (әңгіме Қазақстан аумағында туылған немесе бұрын қазақстандық азаматтығы болған тұлғалар, олардың отбасы мүшелері, Қазақстан азаматтарынан жақын туыстары бар бұрынғы Кеңес Одағының республикаларының азаматтары туралы болып отыр). Бұл орайда, елде тұрақты тұру құқығын алған адамдар еңбекші мигрант ретінде танылмайды.

2. Қазақстанда белгіленген мигранттардың еңбегін пайдалануға рұқсат беру рәсімі шетелдік қызметкерлерді ұлттық кадрлармен, оның ішінде жұмыс берушінің тиісті инвестициялары есебінен, біртіндеп алмастыру басымдығына негізделген. Бұл тәсілдің білікті мигранттарды тартуда бәсекелесуші және мекендеу құқықтары елде заңды болу мерзімі артуына қарай ұлғаятын өнеркәсібі дамыған елдердің көпшілігінің тәжірибесінен айырмашылығы бар. Сонымен қатар, ХЕҰ № 143 Конвенциясы мен Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция елде екі жылдан аспайтын, белгілі бір уақыт кезеңі ішінде еңбек қызметін заңды түрде жүзеге асырғаннан кейін мигранттардың еңбек нарығына еркін қатынау құқығын көздейді. Сондай-ақ, Қазақстанда шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алу рәсімі күрделі сипатқа ие екенін әрі уақыт пен жұмыс берушінің ілеспе шығыстары бойынша тым шығынды болып отырғанын атап айту керек. Бұған қоса, қойылатын талаптардың көлемі жыл сайын өсуде және одан әрі күрделене түсуде, бұл іс жүзінде елдегі реттелмейтін еңбек көші-қоны өсуінің бір себебі болуы мүмкін.

3. Кемсітпеушілік, оның ішінде ұлттық уәж бойынша кемсітпеушілік қағидасы Қазақстанда кеңінен танылып отыр және еңбек жағдайларына қатысты ұлттық заңнамада еңбекші-мигранттарға қатысты қандай да болмасын кемсіту ережелері жоқ. Алайда сыртқы еңбек көші-қонын уақытша құбылыс ретінде қарастыру және оны жұмыс берушіге рұқсат беру негізінде реттеу іс жүзінде еңбекші-мигранттардың жұмыспен қамту саласындағы құқықтарының шектелуіне әкеледі, бұл еңбекші-мигранттың бір жұмыс берушіге «таңылуынан» көрінеді. Бұған қоса, Қазақстанның Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пакті мен ХЕҰ-ның № 87 Бірлесу бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқығын қорғау туралы Конвенциясын бекіткеніне қарамастан, еңбекші-мигранттардың кәсіподақ құру құқықтары жоқ және олардың бұрын жұмыс істеп келген қызметкерлер бірлестіктері қызметіне қатысу мүмкіндіктері де әбден шектелген.

4. Еңбекші-мигранттардың жергілікті қоғамға кірігуі жөніндегі шаралар Қазақстанда онша белсенді іске асырылып жатқан жоқ, және оның бір қатар себептері бар. Біріншіден, еңбек көші-қонын реттеу жөніндегі саясат оның уақытша сипатын тануға негізделген. Екіншіден, Қазақстанға келетін еңбекші-мигранттардың көпшілігі аз ғана уақыт бұрын біртұтас одақтық мемлекеттің (КСРО) азаматтары болған және бұрынғысынша жал бойынша жұмыс істейтін мемлекетте кірігуде елеулі тілдік және мәдени қиыншылықтарды сезінбейді. Монғолия мен Қытай сияқты елдерден келетін мигранттардың кірігу мәселерін шешу үшін мамандандырылған орталық базасында бейімдеу қызметтерін көрсету көзделген. Бұған қоса, еңбекші-мигранттардың негізгі шығу мемлекеттерімен визалық тәртіптің болмауы жағдайында және виза саясатының тұтастай ашық сипатына байланысты жағдайында

² Қазақстан Республикасы егемендік алған сәтте шетелде өмір сүрген және Қазақстанға тұрақты мекендеу мақсатымен келген шетелдіктер немесе азаматтығы жоқ қазақ ұлтының өкілдері.

Қазақстан аумағына заңды келіп жатқан еңбекші-мигранттар отбасыларының қайта қосылу құқықтарын іске асыру үшін елеулі кедергі де жоқ.

5. Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық Конвенцияда және ХЕҰ № 143 Конвенциясында көзделген денсаулық сақтау мен балаларға білім беруге тең құқылы мүмкіндікті қамтамасыз ету жөніндегі саясатты әзірлеу және іске асыруға қатысты, мынаны атап өту қажет. Еңбекші-мигранттардың Қазақстанда денсаулық сақтау және білім беру салаларындағы қызметтерді пайдалануға белгілі бір мүмкіндіктері бар, және осы жағдайлардың екеуінде де, тиісті құқықтар ұлттық заңнамада бекітілген, соңғысы көбінесе денсаулық сақтау мәселесіне қатысты.

6. Қазақстанда еңбекші-мигранттардың зейнетақымен қамсыздандыру және міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қол жеткізу құқығы жоқ. Бұл мұндай тиісті мүмкіндіктердің Қазақстанда тұрақты тұру құқығын алған адамдарға ғана берілуімен байланысты. Тіпті, екі жағдайда да, жұмыс беруші еңбекші-мигранттар бойынша тиісті төлемдерді жүзеге асыру міндетінен босатылған. Осыған орай, қолданыстағы Қазақстанның қолданыстағы заңнамасының шетелдік қызметкерлердің әлеуметтік сақтандырылу құқықтарына қатысты ережелерінің Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенциясы, ХЕҰ №118, №143, №157 конвенциялары белгілеген халықаралық стандарттарға сәйкес келмейтінін атап өту қажет. Дегенмен, қызметкердің еңбек міндеттерін атқару кезінде, оның өмірі мен денсаулығына келтіріліген зиянды өтеу құқығына келетін болсақ, еңбекші-мигранттар ұлттық заңнамаға сәйкес жергілікті қызметкерлер пайдаланатын құқықтарды пайдалана алады.

7. 2006 жылғы 1 тамыздан бастап 2006 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде Қазақстанда ТМД елдерінен келген жүйесіз еңбекші-мигранттардың еңбек қызметін заңдастыру жөніндегі бір жолғы акция (көші-қон рақымшылығы) өткізілген болатын. Ішкі істер органдарында тіркеуден өткен жағдайда, ел аумағында заңды түрде болған, бірақ бұған дейін жұмыс берушілер тиісті рұқсат алмай, Қазақстанда еңбек қызметін жүзеге асырған еңбекші-мигранттар тіркелу және кейіннен үш жылдан аспайтын кезеңге еңбек қызметін заңды негізде жүзеге асыру құқығын алды. Сонымен бірге, заңдастырылған еңбекші мигранттар ұлттық еңбек нарығына еркін қатынау құқығын алмады. Оларға бар болғаны оларды тіркеу рәсімін жүзеге асырған жұмыс берушімен заңды еңбек қатынастарына ауысу мүмкіндігі ғана берілді.

II. ҚАЗАҚСТАНҒА КӨШІ-ҚОН: НЕГІЗГІ ДЕРЕКТЕР

2.1. Қазақстан еңбек көші-қонының бару елі ретінде

Соңғы жылдары Қазақстан еңбек көші-қонының шығу елі дәрежесінен шетелдік жұмыс күші легі белсенді келіп жатқан елдер тобына өтті. Негізгі себеп Қазақстанда 2000-шы жылдардан басталған экономикалық өсу және сонымен байланысты жұмыс орындарының көбеюі, жалақы деңгейі мен халықтың табыстарының өсуі болды. Ішкі еңбек нарығында жұмыс күшінің тапшылығын туындататын тағы да бірқатар себептер бар. еңбекақы деңгейінің төмен болуы себепті жергілікті халық арасында төмен біліктілікті жұмыстарға сұраныс жоқ, мәселен, ауыл шаруашылығында, құрылыста, қызмет көрсету саласында. Анағұрлым жоғары біліктілікті талап ететін кәсіптерде өткен ғасырдың 90-шы жылдарында экономикалық дағдарыс салдарынан білікті кадрлар мен арнаулы білімі бар жастардың көптеп кетуі орын алды, мәселен, сауда және қызмет көрсету саласына; олардың көпшілігі елден жырақ кетті. Сонымен бірге, таяу болашақта Қазақстан өткен ғасырдың 90-шы жылдары орын алған және еңбек нарығына шығатын жас адамдар санының елеулі төмендеуіне әкеп соқтыратын туу деңгейінің күрт төмендеуінің зардаптарына душар болады³. Оны төменде келтірілген кестеден анағұрлым айқын көруге болады.

2.1-кесте

Халықтың жас құрылымындағы балалар мен жастар топтарының үлесі (жыл басына)

Көрсеткіш	Жылдар				
	2003	2004	2005	2006	2007
Халықтың саны, мың ад.	14866,8	14951,2	15074,8	15219,3	15396,9
Оның ішінде 1000 адамға шаққанда 0-14 жастағылар үлесі	257,1	250,3	245,5	241,8	239,8
Оның ішінде 1000 адамға шаққанда 15-19 жастағылар үлесі	103,4	105,2	105,1	103,7	101,1
Оның ішінде 1000 адамға шаққанда 20-24 жастағылар үлесі	86,7	88,1	90,4	93,2	96,2

Дерек көзі: ҚР Статистика агенттігі. Астана, 2008.

Жоғарыда келтірілген деректер көрсеткендей, қаралып отырған кезеңде 20-24 жас аралығындағы жастар тобының жалпы халық құрылымындағы үлесінің көбею үрдісі байқалады - 2003 жылғы 8,67 %-дан 2007 жылы 9,62 %-ға дейін. Бұл өткен ғасырдың 80-ші жылдары туылған жастардың 1995 жылдан бастап еңбек нарығын өспелі қарқынмен толықтырып келді. Алайда, балалардың жас топтары (10-14 жастағы) туралы сөз болғанда, біз оның жалпы халық құрылымындағы үлесінің төмендеу үрдісін байқаймыз, тіпті, 15-19 жастағы жастар тобының азайып келе жатқаны да байқалады. Себебі, өткен ғасырдың 90-шы жылдары Қазақстанда туу деңгейі төмендеп кетті, ол, ең алдымен, халықтың өмір сүру деңгейінің күрт төмендеуімен байланысты. Сонымен, соңғы кезеңдерде 15-19 жастағы жастар тобы санының азаю үрдісі байқалатын болады, соңыра бұл үрдіс 20-24 жас тобына ауысады, олардың үлесі мен санының ең көп азаюы 2010-шы жылдардың соңы -2020-шы жылдардың басына қарай орын алады.

³ Демографиялық жүктеме коэффициенттері (еңбекке қабілетті жастан кіші және үлкен халықтың үлесі) елдегі жұмыс күшін толықтыру нақты сипатын бермейтіндігін атап өту керек. 1998 –ден 2001 жылға дейін еңбекке қабілетті жастан жоғары жас топтарында зейнетке шығу жасын 5 жылға кезеңдеп арттыру жүргізілді. Еңбекке қабілетті жасқа жетпеген жас топтары жағдайында, өткен ғасырдың 90-шы жылдары туу деңгейінің күрт төмендеуі мен 2000-жылдары туу деңгейінің өсуінің салдарлары байқалуда. Сонымен бірге, заң бойынша еңбекке қабілетті жас мөлшері (16 жас) мен көптеген жастардың еңбек нарығына іс жүзінде шығатын жасы (20 жастан кейін) аралығындағы елеулі айырмашылық бар екендігін де ескерген жөн.

Сонымен бірге, қазіргі уақытта жұмыс күшінің елеулі легі Қазақстанға сырттан мыналардың есебінен келуде:

- Қазақстан мемлекеттік егемендік алғанға дейін елден тыс жерлерде тұрған және тарихи отанына тұрақты мекендеуге қайта оралған этникалық қазақтар тобындағы оралмандардың (репатрианттардың) келу квотасын анағұрлым белсенді пайдалануы⁴;
- Қазақстан Республикасында немесе Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасында туған немесе бұрын азаматтығы болған бұрынғы Кеңестер Одағы республикаларынан шыққан түрлі этникалық топтар өкілдерінің және олардың отбасы мүшелерінің тұруға рұқсат және азаматтық алуы;
- шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған жыл сайынғы квотаның біртіндеп көбеюі;
- мәртебелері реттелмеген, ең алдымен, көршілес мемлекеттерден келетін еңбек мигранттары ағынының өсуі.

Тұтастай алғанда, атап көрсетейік, елден әртүрлі этникалық топтардың жаппай кетуімен сипатталған өткен ғасырдың 90-жылдарымен салыстырғанда, 2004 жылдан бастап Қазақстанда көші-қонның оң сальдосы байқалады. Егер 1999 жылы елден басқа елдерге тұрақты тұруға кеткендердің саны 164947 адам болса, 2006 жылы ол 33690 адамға дейін азайған. Өз кезегінде елге тұрақты мекендеуге келушілердің саны 41320-ден 66371 адамға дейін артқан. Сонымен қатар, 2006 жылы иммигранттар санының жартысынан астамы Өзбекстанның бұрынғы азаматтары болса, шамамен төрттен бірі – бұрынғы ресейліктер. Сондай-ақ, бұрынғы Кеңестер Одағынан емес, ең алдымен Қытай мен Монғолиядан келіп жатқан оралмандардың (репатрианттардың) қатары да өсіп келеді. Елге келіп жатқан көші-қон легінің негізгі үлесін қазақтардың этникалық топтары (2006 жылы шамамен 73%) құрайды, көршілес Орталық Азия республикаларынан Қазақстанға тұрақты мекендеуге көшіп келуші қырғыздардың, этникалық кәрістер мен басқа да этникалық топ өкілдері санының көбеюі байқалады.

2.2-кесте.

2001-2006 жж. көші-қон сальдосы

Жылдар	Келгендер, мың ад.	Кеткендер, мың ад.	Көші-қон сальдосы, мың ад.
2001	34,4	104,3	-69,9
2002	58,2	120,2	-62,0
2003	65,6	73,9	-8,3
2004	68,3	65,5	+2,8
2005	74,3	52,2	+22,1
2006	67,4	33,9	+33,5

Дерек көзі: Қазақстан Республикасының 2007-2015 жылдарға арналған көші-қон саясатының тұжырымдамасы. Астана, 2007.

Сонымен бірге, төменде көрсетілетіндей, 2004 жылдан бері үкімет Қазақстан Республикасы аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған жыл сайынғы квотаны біртіндеп көбейтуде. Бастапқыда, квота, негізінен, Қазақстанда жұмыс істейтін шетелдік компаниялар қатысында, оларға шетелдік басшыларды, мамандар мен жоғары біліктілікті талап ететін қызметтер мен жұмыстарды орындайтын жұмысшыларды тартуға рұқсат ету мен шектеу мақсатымен қолданылды. Сонымен қатар, соңғы жылдары отандық жұмыс берушілер де, атап айтқанда, құрылыста, ауыл шаруашылығында шетелдік жұмыс күшін белсене тартуда. Осыны ескергенде, 2006 жылдан бері, үкіметтің шетелдік жұмыс күшін тартуға белгілеген квотасының құрамына білікті жұмысшылар мен ауыл шаруашылығы қызметкерлерін тарту квотасы енгізілді.

Қазақстанда соңғы жылдары мәртебелері реттелмейтін еңбек көші-қонының көлемі айтарлықтай көбейіп келе жатқаны көпшілікке белгілі. Алайда, бұрынғы Кеңестер Одағының

⁴ Оралмандарға арналған жыл сайынғы квота 2005-2008 жылдары 15000 отбасы деңгейінде белгіленді.

бірқатар елдерімен виза режимінің болмауын, экономиканың сауда, құрылыс, мейманхана бизнесі, көлік сияқты кейбір салаларындағы, бейресми жұмыспен қамту деңгейінің жоғары болуын қосқанда, бірқатар себептерге байланысты оның Қазақстандағы нақты ауқымын бағалау қиындап отыр. 2006 жылы еңбекші-мигранттарды заңдастыру барысында тиісті құжаттарды толтырмай, республика аумағында еңбек қызметін жүзеге асырушы 164,5 мың шетелдік азаматтар анықталған⁵. Шұғыл деректер бойынша 2007 жылдың соңына қарай келген және көші-қон полициясы басқармасында тіркелмеген шетелдік азаматтардың саны 47 пайызға көбейген⁶. Сыртқы еңбек көші-қонының негізгі ағындары Қазақстанда визасыз режим қолданылатын көршілес Орта Азия мемлекеттерінен, сондай-ақ Қытайдан келетіні байқалады.

2.2. Қазақстанның еңбекші-мигранттардың құқықтарына қатысты халықаралық конвенцияларға, аймақтық және екі жақты келісімдерге қатысуы

Қазақстан Республикасы Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы 1990 жылғы Халықаралық Конвенцияны, ХЕҰ 1949 жылғы № 97 Еңбекші-мигранттар туралы конвенциясын (қайта қаралған) және ХЕҰ № 143 Еңбекші-мигранттар туралы конвенциясын (қосымша ережелер) бекіткен жоқ. Сонда да, Қазақстан 1993 жылдан бері ХЕҰ мүшесі, және де ел Халықаралық еңбек ұйымының барлық 8 іргелі және 4 басымдықты конвенцияларын қоса алғанда, осы ұйымның 16 конвенциясын бекітті. Жоғарыда аталған ХЕҰ конвенцияларымен қатар, Қазақстан еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғау тұрғысынан маңызды мәнге ие адам құқықтарына қатысты бірқатар халықаралық конвенцияларды бекітті. Жекелей алғанда, әңгіме Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пакт, Азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық пакт, Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция мен оған Факультативтік хаттама, Бала құқықтары туралы конвенция мен оған екі факультативтік хаттама туралы болып отыр⁷.

Аймақтық деңгейде Қазақстан Республикасы Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы (бұдан әрі - ТМД) шеңберіндегі, еңбек көші-қонына қатысты бірқатар көптараптық келісімдерге қатысушы болып табылады. Олардың арасында, Еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы 1994 жылғы Келісім, Орта (жалпы) білім, бастауыш кәсіптік және орта кәсіптік (арнаулы) білім туралы құжаттарды өзара тану және құжаттардың баламалығы туралы 2004 жылғы Келісім жеке атап өтуге тұрарлық. Сондай-ақ, Қазақстан Әзірбайжанмен, Беларусьпен, Қырғызстанмен, Моңғолиямен, Тәжікстанмен, Өзбекстанмен еңбек көші-қоны мәселелері туралы екі жақты және үш жақты келісімдерге қол қойды. Көршілес Қырғыз Республикасымен осындай бірқатар келісімдерге қол қойылды⁸.

⁵ Деректер 2007-2015 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының көші-қон саясаты тұжырымдамасында келтірілген

⁶ Деректер “Кто грабит горожан: гастарбайтеры или внутренние мигранты?” («Қалалықтарды кім тонайды: гастарбайтерлер ме, әлде ішкі мигранттар ма?») мақаласында келтірілген, 2008 жылғы 8 қаңтардағы “Вечерний Алматы” газеті, www.vcher.kz.

⁷ Балалардың қарулы қақтығыстарға қатысуына қатысты Факультативтік хаттама және Балалар саудасына, балалар жезөкшелігіне және балалар порнографиясына қатысты Факультативтік хаттама

⁸ Қазақстан Республикасының Үкіметі, Қырғыз Республикасының Үкіметі мен Өзбекстан Республикасының Үкіметі арасындағы жұмыс күштерінің еркін жүріп тұруы үшін құқықтық, экономикалық және ұйымдық жағдайлар жасау жөніндегі 1997 жылғы Келісім, Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Шекараға іргелес облыстарда ауыл шаруашылығы жұмыстарымен айналысатын еңбекші-мигранттардың еңбек қызметі және оларды әлеуметтік қорғау туралы 2002 жылғы Келісім, Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Қырғыз Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қазақстан Республикасы азаматтары, еңбекші-мигранттардың еңбек қызметі және оларды қорғау туралы, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қырғыз Республикасы азаматтары, еңбекші-мигранттардың еңбек қызметі және оларды қорғау туралы 2006 жылғы Келісім.

III. МИГРАНТТАРДЫҢ ҚАЗАҚСТАНДА ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ МҮМКІНДІГІ (ҚАБЫЛДАУ САЯСАТЫ)

3.1. Халықаралық еңбек көші-қонын құқықтық реттеу шектері

Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 13 желтоқсандағы № 204-І «Халықтың көші-қоны туралы» Заңы еңбек көші-қоны жеке адамдардың басқа мемлекеттерден Қазақстан Республикасына және Қазақстан Республикасынан, сондай-ақ еңбек қызметін жүзеге асыру үшін мемлекет ішінде уақытша қоныс ауыстыруы деп айқындайды. Оның үстіне, жоғарыда аталған Заңның 7-бабында азаматтығын ауыстыруына байланысты емес, еңбек көші-қоны тәртібімен келген шетелдіктердің, егер халықаралық келісімдерде өзгеше тәртіп көзделмесе, Қазақстан Республикасынан тыс жерде тұрақты тұратын жері болуға тиіс деп көрсетілген. Осылайша, Қазақстан заңнамасы Қазақстан Республикасында тұрақты тұру құқығын алған шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ тұлғаларды еңбек мигранттары қатарынан алып тастайды (шетелдік азамат үшін – тұру рұқсаты, азаматтығы жоқ тұлға үшін – азаматтығы жоқ тұлға куәлігі). Бұған қоса, еңбек көші-қоны туралы ұлттық заңнама мынадай шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ тұлғаларға қолданылмайды:

- Қазақстан Республикасы аумағында орналасқан бөлімдерде әскери қызметте жүргендер;
- дипломатиялық миссиялар мен халықаралық ұйымдардың құрамына кіретіндер;
- оқуда немесе өндірістік тәжірибеде жүргендер;
- тіркелген діни бірлестіктерде кәсіптік қызметті жүзеге асырушылар;
- тіркелген шетелдік ақпарат құралдарының өкілдері болып табылатындар;
- Қазақстан Республикасына турист ретінде және іскерлік кездесулер өткізу үшін қайырымдылық және гуманитарлық көмек көрсету мақсатымен келгендер;
- теңіз және өзен кемелерінің, әуе, теміржол және автомобиль көлігінің мүшелері болып табылатын адамдар.

Тұтастай алғанда, Қазақстан заңнамасы Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы 1990 жылғы Халықаралық Конвенцияның 3-бабында көрсетілген еңбек көші-қонын реттеу нысанынан негізгі алынып тастауларды көрсетеді және сонымен салыстырғанда бірнеше қосымша санаттарды - әскери қызметкерлерді, тіркелген бұқаралық ақпарат құралдарының өкілдерін, діни миссионерлерді қамтиды. Сонымен бірге, ұлттық заңнамада еңбек көші-қоны пәнінен «жағалаулардағы стационарлық қондырғыларда істейтін, тұруға және жал бойынша жұмыс мемлекетінде ақылы қызметке қатысуға рұқсат берілмеген еңбекшілерін» шығарып тастайтын ереже жоқ (Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы 1990 жылғы Халықаралық конвенцияның 3-бабының f –тармақшасын қар.).

Жоғарыда көрсетілген 1990 жылғы Конвенцияда⁹ еңбекші-мигранттар азаматтығы жоқ мемлекетте ақылы еңбек қызметімен айналысатын, айналысып жүрген немесе айналысқан тұлғалар ретінде анықталады. ХЕҰ № 143¹⁰ Конвенциясына сәйкес «қызметкер-мигрант» термині «жалдық емес жұмыстан басқа кез келген жұмысты алу мақсатымен бір елден бір елге көшіп-қонған және қызметкер-мигрант ретінде елге заңды түрде келген кез келген тұлғаны» білдіреді. Жоғарыда келтірілген анықтамаларды Қазақстан заңнамасындағы еңбек көші-қоны ұғымының анықтамасымен салыстырғанда, халықаралық тәсілдердің тұрақты және уақытша еңбекші-мигранттарды, ал Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық Конвенция бизнес-иммигранттар деп аталатын тұлғаларды да қамтитынын атап өтуге болады. Бұл жерде, ұлттық

⁹ 2-баптың 1-тармағы.

¹⁰ 11-бап.

занда «еңбекші-мигрант» термині пайдаланылғанымен, Қазақстан Республикасының Халықтың көші-қоны туралы Заңының қаралып отырған ережесі ХЕҰ 1975 жылғы № 143¹¹ Конвенциясындағы «қызметкер-мигрант»¹² ұғымына жақын.

Екінші жағынан, салыстырмалы түрде жуырда ғана мемлекеттік егемендік¹³ алған және Кеңес Одағының ыдырауына байланысты мәселелерді реттестіру қажеттілігіне тап болған Қазақстан адамдардың түрлі санаттарының қайтымды көші-қонына жағдай жасау жөніндегі шараларды белсене іске асыруда. Олар оралмандарды (Қазақстан Республикасы егемендік алған сәтте шет жерлерді тұрақты мекендеген қазақ ұлтының өкілдерін), Қазақстан немесе Қазақ КСР-і аумағында дүниеге келген немесе бұрын Қазақстан Республикасының азаматтығында болған тұлғаларды қамтиды. Көп жағдайларда, мұндай қайтымды көші-қон ағындарының экономикалық сипатқа ие, соның ішінде әңгіме жұмысқа орналасу негізіндегі көші-қон туралы болып отыр. Бұл әсіресе, көршілес Орталық Азия мемлекеттерімен салыстырғанда (әсіресе, Өзбекстан мен Қырғызстан жағдайлары), елдегі экономикалық ахуал әжептәуір жақсарған 2000-жылдары анық байқала бастады, бұл осы елдерден елге тұрақты мекендеуге келушілер ағынының айтарлықтай көбеюіне әкелді. Қайтымды көші-қонды мемлекеттік қолдау жөнінде Қазақстан жүзеге асырып жатқан шаралардың кейбіреуі әлемнің басқа елдерінде қолданылатын көшіп келуді жұмысқа орналастыру негізінде ынталандыру жобаларымен белгілі бір ортақ тұстары бар екенін атап өткен жөн. 1991 жылғы 20 желтоқсанда қабылданған № 1017-ХІІ «Қазақстан Республикасының азаматтығы туралы» Заң белгілі бір кәсіптері мен біліктілігі бойынша белгілі бір талаптарға жауап беретін тұлғалар үшін Қазақстан азаматтығын¹⁴ алуына жеделдетілген рәсім мүмкіндігін қарастырады. Мұндай кәсіптер мен талаптардың тізбесі Президенттің 2005 жылғы № 1587 Жарлығымен белгіленген. Ол өнер саласындағы бірқатар кәсіптерді, сондай-ақ сәулетші, биолог, геолог, геофизик, ұшқыш пен штурман, химик, мұғалімдер мен басқа да кәсіптерді қамтиды. Алайда, қатаң заң мағынасында Қазақстанда тұрақты мекендеу құқығын алған тұлғалар ұлттық заңнамаға сәйкес еңбек мигранттарына жатқызыла алмайды.

3.2. Шетелдік жұмыс күшін квоталау

2001 жылдан бастап Қазақстанда шетелдік жұмыс күшіне деген сұранысты бағалау оны тартуға арналған квота негізінде жүзеге асырылады, оны ел үкіметі жыл сайын белгілейді. Квотаны бекіту рәсімі халықты жұмыспен қамту туралы Заң¹⁵ ережелеріне негізделеді және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысымен егжей-тегжейлі реттеледі. Жыл сайынғы квотаның мөлшері, жергілікті атқарушы органдардың ішкі еңбек нарығына талдау жүргізу және жұмыс берушілерден өтінімдер жинау арқылы құрастырылатын ұсыныстары негізінде белгіленеді. 2004 жылдан бастап мүдделі орталық атқарушы органдарға да (салалық министрліктер мен ведомстволар) Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған квотаға қатысты ұсыныс енгізу құқығы берілген. Квота айқындауға жұмыс берушілер жергілікті атқарушы органдарға алдағы жылы шетелдік жұмыс күшін тартуға өтінім беру жолымен қатысады¹⁶.

Квота жұмыс күшінің жалпы көлемінен үлес негізінде айқындалады, атап айтқанда, алдыңғы жылғы деректер бойынша республиканың экономикалық белсенді халық саны-

¹¹ Көші – қон саласындағы қиянатшылдық туралы және еңбекші-мигранттарды мүмкіндіктер мен өтініш беру теңдігімен қамтамасыз ету туралы Конвенция.

¹² 5-бапты қараңыз.

¹³ 1991 жылғы 16 желтоқсан.

¹⁴ Жалпы тәртіп шетелдік азаматтардың елдің аумағында заңды негізде кемінде бес жыл тұрақты тұрғаннан кейін не Қазақстан Республикасының азаматтарымен – кемінде 3 жыл бойы некеде тұрғандардың Қазақстан Республикасының азаматтығын алуын қарастырады.

¹⁵ 11-бап.

¹⁶ Испания тәжірибесі өзгеше: үкімет квотаны әлеуметтік әріптестермен – жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен, сондай-ақ аймақтық әкімшіліктермен және мекемелермен кеңескеннен кейін белгілейді.

на пайызбен белгіленеді. Соңғы бірнеше жылда Үкімет тиісті шешімді алдыңғы жылдың желтоқсанының соңында қабылдайды¹⁷, кейіннен бекітілген квотаны Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі облыстардың, Астана және Алматы қалаларының арасында қысқа мерзімде таратып бөледі¹⁸.

3.1-кесте

Үкімет бекіткен шетелдік жұмыс күшін тарту квоталары

Жылдар	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
экономикалық белсенді халыққа шаққанда %	0,15	0,14	0,14	0,28	0,32	0,70	0,98	1,60
Мың адам	10,5	10,7	10,5	21,2	25,6	56,0	79,5	132,7

Дерек көзі: ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мәліметтері бойынша. Астана, 2008.

Еңбек көші-қонын квоталау жүйесі Қазақстанда ішкі еңбек нарығын қорғау мақсатында енгізілді. Бастапқыда мақсат шетелдік заңды тұлғалардың жоғары және орта білікті жұмыс орындарына (басқарушы қызметкер, жоғары және орта арнаулы білімді мамандар, білікті жұмысшылар) шетелдік еңбекшілерді тартуын шектеу болды. Соңғы жылдары елде қолданылатын шетелдік жұмыс күшін квоталау жөніндегі талаптар елеулі өзгерістерге ұшырады. Біріншіден, олар қазіргі уақытта шетелдік азаматтардың немесе азаматтығы жоқ тұлғалардың бір қатарына¹⁹ қолданылмайды, соның ішінде:

- шетелдік заңды тұлғалардың, олардың филиалдары мен өкілдіктерінің, сондай-ақ банк және сақтандыру ұйымдары мен өзге де кейбір ұйымдар-инвесторлардың бірінші басшылары болып істейтіндерге;
- жұмыс істейтін спортшылар мен әртістерге;
- жеке кәсіпкерлерге²⁰;
- «Байқоңыр» ғарыш айлағының қызметіне байланысты, халықаралық шарттарға сәйкес Қазақстан аумағында еңбек қызметін жүзеге асырушыларға;
- білім беру мекемелерінің оқытушыларына;
- Оралмандарды, босқындарды және Қазақстан Республикасының аумағында босқын мәртебесін алған және саяси пана тапқандарды қоса, Қазақстан Республикасын тұрақты мекендейтін тұлғаларға;
- еңбек көші-қоны жөніндегі заңнама талаптары бойынша осы топтарға жатпайтын тұлғаларға.

Екіншіден, 2006 жылдан бастап, Қазақстанда шетелдік жұмыс күшіне арналған квоталар Қырғызстан мен Өзбекстаннан еңбекші-мигранттар көптеп тартылатын маусымдық ауыл шаруашылығы жұмыстарын ескереді. Еңбекші-мигранттардың осы санаттарына рұқсат беру үшін тиісті шығу елдерімен еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы келісімнің болуы талап етіледі²¹. Қырғызстанға қатысты, шекара маңындағы облыстарда ауыл шаруашылығы жұмыстарымен айналысатын еңбекші-мигранттар үшін еңбек қызметін жүзеге асыруға арналған өзара квота беру ту-

¹⁷ 2008 жылға арналған квота Үкіметтің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы қаулысымен бекітілді.

¹⁸ 2007 жылға ол 2006 жылғы 29 желтоқсанда, ал 2006 жылға – 2005 жылғы 30 желтоқсанда бөлініп таратылды.

¹⁹ Мұндай шығарулардың қолданыстағы толық тізбесі Үкіметтің 2001 жылғы 19 желтоқсанда қабылданған қаулысына 2003 жылғы 20 қаңтарда, 2004 жылғы 17 наурызда, 2006 жылғы 14 наурызда енгізілген өзгерістерге сәйкес құрылды..

²⁰ Халықтың көші-қоны туралы Заңның 8-бабына сәйкес Қазақстан Республикасына уақытша келуші шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар жеке кәсіпкерлік субъектілері болып табыла алады, бірақ бұл ретте олар заңды тұлға құрмай, кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыра алмайды.

²¹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысының II және 12-тармақтарын қараңыз.

ралы ереже, ауылшаруашылық еңбекші-мигранттары жөніндегі 2002 жылғы 9 шілдедегі²² үкіметаралық екі жақты келісімде көзделген болатын; Өзбекстанға қатысты, мұндай келісім жоқ және маусымдық ауылшаруашылық көші-қоны реттелмейтін сипатқа ие. Үшіншіден, ұлттық заңнама бойынша квоталау жөніндегі талаптар біздің аумағымызда заңды тұлға құра отырып, кәсіпкерлік қызметті жүзеге асырушы бизнес-иммигранттарға қолданылмайды²³.

3.3. Шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру

Шетелдік жұмыс күшін тартуға қатысты заңнамалық жалпы талаптар жоғарыда аталған Халықты жұмыспен қамту туралы Заңмен белгіленеді. Бұдан да толығырақ, олар Үкіметтің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысымен бекітілген ережелермен реттеледі²⁴. Қазақстанда шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат жұмыс берушіге шетелдік қызметкерлердің мынадай санаттарына беріледі:

- 1) бірінші санат – ұйымның басшылық құрамы;
- 2) екінші санат – белгіленген тәртіппен расталған құжаттары бар, жоғары және орта кәсіптік білімі бар мамандар;
- 3) үшінші санат – білікті жұмысшылар;
- 4) төртінші санат - еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы келісімдерге сәйкес маусымдық ауыл шаруашылығы жұмыстарымен айналысатын жұмысшылар.

Шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алу жұмыс берушінің дәйекті түрде мынадай негізгі сатылардан өтуін талап етеді:

- 1) ұйғарымды нысандарды міндетті түрде пайдаланып және оларды өткізудің белгіленген мерзімдерін сақтай отырып, ішкі еңбек нарығында ұсыныстар іздестіру;
- 2) онда көрсетілген санаттар мен біліктіліктер бойынша шетелдік қызметкерлердің белгілі бір санына рұқсат алу;
- 3) рұқсат берген мемлекеттік органның шақырылатын шетелдік қызметкерлердің атаулы тізімін куәландыруы.

Қазіргі уақытта Қазақстан заңнамасы жұмыс берушілерден ұлттық кадрларды жұмысқа орналастыруға қатысты артықшылық қағидасын сақтауды және шетелдік қызметкерлерді тартуға рұқсат алуға өтініш берген кезде ішкі еңбек нарығында қолда бар бос орындарға лайықты үміткерлерді таба алмауының дәлелдемесін беруді талап етеді. Ішкі еңбек нарығында алдын ала ұсыныстар іздестіру жөніндегі талаптардың орындалуы заңнамамен реттеледі және төменде келтірілген үш тәсілдің барлығының міндетті түрде орындалуын көздейді:

- бос орындар туралы ақпаратты өтініш берген барлық үміткерлермен міндетті түрде әңгімелесулер жүргізе отырып, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің²⁵ веб-сайтындағы республикалық деректер базасында тіркеу және орналастыру;
- аймақтық деректер базасында (рұқсат беретін жергілікті атқарушы органның) тиісті ұсыныстар іздестіру;
- қолда бар бос орындар туралы республикалық және жергілікті мерзімдік басылымдарда хабарландыру жариялау.

²² Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Шекараға іргелес облыстарда ауыл шаруашылығы жұмыстарымен айналысатын еңбекші-мигранттардың еңбек қызметі және оларды әлеуметтік қорғау туралы 2002 жылғы Келісім Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 16 қаңтардағы № 29 қаулысымен бекітілген.

²³ Еңбек көші-қонын қолдайтын бірқатар мемлекеттерде, мәселен, Канада мен Испанияда бизнес-иммигранттар үшін квота көзделген.

²⁴ Бұл ережеге өзгерістер мен толықтырулар ұдайы енгізіледі. Оларға соңғы түзетулер Үкіметтің 2007 жылғы 19 желтоқсандағы № 1242 қаулысымен енгізілді және 2008 жылғы 1 маусымда күшіне енеді.

²⁵ www.enbek.kz

Ішкі еңбек нарығын тестілеудің жоғарыда көрсетілген тәсілдері үшін рұқсат алуға өтініші беру күніне қатысты оларды өткізудің мерзімдері де заңды тәртіппен айқындалған (мерзімді басылымдарда – 1 айдан 3 айға дейін, жергілікті атқарушы органның аймақтық деректер базасында іздестіру – бір айдан асырмай). Ішкі еңбек нарығында іздестіру жөніндегі талаптар шетелдіктерді шетелдік банк, сақтандыру ұйымдарының құрылымдық бөлімшелерінің басшылары ретінде және еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы келісімдерге сәйкес ауылшаруашылық қызметкерлерін тарту жағдайында қолданылмайды. 2008 жылғы 1 маусымнан бастап бұл тізбе біршама ұлғайтылатын болады және ішкі еңбек нарығында ұсыныстар іздестіру мамандардың жеке-леген санаттарына, мысалы, жоғары оқу орындары мен ғылыми ұйымдардың оқытушылары мен ғылыми қызметкерлеріне, теңіз кемелері экипажының мүшелеріне қатысты болмайды.

Қазақстанда жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттарды облыстардың, сондай-ақ Астана және Алматы қалаларының жергілікті атқарушы органдары таратқан аймақтық квоталар шегінде береді. Жұмыс беруші рұқсат алу үшін белгіленген ережелерге²⁶ сәйкес құжаттардың²⁷ қомақты пакетін ұсынуы тиіс, ол мыналарды қамтиды:

- 1) тартылатын шетелдік жұмыс күшінің саны, жекелеген кәсіптер мен біліктіліктер бойынша санаттары көрсетілген мемлекеттік немесе орыс тіліндегі өтінішті;
- 2) Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің белгілі бір нормативтік құжаттарына²⁸ сәйкес әр лауазым үшін белгіленген біліктілік талаптарын;
- 3) егер бұлар жалданатын қызметкердің біліктілік талаптарына енгізілген болса, шет ел тілін және стандарттарын білу, шетелдегі жұмыс тәжірибесі қажеттігі негіздемесін;
- 4) аймақтық деректер базасынан бос лауазымдар бойынша ұсыныстардың болуы туралы анықтаманы;
- 5) лауазымға қойылатын біліктілік талаптары көрсетілген, бар бос орындар туралы хабарландырулары бар мемлекеттік немесе орыс тіліндегі республикалық және жергілікті баспасөз басылымдарының²⁹ түпнұсқасы;
- 6) еңбек нарығы деректерінің республикалық базасы бойынша іздестіру нәтижелерін;
- 7) бұрын берілген рұқсаттың ерекше шарттарының орындалуы туралы ақпаратты (олар болған кезде);
- 8) егер мұндай жағдай ішкі еңбек нарығында ұсыныстар іздестіру кезінде орын алған болса, жұмыс берушінің қазақстандық азаматтарға уәждемелі бас тартуын;
- 9) сұралатын шетелдік жұмыс күші санының негіздемесін.

Жалпы, шетелдік жұмыс күшін тартуға берілетін рұқсат, бір облыстың не Астана, не Алматы қаласының аумағы шегінде ғана қолданылады, бұл мигранттардың еңбек қызметін жүзеге асыру мүмкіндігін шектейді: олар рұқсат алған жұмыс берушіде және рұқсатта көрсетілген аумақ шектерінде ғана жұмыс істей алады. Жұмыс берушіге екі және одан да көп аумаққа (облыс, Астана және Алматы қалалары) рұқсат беру осы жұмыс берушінің тиісті негіздеме беруі негізінде жүзеге асырылатын мәселені Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен келістірген жағдайда ғана жүзеге асырыла алады.

Шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алысымен, жұмыс беруші шетелдік қызметкерлермен еңбек шартын жасасады, олардан білімі мен тиісті еңбек қызметі тәжірибесінің болуын растайтын қажетті құжаттарды³⁰ жинайды, сондай-ақ рұқсаттың қолданылу мерзімі аяқталғанда еңбекші-мигранттардың тұрақты тұратын жеріне кетуі кепілдігін қамтамасыз

²⁶ *Үкіметтің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысының 14-тармағы.*

²⁷ *2008 жылғы 1 маусымнан бастап маусымдық ауылшаруашылық жұмыстарына рұқсат алу үшін тек өтініші беріледі.*

²⁸ *Басшылардың, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамасы мен Қазақстан Республикасының 01-99 “Кәсіптер сыныптауышы” мемлекеттік сыныптауышы.*

²⁹ *Іс жүзінде бұл талап бос орындар туралы хабарландыруларды кемінде екі республикалық және екі жергілікті басылымдарда хабарландырылғаны растамасын ұсыну қажеттігі ретінде ұғынылады.*

³⁰ *Бірінші, екінші және үшінші санат бойынша ғана (басшылық құрам, мамандар мен білікті жұмысшылар) талап етіледі және ауылшаруашылық қызметкерлері жағдайында талап етілмейді.*

етеді (мигранттарға жұмыс берушінің банкпен келісім-шартының көшірмесі мен қайтару үшін шотқа тиісті жарналарды енгізгені туралы түбіртек табыс етіледі). Бұдан әрі жұмыс беруші мынадай деректерді көрсетеді: тегін, атын, әкесінің атын; туған жылы мен күнін; азаматтығын; тұрақты тұру елін; шығу елін; Қазақстан Республикасында қолданылатын нормативтік құжаттарға сәйкес мамандығы мен білімін; кәсібі мен лауазымын³¹. Бұл тізбені жергілікті атқарушы органдар растауы тиіс және шетелдік жұмыс күшін тартуға берілген рұқсат ол расталған сәттен бастап күшіне енеді. Шетелдік қызметкермен еңбек шарты рұқсаттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін бұзылған жағдайда, жұмыс беруші тартылатын шетелдік жұмыс күшінің өзгертілген, уәкілетті орган растаған тізімінің негізінде сол санат пен біліктілік бойынша шетелдік жұмыс күшін тарта алады. 2008 жылғы 1 қаңтардан бері шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттар беру рәсімімен қатар балл³² есептеу жүйесін қолдану негізінде жұмыс беруші тартатын еңбекші-мигранттардың біліктілігін бағалау жүргізіледі (білімі, тиісті жұмыс өтілі, еңбек нарығындағы осы мамандыққа (кәсіпке) сұраныстың болуы бойынша). Ол маусымдық ауыл шаруашылығы жұмыстарына тартылатындардан өзге квота мен рұқсаттар бойынша талаптар қолданылатын шетелдік қызметкерлердің үш санатына³³ қолданылады.

Қазақстанда қолданылатын мигранттардың жұмысқа орналасуын рұқсаттау жүйесінің тағы бір өзіндік ерекшелігі - жұмыс берушіге берілетін рұқсатты ерекше шарттармен салмақтау мүмкіндігі. Бұл шарттар рұқсатта көрсетіледі және шетелдік жұмыс күші тартылатын мамандықтар бойынша жергілікті қызметкерлерді жұмыс берушінің есебінен дайындауға, қайта дайындауға және олардың біліктілігін арттыруға, сондай-ақ қазақстандық азаматтар үшін қосымша жұмыс орындарын құруға қатысты болады. Іс жүзінде, мұндай ерекше шарттарды рұқсат беруші мемлекеттік орган дискрециялық негізде белгілеуі мүмкін. Оларды орындамау жұмыс берушіге шетелдік жұмыс күшін тартуға кейін рұқсаттарды беруден бас тартуға негіздемелердің біреуі болып табылады.

3.4. Мигранттардың еңбек нарығына қатынау құқықтары(қабылдауды сүйемелдеу)

ХЕҰ-ның № 143 Конвенциясы мен Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция елде белгілі бір уақыт кезеңінде еңбек қызметін заңды түрде жүзеге асырғаннан кейін, мигранттардың еңбек нарығына еркін қатынау құқығының мүмкіндіктерін қарастырады.

Жұмыс істеуге мерзімі шектеулі рұқсат алған еңбекші-мигранттарға қатысты, жал бойынша жұмыс мемлекеті, сондай-ақ:

а) еңбекші-мигрант сыйақылық қызмет атқару мақсатында оның аумағында ұлттық заңнамада көзделген, екі жылдан аспауға тиіс кезең ішінде заңды тұрған жағдайда өзінің сыйақылық қызметін еркін таңдау құқығын бере алады;

б) өзінің азаматтарына немесе осы мақсатпен солармен тек өзгерткен адамдарға басымдық беру саясатын жүзеге асыру үшін, заңдардың немесе екі жақты немесе көп жақты келісімдердің қолданылуына қарай қызметкер-мигранттың сыйақылық қызмет атқару мүмкіндігін шектей алады. Кез келген мұндай шектеу сыйақылық қызмет мақсатында, ұлттық заңнамада көзделген, бес жылдан аспауға тиіс кезең ішінде, ол

³¹ Еңбекші-мигранттардың кәсібі мен лауазымы Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Басшылардың, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамасы мен Қазақстан Республикасының 01-99 “Кәсіптер сыныптауышы” Мемлекеттік сыныптауышы бойынша, яғни Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі бекіткен құжаттар бойынша көрсетіледі.

³² Балдарды есептеудің бұл жүйесі иммиграцияны еңбекке орналастыру не тұрақты мекендеу үшін еңбек көші-қонын қолдайтын елдерде, мысалы, Канадада, Чехияда, Ұлыбританияда қолданылады.

³³ Басшы қызметкер, білікті мамандар, білікті жұмысшылар.

өзінің аумағында заңды түрде тұратын еңбекші-мигрантқа қолданылмайды - Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция, 52-бап 3-тармақ

Ұйымның әрбір мүшесі:

а) еңбекші-мигрант оның аумағында жұмыс алу мақсатымен екі жылдан аспайтын, ұйғарымды кезең ішінде заңды тұрып, ал егер заңнама немесе ережеде контракт екі жылдан кем белгілі бір мерзімге көзделсе, онда қызметкер жұмысын бірінші контракт бойынша аяқтайтындай етіп, оларға географиялық жүріп-тұру құқығын қамтамасыз ете отырып, еңбекші-мигранттардың жұмысты еркін таңдауын іске асыра алады – ХЕҰ № 143 Конвенциясының 14-бабы

Жалпы жағдайда, Қазақстан заңнамасына сәйкес елде тұруға рұқсат алған иммигранттар тиісті мәртебе³⁴ алған сәтінен бастап жұмысқа орналасуға қатысты елдің азаматтарымен теңдей құқыққа ие болады. Алайда, жоғарыда көрсетілгендей, ұлттық заңнамаға сәйкес олар еңбек мигранттарына жата алмайды. Сонымен бірге, ұлттық еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасы аумағына уақытша келетін шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдарға қатысты шектеулер белгілейді. Соңғылары, Еңбек кодексіне³⁵ сәйкес, жұмыс беруші шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның³⁶ тиісті рұқсатын алған жағдайда ғана еңбек шартын жасасу құқығына ие болады. 2.3-кіші бөлімде көрсетілгендей, Қазақстан заңнамасы тиісті рұқсат алған және тартылатын еңбекші-мигранттардың тізімі бекітілген жағдайда жұмыс берушінің шетелдік жұмыс күшін уақытша негізде тарту құқығын айқындайды. Еңбекші-мигранттардың заңды негіздегі еңбек қызметінің еңбек нарығына алғашқы қатынауы шеңберінде аяқталуы, кейіннен оның Қазақстанда жұмыс таңдау еркіндігіне негіздеме ретінде қаралмайды. Жалпы, жұмыс берушіге рұқсат беруге негізделген, елдегі осының алдындағы тәжірибенің Қазақстандағы еңбек көші-қонын заңнамалық реттеу аясында, шетелдік қызметкерлердің алдыңғы жұмыс тәжірибесі шетелдік азаматтарды жалға алушы жұмыс беруші үшін ғана маңызы бар. Бұған қоса, қолданыстағы Шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттар беру ережесінде жұмыс берушілерге шетелдік қызметкерлерді біртіндеп жергілікті кадрлармен³⁷ ауыстыру жөнінде айтарлықтай қатаң талаптар қояды. Бұл тұрғыдан алғанда, қарастырылып отырған, ХЕҰ № 143 Конвенциясында және Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияда айтылатын, белгілі бір кезең өткеннен кейін еңбекші-мигранттардың жұмысты еркін таңдау құқығы Қазақстан заңнамасының іргелі тәсілдерінен өзгеше. Еңбекші-мигранттың жұмысқа орналасуға бастапқы және одан кейінгі талаптануы шектерінде, ұлттық заңнамаға сәйкес, шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаты бар жұмыс беруші ұсынған еңбек нарығына ғана қатынай алады.

3.5. Еңбекші-мигранттардың жұмыс орнын ауыстырған жағдайдағы құқықтары

ХЕҰ № 143 Конвенциясы сияқты Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция да елге заңды түрде келген жұмысшы-мигранттар жұмыстан айрылған жағдайда, бұрын ие болған құқықтарының сақталуына қатысты ережелерді қамтиды. Ең алдымен, бұл алғаш рұқсат берілген кезең ішінде елде одан әрі болу, сондай-ақ осы кезеңде жаңа жұмыс іздестіру және алу құқығына қатысты.

³⁴ Халықтың көші-қоны туралы Заңның 10-бабы.

³⁵ 26-баптың 4) тармақшасы.

³⁶ Жергілікті атқарушы органдарда тиісті функцияларды жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы функцияларды жүзеге асырушы арнаулы департаменттер атқарады.

³⁷ Үкіметтің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысы

1. Еңбекші-мигрант жұмыспен қамтылу мақсатымен елде заңды негізде тұрған жағдайда, өзінің қарапайым жұмыстан айрылу жайты үшін ғана заңсыз тұрған немесе ереженің құқықтық нормаларын бұзушы тұлға ретінде қаралмайды, өйткені, бұл тұруға рұқсаттың немесе қажет болған жағдайда оның жұмыс істеу құқығының жойылуына әкеп соқпайды.

2. Сәйкесінше, ол жұмыспен қамтамасыз ету, басқа жұмыс беру, сондай-ақ жұмыссыздық жағдайында уақытша жұмыспен қамтамасыз ету және қайта даярлау кепілдіктеріне қатысты өтініш беруде жергілікті халықпен бірдей теңдікті пайдаланады - ХЕҰ № 143 Конвенциясының 8-бабы.

2. Жал бойынша жұмыс істеу мемлекетінде сыйақылы қызмет түрін еркін таңдауға рұқсат берілетін еңбекші-мигранттар олардың жұмыс істеуге берілген рұқсаттары немесе сол сияқты рұқсаттардың жарамдылық мерзімі аяқталғанға дейін сыйақылы қызметінің тоқтауына байланысты тұрақты мәртебесін немесе оған тұруға берілген рұқсаттан айрылған болып есептелмейді.

3. Осы баптың 2 –тармағында аталған еңбекші-мигранттарға сыйақылы қызметтің басқа түрін іздеу үшін жеткілікті уақыт беру мақсатында тұруға рұқсат ең болмағанда жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу құқығына ие бола алатын мерзімге сәйкес кезең бойы күшін жоймайды – Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 49 бабының 2-және 3-тармақтары.

Қазақстан Республикасының Халықтың көші-қоны туралы заңының 5-бабы еңбек нарығындағы жағдайға байланысты Қазақстан Республикасының аумағына заңды түрде жіберілген еңбекші-мигранттарды елден шығарып жіберуге тыйым салуды қамтиды. Бұл заңнамалық ереже алғашқы жұмысқа орналасқан жері бойынша жұмысынан айрылған жағдайда еңбекші-мигрант елде болуға рұқсат берілген кезең (визаның қолданылу мерзімі не Қазақстанмен визасыз режимі бар елдердің азаматтары үшін төлқұжатты тіркеу мерзімі) ішінде елде болу құқығын сақтайтынын білдіреді. Алайда, мұндай жағдайда тиісті санатпен біліктілігі бар шетелдік қызметкерлерге беріліп қойған рұқсаттар көлемі шегінде бос орындары бар жұмыс беруші мигранттардың заңды жұмысқа орналасу мүмкіндігін шектейді. Іс жүзінде жұмысқа заңды орналасу мүмкіндігі 2008 жылғы 1 маусымда күшіне енген, өзгертілген ережелерге³⁸ сәйкес тартылатын шетелдік қызметкерлердің³⁹ өзгертілген тізбелерін растау жөнінде тиісті жұмыс берушіге қойылатын талаптармен қиындатылған, қалған мерзімге бірінші, екінші және үшінші санаттағы қызметкерлер ауыстырылған жағдайда, жеңілдетілген талаптар бойынша жаңа рұқсат алу қажет.

3.6. Білімі және біліктілігі туралы шетелдік құжаттарды тану

Еңбекші-мигранттарға қатысты қазіргі заманғы халықаралық стандарттар, олардың жұмысқа жалдау елінен тыс жерде алған кәсіптік біліктілігін тану туралы ережелерді қамтиды. Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияда қатысушы-мемлекеттер еңбекші-мигранттардың өздерінің аумағынан тыс жерлерде алған кәсіптік біліктілігінің танылуын қамтамасыз етуге ұмтылуға тиіс⁴⁰ деп көрсетілген. ХЕҰ № 143 Конвенциясының 14-бабына сәйкес Халықаралық еңбек ұйымының әрбір мүшесі «өкілдікті ұйымдармен консультациялардан кейін өзінің аумағынан тыс жерде алынған кәсіптік біліктілікті, оның ішінде аттестаттар мен дипломдарды тану шарттарын реттей» алады. Еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы 1994 жылғы ТМД Келісімі дипломдар мен білімі және кәсіптік біліктілігі туралы өзге де құжаттар мен еңбек

³⁸ Үкіметтің 2007 жылғы 19 желтоқсандағы № 1242 қаулысына Қосымшаның 34-тармағы.

³⁹ Қолданыстағы Квота белгілеу ережесі, Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға жұмыс берушілерге рұқсат берудің шарттары мен тәртібінің 26-тармағы.

⁴⁰ 52-баптың 2b-тармағы.

өтілін қатысушы мемлекеттердің өзара тануына қатысты арнайы ережелерді қамтиды. Дипломдарға қатысты, оларды растау рәсімін өткізу қажетінсіз тану көзделеді. Білім туралы құжаттарды растау рәсімін өткізу қажеттігінсіз өзара тану жөніндегі ережелер, сондай-ақ, Әзірбайжанмен, Беларусьпен, Қызғызстанмен және Өзбекстанмен жасалған еңбек көші-қоны мәселелері туралы екі жақты және үш жақты келісімдерде де қамтылған.

Бұрында рұқсат беру ережесі жұмыс берушіге білімі туралы құжаттардың нотариалды расталған көшірмелерін ғана тапсыруды қарастырды. Тіпті, бұрынғы КСРО елдері үшін, бұл талап үміткердің Қазақстанға білімі туралы құжатын қазақ тіліне аударып, кейіннен аударманы нотариалды растау үшін жұмысқа орналастыру агенттігіне немесе ықтимал жұмыс берушіге салып жіберуі тиістігін білдірді. Бұл, Қазақстаннан тыс жерлердегі шетелдіктерге Қазақстанда алғашқы жұмысқа орналасуына едәуір кедергі келтірді. Жаңартылған Ережеде білімі туралы құжаттың орыс тілінде ресімделген көшірмесін ғана ұсыну талап етілетінін атап көрсетеміз, бұның көптеген мигранттарды білімі туралы құжаттарды аудару және нотариалды растау үшін Қазақстандағы жұмыс берушіге алдын ала салып жіберу қажеттігі проблемасынан құтқарады. Сонымен қатар, шетелдік, әсіресе, бұрынғы Кеңестер Одағынан тыс жерде берілген дипломдардың сәйкестігін анықтау мәселесі әлі де бар. Бұл жерде шетелдік білім беру ұйымдары берген білім туралы құжаттарды Қазақстан Республикасында тану және нострификациялау (баламалылығын белгілеу) рәсімі қолданыла алады⁴¹. Алайда, бұл бұрынғы Кеңестер Одағынан тыс жерлерде берілген білім туралы құжаттар бойынша мамандықтың ұлттық нормативтік құжаттарға⁴² сәйкес белгіленуге тиісті лауазымдар, кәсіптер мен мамандықтарға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігін анықтаумен байланысты мәселелерді шешпейді. Бұл жағдайда еңбек қызметі аясында алынған, әсіресе, біліктілігі төмен қызметкерлердің кәсіптік біліктілігін растау - шешілуі одан да қиын мәселе.

⁴¹ *Тиісті ережелер Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2003 жылғы 8 тамыздағы № 542 бұйрығымен бекітілген.*

⁴² *Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің бұйрығымен бекітілген Басшылардың, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамасы, Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Қазақстан Республикасының 01-99 «Кәсіптер сыныптауышы» Мемлекеттік сыныптауышы.*

IV. МИГРАНТТАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ

4.1. Еңбек және жұмыспен қамту шарттары

Қазақстан нәсіліне, түсіне, ұлтына, жынысы немесе діни белгілері бойынша кемсітушілікті жою, еңбекке және жұмысқа қатысты мүмкіндіктер мен өтініш білдіру теңдігі туралы ережелер қамтылған бірқатар халықаралық конвенцияларды бекітті. Бұл Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пактіге, ХЕҰ-ның № 111 Еңбек және жұмыс саласындағы кемсітушіліктер туралы конвенциясына, ХЕҰ-ның № 100 құндылығы бірдей еңбек үшін әйелдер мен еркектерге теңдей сыйақы беру туралы конвенциясына, Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға да қатысты. ХЕҰ-ның № 143 Конвенциясында⁴³ тиісті ережелер еңбекші-мигранттар қатысында дамытылды және Халықаралық еңбек ұйымына мүше-мемлекеттерден еңбекпен және жұмыспен қамту саласындағы мүмкіндіктер мен өтініш беру теңдігіне жәрдемдесу және оны қамтамасыз ету саясатын әзірлеу және жүзеге асыру талап етіледі. Сондай-ақ, барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық Конвенцияға⁴⁴, еңбек жағдайлары мен сыйақыға қатысты, жал бойынша жұмыс мемлекетінің азаматтарына қарағанда, еңбекші-мигранттардың да қолайлылығы одан кем емес қатынасты пайдалануға тиістілігі туралы ережелер енгізілді (жұмыс уақыты, сондай-ақ, жұмыспен қамту шарттары).

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігін, кемсітушілікке тыйым салуды, еңбегі үшін ең төменгі жалақыдан кем болмайтын әділетті сыйақы алу құқығын қамтамасыз етуді еңбек заңнамасының қағидасы ретінде айқындайды. Еңбек кодексі, сондай-ақ, еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу жөнінде жеке бап⁴⁵ бар. Қазақстан заңнамасында еңбек қатынастарын реттеу шеңберінде «қызметкер» термині қолданылатынын атап көрсету керек, бұл ел азаматтарымен қатар шетелдіктерді де қамтиды. Сондықтан, жергілікті қызметкерлер мен еңбекші-мигранттардың еңбек жағдайлары мен еңбегі үшін сыйақы мәселелері заңнаманың бір ережелерімен және нормаларымен реттеледі. Заң жүзінде ел азаматтарының, Қазақстанда тұрақты тұратын тұлғалар мен еңбекші-мигранттардың құқықтық жағдайларындағы негізгі айырмашылықтар азаматтарды жұмыспен қамтудың шарттары мен мерзімдеріне байланысты. Қазақстанда тұрақты тұруға құқық алған адамдардың еңбек және жұмыспен қамту саласында іс жүзінде ел азаматтарымен бірдей құқықтарға ие болады⁴⁶. Азаматтармен салыстырғанда, Еңбек кодексінде еңбекші-мигранттарға қолдану қатысында қарастырылған өзекті алып тастау - олармен жұмыс беруші арнаулы рұқсат алғаннан кейін және тартылатын шетелдік жұмыс күшінің тізбесіне енгізілгеннен кейін ғана жеке еңбек шартын жасау мүмкіндігі. Бұдан басқа, жұмыс іздеу және жұмысқа орналастыру жөніндегі мемлекеттік қызметтердің қызметтерін қоса, жұмысқа орналастыру саласындағы мемлекеттік кепілдіктер еңбекші-мигранттарға қолданылмайды. Олар тек Қазақстан Республикасының азаматтары мен Қазақстанда тұрақты тұру құқығын алған адамдарға ғана көзделген⁴⁷.

Тек уақытша еңбек көші-қонын тануға ғана негізделген еңбекші-мигранттардың ұлттық нарыққа қатынауының белгіленген тәртібі жергілікті қызметкерлермен салыстырғанда

⁴³ II бөлім. Мүмкіндіктер мен өтініш білдіру теңдігі.

⁴⁴ 25-бап.

⁴⁵ 7-бап.

⁴⁶ Заңнамада қазақстандық азаматтығының болуы қажеттігі тікелей көрсетілген белгілі бір лауазымдарға орналасу мүмкіндігі ғана алынып тасталады.

⁴⁷ Еңбек кодексінің 12 тарауын және Халықты жұмыспен қамту туралы Заңының 5 және 15 баптарын қараңыз.

жұмыс берушімен еңбек қатынастарын рәсімдеудің шарттары мен нысандарына қатысты елеулі ерекшеліктерді айқындайды. Мәселен, жалпы, Еңбек кодексінің 29-бабының талаптарына сәйкес Қазақстанда еңбек шарты мына мерзімдерге жасалуы мүмкін:

- еңбек шартында оның қолданылу мерзімі ескертілмеген немесе ол белгіленбеген мерзімге жасалғанда, белгіленбеген мерзімге;
- белгілі бір мерзімге, бұл ретте, оның ұзақтығы кемінде бір жылды құрауы тиіс;
- белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;
- уақытша орнында жоқ қызметкерді алмастыру уақытына, мысалы уақытша ауырған кезде, бала күтімі жөніндегі демалыс кезеңіне;
- маусымдық жұмыстың орындалу уақытына, (мұндай шарттар көбінесе, ауыл шаруашылығы жұмыстарын орындауға жалдаған жағдайда жасалады).

Сонымен бірге, ұлттық еңбек заңнамасы мерзімдері белгіленбеген шарттарды қызметкердің құқығын қамтамасыз ету тұрғысынан әлдеқайда қолайлы есебінде қарайды. Осы себепті, еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалатын қызметкерлер үшін көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды беруден жалтару мақсатымен еңбек шартын белгілі бір мерзімге жасауға тыйым салынады (Еңбек кодексінің 29-бабының 1-тармағы).

Алайда, квоталар мен рұқсаттар жүйесіне жататын еңбекші-мигранттар жағдайында еңбек шарттарын белгіленбеген мерзімге жасау мүмкіндігі жоқ. Бұған қоса, квоталарды таратып бөлу мерзімі мен рұқсатты рәсімдеу және еңбекші-мигранттардың тізімін растау рәсімдерінің ұзақтығын ескергенде, іс жүзінде мигранттармен еңбек шарттары бір жылдан аспайтын мерзімге, атап айтқанда, белгілі бір жұмыстарды орындау мерзіміне ғана жасалуы мүмкін. Міне сондықтан да, еңбекші-мигрант пен жұмыс берушінің еңбек қатынастары қашан да қысқа мерзімді сипатта болады және жұмыс берушіге берілген рұқсат мерзімі аяқталысымен, яғни күнтізбелік жыл аяқталғанға дейін өздігінен тоқтауы тиіс.

4.2. Кәсіптік оқыту, тіл үйрету курстары мен кірігу курстары

Қазіргі заманғы халықаралық стандарттар тұрақты мәртебелері реттелген мигранттар мен ел азаматтарының кәсіптік оқыту мен қайта даярлауға қол жеткізуіне тең мүмкіндіктер қағидасын көздейді. Мәселен, Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 43-бабында олар кәсіптік бағдарлау және жұмысқа орналастыру қызметтеріне, кәсіптік даярлау және қайта даярлау орындары мен мекемелеріне қол жеткізуге қатысты жал бойынша жұмыс мемлекетінің азаматтарымен теңдей тәртіпті пайдалануға тиіс деп көрсетілген. ХЕҰ 1975 жылғы № 151 Конвенциясына сәйкес кәсіптік оқыту және жұмысқа орналастыру қызметтерін көрсету саласындағы мүмкіндіктер мен өтініш білдіру теңдігін берумен қатар, еңбек мигранттарын жал бойынша жұмыс мемлекетінің тілін үйретуге жағдай жасау қажет.

7. (1) Еңбекші-мигранттарға еңбек және жұмыспен қамту саласындағы өздерінің құқықтары мен мүмкіндіктерін, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдікті ұйымдарымен консультациялар негізінде қаншалықты қабылдануы мүмкіндігін толық көлемінде пайдалануға мүмкіндік беру үшін

(b) жал бойынша жұмыс мемлекетінің тілін немесе тілдерін білуін ақылы жұмыс күні уақытында мүмкіндігінше ілгерілету үшін; - ХЕҰ № 151 Ұйғарымының 7-тармағы.

Қазақстанның аймақтық және екі жақты келісімдері шеңберінде бұл қағида еңбек көші-қоны саласында Әзірбайжанмен жасалған үкіметаралық келісімде ғана көрініс тапты. ТМД елдерінің 1994 жылғы Еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы келісімі, сондай-ақ Беларусьпен, Қырғызстанмен, Моңғолиямен, Тәжікстанмен және Өзбекстанмен жасалған еңбекші-мигранттар жөніндегі

келісімдер олардың кәсіптік оқыту мүмкіндіктеріне қол жеткізуіне қатысты ережелерді қамтымайды.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі⁴⁸ азаматтарға жұмыссыз мәртебесін алған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушінің есебінен осындай жағдайлар туғызу арқылы кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға, біліктілік арттыруға құқығына қатысты мемлекеттік кепілдіктерді, сондай-ақ мұндай жағдайларды жұмыс берушінің есебінен жасауды айқындайды. Кәсіптік даярлауды қамтамасыз ету жөнінде жұмыс берушілерге қойылатын талаптарды мемлекет соңғы жылдары кәсіподақтармен және жұмыс берушілер бірлестіктерімен жасалатын үш жақты келісімдер, сондай-ақ шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттар беру жүйесі арқылы ілгерілетуде. Жыл сайынғы рұқсаттарды беру кейіннен шетелдік азаматтарды ауыстыру мақсатында⁴⁹ қазақстандық азаматтарды даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру жөнінде ерекше шарттар жүктеуді көздейді. Бұл шарттарды орындау талаптары соңғы жылдары күрделеніп, қатая түсуде. Сонымен, ұлттық заңнама азаматтар мен еңбекші-мигранттар үшін кәсіптік оқыту мүмкіндіктерінің теңдігі қағидасын танымайды: керісінше, оларды жұмыс берушінің есебінен қамтамасыз етуде Қазақстан Республикасы азаматтарының кәсіптік даярлаудағы артықшылығы қағидасы қолданылады. Жұмыссыздықтан мемлекеттік қорғау аясында іске асырылатын кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыруды ұйымдастыру жөніндегі арнайы шараларға келсек, мұндай шаралар Қазақстан азаматтары үшін де, Қазақстанда⁵⁰ тұрақты тұру құқығын алған тұлғалар үшін де қарастырылған. Сонымен бірге, оралмандар жұмысқа орналасуда қиындық көретін және мемлекет тарапынан әлеуметтік қорғау бойынша ерекше шаралар талап етілетін нысаналы топтардың біреуі ретінде бөлінген⁵¹.

Мигранттардың тіл курстарынан және кіріктіру курстарынан өту мүмкіндігі Қазақстанда оралмандарға ғана қатысты қаралады, оларға қатысты ұлттық заңнама бейімдеу қызметтерін көрсетуді, соның ішінде мемлекеттік және (қалауы бойынша) орыс тілдерін оқытуды көздейді⁵².

Мәртебелері реттелген еңбекші-мигранттар мен жергілікті қызметкерлердің теңдігі қағидасы кәсіби оқыту мен қайта даярлаудан өту мүмкіндігіне қолданылады. Алайда еңбекші-мигранттарды әкімшіліктік алалау болатын екі сала бар: бұл кәсіби оқыту және тіл үйрету⁵³.

4.3. Кәсіподақтардың құқықтары

Қазақстан Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пакті сияқты, ХЕҰ-ның № 87 Бірлестіктер бостандығы және кәсіподақтарға бірлесу құқықтарын қорғау туралы Конвенцияның да тарабы болып табылады. Екі Конвенция да еңбекші-мигранттарға кәсіподақ құру және/немесе олардың қызметтеріне қатысу құқықтарын береді. Қазақстан ХЕҰ-ның № 98 Ұйымдастыру және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы туралы конвенциясын бекітті, осыған сәйкес қызметкерлер азаматтығына қарамастан тиісті құқықтарын пайдаланады, яғни бұл құқықтар еңбекші-мигранттарға да қолданылады.

Қазақстан Республикасының Конституциясы⁵⁴ бірлесу бостандығына құқық береді, ол қоғамдық бірлестік түрлерінің біреуі болып табылатын кәсіптік одақтар құру және олардың

⁴⁸ 145-бап.

⁴⁹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға квота белгілеу ережесі, жұмыс берушілерге рұқсаттар берудің шарттары мен тәртібін қараңыз.

⁵⁰ Халықты жұмыспен қамту туралы Заңның 15-бабы.

⁵¹ Халықты жұмыспен қамту туралы Заңның 5-бабының 2-тармағы.

⁵² Халықтың көші-қоны туралы Заңның 1-бабының 1) тармақшасын қараңыз.

⁵³ Шығу және бару елдеріндегі еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат әзірлеу жөніндегі Нұсқаулық. ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ 2006, 160-бет.

⁵⁴ 23-бап.

қызметіне қатысу жолымен іске асырылады. «Қоғамдық бірлестіктер туралы»⁵⁵ 1996 жылғы 31 мамырдағы № 3-1 Заңға сәйкес кәсіптік одақтар құруға Қазақстан Республикасының азаматтары ғана ұйтқы бола алады. Қазақстанда тұрақты тұратын шетелдіктер мен еңбек мигранттары, егер ұйымның жарғысында шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ тұлғалардың⁵⁶ мүше болуы тікелей көзделген болса, тіркелген кәсіптік одақтарға мүше бола алады. Бұған қоса, елде басқа мемлекеттердің кәсіптік одақтарының қызметіне, сондай-ақ кәсіптік одақтарды шетелдік заңды тұлғалар мен азаматтардың, шет мемлекеттер мен халықаралық ұйымдардың⁵⁷ қаржыландыруына жол берілмейді. ХЕҰ-ның №87 Конвенциясының орындалуын бақылау аясында ХЕҰ Сарапшылар Комитеті кәсіподақты қызметкерлердің халықаралық бірлестіктері тарапынан қаржыландыруға тыйым салатын заңнама Конвенция қорғайтын құқықты бұзатынын анықтап, Қазақстан Үкіметіне сәйкес ережелерге түзетулер енгізу туралы сұрау салды⁵⁸.

Сонымен бірге, еңбекші-мигранттардың ұжымдық келіссөздер жүргізуге құқығы жағдайында, негізгі мәселе олардың кәсіподақтарға қатысу құқығының шектеулілігі емес, жұмыспен қамтылуының уақытша сипаты болса керек. Бұған қоса, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі белгілі бір жағдайларда кәсіподақтарға ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу және олардың ережелерінің орындалуын бақылауға қатысты шектеулі құқықтар береді, мәселен, ұжымдық еңбек дауларына бастама көтеру құқығы негізінен кәсіптік одақтарға емес, қызметкерлердің жалпы жиналысына берілген⁵⁹. Уақытша қызметкерлерге қатысты ХЕҰ-ның Бірлестіктер Бостандығы жөніндегі Комитеті уақытша қызметкерлердің ұжымдық келіссөздер жүргізуге мүмкіндіктері болуы тиіс деген қағиданы ұстанады⁶⁰.

⁵⁵ 10-бап.

⁵⁶ Қоғамдық бірлестіктер туралы Заңның 11-бабы.

⁵⁷ Қазақстан Республикасы Конституциясы 5-бабының 4-тармағы. 2000 жылғы 7 маусымда қабылданған Қазақстан Республикасы Конституциялық кеңесінің № 4/2 “Қазақстан Республикасы Конституциясының 5-бабының 4-тармағының ресми түсіндірілуі туралы” қаулысында былай көрсетілген: “Қазақстан Республикасы Конституциясының 5-бабы 4-тармағының “...саяси партиялар мен кәсіптік одақтарды шетелдік заңды тұлғалар мен азаматтардың, шетелдік мемлекеттер мен халықаралық ұйымдардың қаржыландыруына жол берілмейді” делінген нормасын саяси партиялар мен кәсіптік одақтардың ақша қаражаттары мен басқа да материалдық құралдарды алуына құқықтық тыйым ретінде түсінген жөн”.

⁵⁸ Конвенциялар мен Ұсынымдарды қолдану жөніндегі Сарапшылар Комитетінің есебі, Ескерту, КҰҚСК 78-ші сессиясы, 2007.

⁵⁹ Еңбек кодексінің 288-бабының 1-тармағы.

⁶⁰ ББК Шешімдер Дайджестінің 906-параграфы, 2006 жылғы редакцияда.

V. ЕҢБЕКШІ-МИГРАНТТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК КІРІГҮІНЕ ЖӘРДЕМДЕСУ

Еңбек көші-қоны жөніндегі қабылдаудан соң мемлекеттік саясат еңбекші-мигранттарды жал бойынша жұмыс еліне әлеуметтік кіріктіру шараларын әзірлеу және іске асыруға бағытталады. Еңбек көші-қоны уақытша жағдай ретінде түсінілетін Қазақстанға қатысты, бұл тәсіл негізінен «ұзақ мерзімді» мигранттар мен елге тұрақты мекендеуге келген мигранттарға бағдарланған. Алайда, әлеуметтік кірігу, кемсітушіліктердің алдын алу және отбасылардың қайта қосылуы мәселелерін уақытша және маусымдық еңбекші-мигранттар қатысында да шешу қажет әрі маңызды.

5.1. Кемсітушілік мәселелерін шешу

Кемсітпеушілік қағидасы (нәсілі, этникалық тегі, жыныс, діни және т.б. белгілері бойынша) Адам құқықтары туралы халықаралық билде (Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясы, азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық пакті, Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пакті) және түрлі тақырыптағы адам құқықтары жөніндегі бірқатар халықаралық келісімдерде бірдей қолданылады және танылған. Ол еңбекші-мигранттардың әлеуметтік бірлесуі және кірігуі жөніндегі саясатты іске асырудың негізгі шарты болып табылады.

Жоғарыда, 1.2 - және 3.1 -тарауларында көрсетілгендей, Қазақстан кемсітпеушілік ережелерін қамтитын бірқатар халықаралық конвенциялардың тарапы болып табылады. Бұған қоса, бұл қағида конституциялық норма ретінде мойындалған. Қазақстан Конституциясының 14-бабының 2-тармағында «ешкім де шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкітік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, діни көзқарасы, сенімі, тұратын жері немесе кез келген өзге де жағдаяттар уәждемесі бойынша кемсітушілікке ұшырауына болмайды» деп көрсетілген. Кемсітушілікті болдырмау мәселесі көші-қонды реттеу қағидаларының біреуі ретінде көші-қон туралы ұлттық заңнамада да көрініс тапты. Халықтың көші-қоны туралы Заңның 3-бабына сәйкес көші-қонды реттеу басқалармен бірге, шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкітік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, діни көзқарасы, сенімі, тұратын жері немесе кез келген өзге де жағдаяттар уәждемесі бойынша қандай да болмасын кемсітушілікке жол бермеуге негізделеді. Жоғарыдағы уәждер бойынша адамның (азаматтың) құқығы мен бостандықтарын тікелей немесе жанама шектеу Қазақстанда қылмыстық жазаланатын әрекет⁶¹ деп танылады. Жалпы, кемсітпеушілік қағидасын қамтамасыз ету елде, ең алдымен, тиісті заңнамалық тыйымдарды белгілеу, оларды бұзушылықтарға қатысты сот және соттан тыс қорғау құралдары, сондай-ақ кемсітушілікке қарсы ережелерді бұзған адамдарды қылмыстық қудалау арқылы жүзеге асырылады.

⁶¹ Қылмыстық кодекстің 141-бабы.

5.2. Еңбекші-мигранттардың кірігуі

Еңбекші-мигранттардың кірігуі жөніндегі мемлекеттік саясатты әзірлеу және іске асыру қажеттігі ХЕҰ № 143 Конвенциясында атап көрсетіледі.

Ұйымның әрбір Мүшесі ұлттық жағдайлар мен тәжірибеге сәйкес әдістермен...

е) жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдікті ұйымдарымен консультация бойынша, ұлттық жағдайлар мен тәжірибеге сәйкес, еңбекші-мигранттар мен олардың отбасыларына, жұмыс беруші елдің қоғамына икемделгенге дейін олар сезінетін ерекше қажеттіліктерді ескере отырып, елдің азаматтарына берілетін басымдықтарды теңдей көлемде пайдалануға мүмкіндік беретін әлеуметтік саясатты әзірлейді және жүргізеді, бірақ бұл мүмкіндіктер мен өтініш білдіру теңдігі қағидасына қолайсыз әсер етпеуге тиіс – ХЕҰ № 143 Конвенциясының 12-бабы.

Мигранттарды кіріктірудің тұжырымдамалық тәсілдерінің оны іске асыратын елдерде елеулі айырмашылықтары бар⁶². Мәселен, Еуропалық комиссия кірігуге мынадай анықтама береді:

«... Кірігуді, үшінші елдің заңды тұрып жатқан азаматтары (шетелдіктер) мен қабылдаушы қоғамның өзара құқықтары мен тиісті міндеттемелеріне негізделген екі жақты үрдіс деп түсіну керек, ол иммигранттардың толық қатысуын көздейді. Бұл бір жағынан, қабылдаушы қоғамның иммигранттардың заңды құқықтары жеке адамның экономикалық, әлеуметтік, мәдени және азаматтық қызметке қатысу мүмкіндіктері болатындай етіп белгіленуін қамтамасыз етуге жауапкершілігі болады, екінші жағынан иммигранттар қабылдаушы елдің іргелі нормалары мен құндылықтарын құрметтейді және кірігу үрдісіне өзінің жеке бірегейлігін⁶³ жоғалтпай белсене қатысады.»

Қазақстанда мигранттардың кіріктіру шараларының қолданылуы әзірше шектеулі, әрі олар оралмандар мен олардың отбасыларына бейімделген. Олардың көпшілігі күні кеше бір мемлекеттің – Кеңестер Одағының азаматтары болды және бүгінде бұрынғы одақтас республикалардан келуде. Халықтың көші-қоны туралы заңға сәйкес олардың тілегі бойынша, мамандандырылған бейімдеу және кіріктіру орталықтарында⁶⁴ орналастыру арқылы бейімдеу қызметтері көрсетіледі. Оралмандар мен олардың отбасыларының мүшелерінің осы орталықта болуы ақысыз негізде жүзеге асырылады. Бейімдеу және кіріктіру орталығы қызметтерінің кешені құқықтық кеңестер беруді, мемлекеттік тілді және (қалауы бойынша) орыс тілін үйретуді, кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды⁶⁵ қамтиды.

5.3. Отбасылардың қайта қосылуы

ХЕҰ-ның № 143 Конвенциясы сияқты, Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция да еңбекші-мигранттар отбасыларының қайта қосылуына жәрдемдесу жөнінде шаралар қабылдау қажеттігін көздейді.

⁶² Шығу және бару елдерінде еңбек көші-қоны саласындағы тиімді саясатты әзірлеу жөніндегі Нұсқаулық ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ, 2006, 166-бет.

⁶³ *Commission, Communication on Immigration, Integration and Employment, COM (2003) 336, 3 July 2000, 17-18.*

⁶⁴ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің міндетін атқарушының 2007 жылғы 27 қыркүйектегі № 225-б «Оралмандар мен олардың отбасы мүшелерінің оралмандарды бейімдеу және кіріктіру орталықтарында уақытша тұруы және оларға бейімдеу қызметтерін көрсету ережесін бекіту туралы» бұйрығы.

⁶⁵ Халықтың көші-қоны туралы Заңның 1-бабының 1) тармақшасы.

1. Ұйымның әрбір Мүшесі өзінің аумағында заңды негізде тұрып жатқан барлық еңбекші-мигранттар отбасыларының қосылуына жәрдемдесу мақсатында өз құзіреті шеңберінде қажетті барлық шараларды қабылдай және Ұйымның басқа Мүшелерімен ынтымақтаса алады.

2. Еңбекші-мигрант отбасының, осы бап қолданылатын мүшелері, оның жұбайы, оның асырауындағы балалары, әкесі мен шешесі болып табылады – ХЕҰ № 143 Конвенциясының 13-бабы

1. Қатысушы-мемлекеттер отбасы – қоғамның табиғи және негізгі ұясы болып табылатынын тани отырып, еңбекші-мигранттар отбасыларының бірлігін қорғауды қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдайды.

2. Қатысушы-мемлекеттер еңбекші-мигранттардың олардың жұбайларымен немесе қолданылатын құқыққа сәйкес некеге теңестірілуі мүмкін қатынастарда тұратын адамдармен, сондай-ақ олардың некеде тұрмайтын кәмелетке толмаған балаларымен қосылуына жәрдемдесу үшін өздері қажет деп есептейтін және өздерінің құзіреті аясына кіретін шараларды қабылдайды.

3. Жал бойынша жұмыс мемлекеті, өзінің адамгершілік пайымына қарай, осы баптың 2-тармағы ережесіне сәйкес теңдей режимді еңбекші-мигранттар отбасыларының басқа мүшелеріне де беру туралы мәселеге оң көзбен қарайды. – Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық Конвенцияның 44-бабы

Осы тұрғыдан алғанда, Қазақстан заңнамасының отбасылық иммиграцияны көші-қон түрлерінің біреуі ретінде қарастыратынын атап өткен жөн. Иммигрант отбасының мүшесі ретінде әйелі (ері), олардың ата-аналары мен асырауындағы балалары, сондай-ақ бұрынғы тұрған жерінде⁶⁶ оларды асырауға міндетті болған, ата-анасы немесе қамқоршысы жоқ, кәмелетке толмаған бауырлары, сіңлі-қарындастары танылады. Сонымен, ұлттық заңнамада иммигрант отбасының құрамы жоғарыда аталған конвенциялардағыға қарағанда, біршама кең анықталған және белгілі бір жағдаяттарда кәмелетке толмаған бауырлары мен сіңлі-қарындастарын да қамтиды. Оралмандарға қатысты, ұлттық заңнаманың, оның ішінде иммиграцияға жыл сайынғы квоталар жөніндегі ережелері, ең алдымен, отбасылық иммиграцияны қолдауға бағдарланған. Еңбекші-мигранттар отбасыларының қосылу құқығы заңнамалық деңгейде айқындалмаған, дегенмен, шетелдіктерге елге келу рұқсаттарын беруді құқықтық реттеу тәжірибесі осы құқықтың іске асырылуына елеулі шектеулер белгілемейді. Халықтың көші-қоны туралы Заң⁶⁷ бұл құқықты Қазақстан Республикасында болуға және кетуге қажетті қаражатының болуы туралы растаманы ұсынбаған жағдайда, еңбекші-мигранттардың отбасы мүшелеріне келуге рұқсат берілмеуі мүмкіндігімен шектейді. Бұл талапты орындау үшін мынадай қаражаттың болуын растау қажет:

- ол аумағында тұрақты мекендейтін мемлекеттің ең жақын әуежайына дейін эконом класс авиабилетінің құнынан кем болмайтын мөлшердегі;
- ТМД елдерінен ол аумағында тұрақты тұратын мемлекеттің ең жақын бекетіне дейін теміржол (купеленген вагон) немесе автомобиль көлігі билетінің құнынан кем болмайтын мөлшердегі;
- елде болған әрбір күніне⁶⁸ екі еселеген айлық есептік көрсеткіштен кем болмайтын.

⁶⁶ Халықтың көші-қоны туралы Заңның 19-бабы.

⁶⁷ 22-бап.

⁶⁸ Үкіметтің 2000 жылғы 28 қаңтардағы № 136 қаулысымен бекітілген Шетелдіктердің Қазақстан Республикасына келуінің және болуының, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасынан кетуі тәртібінің 11-2-тармағы.

Отбасы мүшелерінің болуына және кетуіне қаражаттың болуын растау Шетелдіктердің Қазақстан Республикасына келуінің және болуының ережесіне тиісті өзгерістер енгізілгеннен кейін міндетті талап болып отыр (Үкіметтің 2007 жылғы 10 тамыздағы № 688 қаулысы). Жоғарыда көрсетілген талаптар, Қазақстан Республикасында немесе Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасында туған немесе бұрын осы елдің азаматтығы болған оралмандардың отбасы мүшелеріне қолданылмайды. Бұған қоса, Қазақстанның Қырғызстанды, Өзбекстан мен Тәжікстанды қоса, еңбекші-мигранттардың көптеген шығу елдерімен визасыз жүріп-тұру режимін қолдайтынын есте ұстау керек.

VI. ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУДЫ ЖАҚСARTY

6.1. Денсаулық сақтау

Қазақстан Республикасы бекіткен Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пактінің 12-бабы 1-тармағында «Осы Пактіге қатысушы мемлекеттер әрбір адамның дене және психикалық денсаулықтың ең жоғары қол жетімді деңгейіне құқығын таниды» деп жазылған. БҰҰ-ның Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі комитетінің Денсаулықтың ең жоғары қол жетімді деңгейі жөніндегі Негізгі түсініктемесінде мемлекет денсаулыққа құқықты, мәртебесі реттелмеген мигранттарды қоса, мемлекеттік саясатта кемсітушілік тәжірибелерін жүргізуден бас тарта отырып, барлық адамдардың денсаулық сақтаудың профилактикалық, емдеу және паллиативтік қызметтеріне теңдей қол жеткізуінен бас тартудан немесе шектеуден тартыну жолымен құрметтеуге тиіс деп көрсетіледі. Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияда⁶⁹ мерзімді медициналық жәрдем барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелері үшін қол жетімді, және келуге немесе жұмысбастылығына қатысты қандай да болмасын ауытқуларға байланысты жәрдем көрсетуден бас тартуға болмайтындығы белгіленген.

Қазақстанның еңбек көші-қонына қатысты аймақтық және екі жақты келісімдерінде медициналық жәрдемге қол жетімділік мәселесі мұндай кеңінен танылмаған. Мәселен, 1994 жылғы ТМД-ның Еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы келісіміне еңбекші-мигранттарға медициналық қызмет көрсету жұмыс берушінің есебінен жүзеге асырылуы туралы ереже енгізілген. Қырғызстанмен екі жақты келісімде еңбекші-мигранттардың жедел медициналық жәрдемге қатысты азаматтармен теңдей құқығы айтылады, сонымен бірге жоспарлы медициналық жәрдем жұмыс берушінің міндеті ретінде айқындалады. Еңбек көші-қоны жөніндегі басқа мемлекеттермен екі жақты келісімдерде еңбекші-мигранттарға медициналық жәрдем көрсету мәселелері айтылмайды не олар жұмыс берушінің есебінен өтелуге тиіс деп көрсетіледі.

Ұлттық заңнама шеңберінде еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерін қоса, шетелдіктердің медициналық жәрдемге қол жетімділігі Үкіметтің 2006 жылғы 16 қазандағы № 997 қаулысымен бекітілген арнайы ережелермен реттеледі. Олардың күші Қазақстанды уақытша және тұрақты мекендейтін шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдарға да таралады және мәртебелері реттелмеген мигранттарға қатысты қандай да бір шектеулерді көздемейді. Тегін медициналық көмек келген жері бойынша көрсетіледі және мигранттың визасының болуы немесе тіркеуінің болуымен байланысы жоқ. Шетелдіктерге ақысыз негізде жедел медициналық жәрдем мен айналасындағыларға⁷⁰ қауіп төндіретін дертпен науқастанған кезде медициналық көмек көрсету көзделген. Өзге медициналық қызметтер шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдарға олардың меншікті қаражатының, олардың жұмыс берушілерінің қаражатының, ерікті медициналық сақтандыру мен Қазақстан Республикасы заңнамасында тыйым салынбаған өзге де көздердің есебінен көрсетіледі. Оралмандардың Қазақстан Республикасының азаматтары үшін көзделген тегін медициналық көмектің толық көлемінде пайдаланатынын атап көрсету керек⁷¹.

6.2. Тұрғын жаймен қамтамасыз ету

Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пактінің 11-бабы 1-тармағында «Осы Пактіге қатысушы мемлекеттер әркімнің өзі үшін және оның отбасы

⁶⁹ 28-бап.

⁷⁰ Мұндай аурулардың тізбесі Үкіметтің 2000 жылғы 30 наурыздағы № 468 қаулысымен бекітілген.

⁷¹ Үкіметтің 2007 жылғы 28 қыркүйектегі № 853 қаулысының 1-тармағы.

үшін жеткілікті тамақ, киім мен тұрғын үйді қамтитын, жеткілікті өмір сүру деңгейіне және өмір сүру жағдайларын үздіксіз жақсарту құқығын таниды» деп көрсетілген. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі комитет барабар тұрғын жайға құқық жөніндегі Негізгі түсініктемесінде барабар тұрғынжайға құқық барлық адамдарға, сондай-ақ жасына, экономикалық мәртебесіне, тобына немесе басқа да тиістілігіне немесе мәртебесіне және басқа да осыған ұқсас факторларға қарамастан, олардың барабар тұрғын жайға құқығы бар отбасыларына қолданылады деп атап көрсетілген. Сонда бұл құқыққа ие болуда, қандай да болмасын кемсітушілік нысаны болмауға тиіс деп көрсетіледі. ХЕҰ-ның № 97 Еңбекші-мигранттар туралы Конвенциясында (қайта қаралған)⁷², Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы Халықаралық конвенцияда⁷³ еңбекші-мигранттарды тұрғын үймен қамтамасыз етуге қатысты Қазақстан еңбекшілерімен теңдей мүмкіндіктер көзделеді. Сонымен қатар, мүмкіндіктер теңдігі қағидасы тұрғын жайды меншікке сатып алу құқығына, оны меншікке беру кезінде түрлі субсидиялар мен өзге де әлеуметтік көмек нысандарына қолданылмайды. Қазақстанның еңбек көші-қоны жөніндегі екі жақты келісімдері деңгейінде тиісті мәселелер көрініс таппаған не еңбекші-мигранттарды гигиена мен санитария талаптарын қағанаттандыратын, қажетті коммуналдық-тұрмыстық жағдайлары бар тұрғын жаймен қамтамасыз ету жұмыс берушінің міндеті ретінде айқындалған⁷⁴.

Ұлттық заңнама тұрғын жайды меншікке сатып алу құқығын тек Қазақстан азаматтары үшін ғана қарастырады⁷⁵. Мемлекеттік тұрғын үй қоры мен жергілікті атқарушы органдар жалға алған тұрғын үйлерден тұрғын үйді пайдалануға алу құқығы Қазақстан Республикасының белгілі бір мұқтаж және әлеуметтік қорғалатын санаттарына ғана қолданылады, олардың қатарына оралмандар⁷⁶ да жатқызылған. Жергілікті бюджеттерден төленетін, мұқтаж адамдардың белгілі бір санаттарына арналған тұрғын үй жәрдемақылары жүйесі де тек Қазақстан Республикасының азаматтары үшін көзделген⁷⁷. Жалпы, Қазақстанда еңбекші-мигранттарды тұрғын жаймен қамтамасыз ету мәселелері жұмыс беруші мен қызметкердің келісімді қатынастары деңгейіне жатқызылған. Еңбекші-мигранттардың тұрғын үй жағдайын мемлекет негізінен, тек санитарлық-гигиеналық ережелер мен нормалардың сақталуы тұрғысынан ғана бақылайды.

Тәжірибе жүзінде еңбекші-мигранттар үшін лайықты тұрмыс жағдайларының болуы тұрғын жай жетіспейтін бірқатар елдер мен аймақтарда, әсіресе муниципалды тұрғын жай тапшылығы байқалатын немесе жекеменшік үйді еңбекші-мигранттардың, соның ішінде отбасылы тұлғалардың қаражаты көтермейтін ірі қалаларда төтенше мәселеге айналуы мүмкін⁷⁸.

6.3. Білім беру

Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пакті⁷⁹ қатысушы мемлекеттердің әрбір адамның білім алу құқығын тану міндетін белгілейді. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі комитет білім алуға құқық туралы Негізгі түсініктемесінде «кемсітпеушілік қағидасы, шетелдік азаматтарды қоса, олардың құқықтық

⁷² 6-баптың 1 а - тармағы.

⁷³ 43 -баптың 1d -тармағы.

⁷⁴ Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Моңғолия Үкіметінің арасындағы Моңғолия мен Қазақстан Республикасы азаматтарын еңбек шарты бойынша жұмысқа тарту мәселелері бойынша ынтымақтастық туралы Келісімнің 5-бабының 1-тармағы.

⁷⁵ «Тұрғын үй қатынастары туралы» 1997 жылғы 16 сәуірдегі а № 94-І Заңның 11-бабының 1-тармағы.

⁷⁶ Тұрғын үй қатынастары туралы туралы Заңның 67-бабының 1-тармағы.

⁷⁷ Тұрғын үй қатынастары туралы туралы Заңның 97-бабының 1 және 2-тармақтары.

⁷⁸ Кету және бару елдерінде еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат жүргізу бойынша басшылық. ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ, 2006, 172-бет.

⁷⁹ 13-баптың 1-тармағы.

мәртебесіне қарамастан, мемлекет аумағында тұратын, мектеп жасындағы барлық азаматтарға таралады» деп көрсетілген. Еңбекші-мигранттардың балаларына қатысты бұл ережелер Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы Халықаралық Конвенцияда дамытылған.

Еңбекші-мигранттың әрбір баласының тиісті мемлекеттің азаматтарымен өтініш білдіру теңдігі негізінде білім алуға негізгі құқығы бар. Тұрақты мәртебесінің болмауы себепті, ата-анасының кез келгенінің болуына немесе жұмыспен қамтылуына қатысты, осындай баланың жсал бойынша жұмыс мемлекетінде болуына қатысты, тұрақты мәртебесі болмауы себепті мемлекеттік мектепке дейінгі оқу орындарында болуға рұқсат бермеуге немесе онда болуын шектеуге болмайды – Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы Халықаралық Конвенцияның 30-бабы.

Қазақстанда еңбек көші-қоны саласындағы екі жақты келісімдер деңгейінде қаралып отырған мәселелер 1999 жылғы Әзірбайжанмен үкіметаралық келісім жағдайында көрініс тапқан. Онда, еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің жұмысқа орналастыру Тарапының тиісті оқу орындарына қабылдауды реттейтін жалпы ережелерге сәйкес жергілікті еңбекшілер сияқты негізде және жағдайларда, жалпы білім алуға, кәсіптік даярлаудан және қайта даярлаудан өтуге құқығы бар деп қарастырылған. Еңбек көші-қоны саласындағы басқа екі жақты келісімдерде бұл тармақтар қарастырылмаған.

2007 жылғы 27 шілдеде қабылданған Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы⁸⁰ Қазақстанда тұрақты тұру құқығын алған шетелдіктер үшін қазақстандық азаматтармен тең мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім алу құқығына кепілдік береді. Сондай-ақ, оларға мемлекеттік білім беру тапсырыстарына сәйкес конкурстық негізде, егер олар осы деңгейлердің әрқайсысын бірінші рет алып отырған болса, онда техникалық және кәсіптік, ортадан кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу құқығы беріледі. Жоғарыда аталған заңды ережелердің күші еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелеріне қолданылмайды, өйткені бұл тұлғалар Қазақстан аумағында уақытша тұратындар деп танылады.

Сонымен бірге, ұлттық заңнама уақытша халықаралық мигранттардың балалары үшін мектепке дейінгі тәрбие және оқу мекемелері мен жалпы білім беру мектептеріне қатынау мүмкіндігіне қатысты тікелей тыйымдарды белгілемейді әрі еңбекші-мигранттардың балаларына белгілі бір мүмкіндіктер береді. Мәселен, баланы бірінші сыныпқа қабылдау кезінде ата-аналарынан мекен (тіркелу)⁸¹ орнын растайтын құжатты ғана тапсыру талап етіледі. Алайда, тіпті, көршілес Орта Азия мемлекеттерінен келген еңбекші-мигранттардың балаларымен де оқу бағдарламалары мазмұнындағы айырмашылықтарға байланысты, мектепте білім алу мүмкіндігіне қатысты түйінді мәселе туындауы мүмкін. Осыған байланысты оқу мекемесіне қабылдау туралы мәселе білім беру ұйымы әкімшілігінің қарауына қалдырылуы мүмкін. Мигранттардың балаларының кәсіптік-техникалық мектептер мен колледждерде оқу мүмкіндігі анағұрлым реттелген сипатқа ие⁸². Шетелдік азаматтар мен елде тұрақты мекендеу құқығын алған азаматтығы жоқ тұлғалар, сондай-ақ Қазақстан Республикасының азаматы болып табылмайтын қазақ ұлтының өкілдері Қазақстан азаматтарымен тең жағдайға ие. Басқа шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдар білім беру мекемелеріне, Қазақстан Республикасы заңнамасында, сондай-ақ Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттарда белгіленген тәртіппен қабылданады.

⁸⁰ 8-баптың 2-тармағы.

⁸¹ Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 25 желтоқсандағы № 651 бұйрығымен бекітілген Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім берудің білім беру оқу бағдарламаларын іске асырушы білім беру ұйымдарына қабылдаудың үлгілік ережесінің 3-тармағы.

⁸² Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қазандағы № 586 және № 587 бұйрықтарын қараңыз.

VII. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУДЫ ҚАМТИТЫН ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУ

Қазақстан Республикасы бекіткен Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пактінің 9-бабына сәйкес қатысушы мемлекеттер әрбір адамның әлеуметтік сақтандыруды қоса алғанда, әлеуметтік қамсыздандырылу құқығын таниды. ХЕҰ-ның № 93 және №143 Конвенциялары еңбекші-мигранттар мен азаматтар арасында әлеуметтік сақтандыру саласындағы құқықтардың тең екенін ресми мәлімдейді. Еңбекші мигранттар үшін осы құқықтың мынадай аспектілері аса маңызды мәнге ие:

- жергілікті қызметкерлермен тең жәрдемақы алу құқығын алу;
- жәрдемақы экспортын қоса, елден кету кезінде алынған құқықтарының сақталуы;
- әр түрлі елде алған құқықтардың жинақталуынан пайда табу.⁸³

ХЕҰ-ның № 143 Конвенциясында⁸⁴ мәртебелері реттелмеген еңбекші-мигранттар «өзі және өз отбасысы қатысында олардың бұрынғы жұмысымен байланысты», соның ішінде әлеуметтік қамсыздандыру мен басқа да жәрдемақыларға қатысты «құқықтары жөнінде өтіну теңдігін» пайдалануы тиіс. Сонымен қатар, Халықаралық еңбек ұйымы мына төлемдер бойынша шетелдіктердің азаматтармен тең құқықтарын тануға бағытталған, қызметкерлерді әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері жөнінде басқа да бірқатар конвенция қабылдады:

- медициналық көмек;
- науқастану;
- жүктілік және бала күтімі ;
- мүгедектік;
- зейнетақы төлемдері;
- асыраушыдан айрылу ;
- кәсіптік ауру және өндірістегі жазатайым оқиғалар;
- жұмыссыздық;
- отбасылық жәрдемақылар⁸⁵.

ХЕҰ-ның № 157 Конвенциясы, сонымен қатар, еңбекші-мигранттардың елден кеткен жағдайда және мүгедектігі, жасы, асыраушысынан айрылуы бойынша жәрдемақыларды, өндірістік жарақат жағдайында зейнетақыны, сондай-ақ қайтыс болған жағдайда жәрдемақыларды экспорттау құқықтарының сақталуы жөніндегі ережелерді белгілейді.

1994 жылғы ТМД Келісімі мен бұрынғы кеңестік республикалармен еңбек миграциясы жөніндегі екі жақты келісімдер еңбекші-мигранттардың зейнетақымен қамсыздандырылудан басқа, әлеуметтік сақтандырылуы мәселелері де мемлекеттің жал бойынша жұмыс саласындағы ұлттық заңнамасына сәйкес шешілуге тиіс екеніне негізделеді. Зейнетақымен қамсыздандыруға қатысты осы келісімдердің бірқатарында зейнетақымен қамсыздандыру саласында ТМД қатысушы мемлекеттер азаматтарының құқықтарына кепілдіктер туралы 1992 жылғы келісімге сілтеме жасалады. Алайда, бұл келісімде еңбекші-мигранттарға қатысты арнайы ережелер жоқ.

Қазақстанда еңбекші-мигранттардың әлеуметтік сақтандырылуға құқығы туралы мәселе ең алдымен зейнетақымен қамсыздандыру, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйелеріне, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаның салдарынан келтірілген зиянды өтеуге қатысты.

⁸³ Кету және бару елдерінде еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат жүргізу бойынша басшылық. ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ, 2006, 174-бет.

⁸⁴ 9-бап, 1-тармақ.

⁸⁵ ХЕҰ-ның Ел азаматтары мен шетелдіктердің жазатайым оқиғалар кезінде өтемақы төлеу саласындағы тең құқықтығы туралы № 19, Ел азаматтары мен шетелдіктердің әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы тең құқықтығы туралы № 118, Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы құқықтарды сақтандырудың халықаралық жүйесін белгілеу туралы № 157 Конвенцияларын қараңыз.

7.1. Зейнетақымен қамсыздандыру

Қазақстанда 1997 жылдан бастап жинақтаушы зейнетақы жүйесі енгізілді және тиісінше міндетті төлемдер қызметкерлердің жинақтаушы зейнетақы қорындағы жеке шотына аударылады. 1997 жылғы 20 маусымда қабылданған № 136-І «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңының 2-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар зейнетақымен қамсыздандырылу құқығына ие. Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға зейнетақы мен жәрдемақы азаматтығы жоқ адамның куәлігінің, шетелдіктің Қазақстан Республикасында тұруға ықтиярхатының негізінде төленеді. Жинақтаушы зейнетақы қорларының салымшылары Қазақстан Республикасынан тыс тұрақты тұратын жерлеріне кеткен кезде зейнетақы жинақтарын алу құқығына ие⁸⁶.

Ал еңбекші-мигранттардың Қазақстанда тұрақты мекендеушілер ретінде танылмауына байланысты Қазақстанда зейнетақымен қамсыздандырылу құқығын пайдалана алмайды. Сондықтан жұмыс берушілер еңбекші-мигранттарды зейнетақымен қамсыздандыру жөнінде төлемдерді жүзеге асырмайды. Осы мәселе бойынша Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2006 жылғы 10 қарашадағы № 07-02-17/6 хатында арнайы түсініктеме берілді. Осы хатқа сәйкес еңбекші-мигранттар қазақстандық жинақтаушы зейнетақы қорларының қызметін, тіпті мигранттардың өздері немесе олардың жұмыс берушілері ерікті зейнетақы төлемдерін жасаған жағдайда да пайдалана алмайды.

7.2. Міндетті әлеуметтік сақтандыру

Міндетті әлеуметтік сақтандыру аясында Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры төлемдерді мынадай жағдайда төлейді:

- еңбек ету қабілетінен айрылу;
- асыраушыдан айрылу;
- жұмыстан айрылу;
- жүктілікке және босануға байланысты табысынан айрылу;
- жаңа туған нәрестені (балаларды) асырап алуға байланысты табыстан айрылу;
- бала бір жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты табыстан айрылу.

Азаматтығы бар немесе Қазақстанда тұрақты тұруға құқығы бар шетелдік қызметкерлер міндетті әлеуметтік сақтандыруға жатады және олар үшін төлемдерді жұмыс берушілері жасайды⁸⁷.

Еңбекші-мигранттар Қазақстанда тұрақты тұрушылар ретінде танылмауына байланысты олардың міндетті әлеуметтік сақтандырылуға құқығы жоқ. Осы мәселе бойынша Қаржы министрлігі Салық комитетінің 2006 жылғы 12 желтоқсандағы № НК-УМ-3-19/11663 «Қазақстан Республикасының «Заңсыз еңбектенуге көшіп келушілерді заңдастыруға байланысты рақымшылық жасау туралы» Заңының нормаларын қолдану жөнінде» хатында түсініктеме берілді. Онда жұмыс берушілер еңбекші-мигранттар үшін әлеуметтік аударымдарды төлеуге тиісті емес деп көрсетілген.

7.3. Жұмыстағы жазатайым оқиғалар

Еңбек кодексі⁸⁸ қызметкердің еңбек міндеттерін атқарған кезде, соның ішінде өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарынан өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге жұмыс берушінің жауапкершілігін белгілейді. Бұл талап еңбекші-мигранттарға да

⁸⁶ Зейнетақымен қамсыздандыру туралы Заңның 27-бабы, 1-тармағының 8) тармақшасы.

⁸⁷ 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405-ІІ «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңның 8-бабы.

⁸⁸ 164-бап.

қолданылады. Зиянды өтеу үшін қажетті шарт өндірістегі жазатайым оқиғаға тексеру жүргізу және қорытындылары бойынша акт жасау болып табылады, соның негізінде қызметкер зиянды өтеп алу құқығын іске асыра алады. Еңбек заңнамасының⁸⁹ қолданыстағы ережелерінде қызметкердің тиісті құқығына қатысты азаматтығы немесе Қазақстан Республикасы аумағында тұрақты тұруы тұрғысынан қандай да бір шектеулер жоқ.

Қызметкердің еңбек міндеттерін атқарған кезде өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу жөніндегі талаптардың орындалуын қамтамасыз ету үшін Қазақстанда жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру жүйесі қарастырылған. 2005 жылғы 7 ақпанда қабылданған № 30-III «Қызметкер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» ҚРЗ ережелері еңбекші-мигранттарды қоса, барлық қызметкерлерге қолданылады. Сақтандыру төлемдері болған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті, азаматтық-құқықтық жауапкершілікті міндетті сақтандыру туралы шарт болмаған кезде жұмыс беруші қызметкерлердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиянды толық көлемінде өтейді. Жалпы, жұмыс беруші жауапкершілікті міндетті сақтандыру туралы шартты он екі ай мерзімге жасайды. Әдетте еңбек шартының ұзақтығы бір жылдан аз мерзімге жасалатын еңбекші-мигранттарға қолданылуы тұрғысынан алғанда, жұмыс берушіні міндетті сақтандыру шартын бұдан да аз мерзімге жасау мүмкіндігі қарастырылады⁹⁰.

⁸⁹ Еңбек кодексінің «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру мен есепке алу» 37-тарауы, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 3 наурыздағы № 326 «Еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғалар мен қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу ережесін бекіту туралы» қаулысы.

⁹⁰ 2005 жылғы 7 ақпандағы Қазақстан Республикасының № 30-III «Қызметкер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Заңының 12-бабы.

VIII. МӘРТЕБЕСІ РЕТТЕЛМЕГЕН ЕҢБЕК МИГРАНТТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ РЕТТЕУ

Халықаралық көші-қон ұйымы дайындаған терминдер сөздігінде⁹¹ реттелмейтін еңбек көші-қоны жіберу елінің, транзиттік және қабылдаушы елдердің реттеуші нормаларынан тыс болатын жүріп-тұру, ал бару елі тұрғысынан – заңсыз кіру, осы елде болу немесе жұмыс істеу ретінде анықталған. Бұл Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің құқығын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 5-бабындағы анықтамаға сәйкес келеді. ХЕҰ-ның № 143 конвенциясында мәртебесі реттелмеген еңбек мигранттарының негізгі құқықтары айқындалады.

1. Тиісті заңдар мен ережелерге сәйкес, мемлекеттің аумағына кіруді және жұмысты болуын қамтамасыз ете отырып, жұмыс іздеп жүрген еңбекші-мигранттардың қозғалысын бақылауға бағытталған шараларға зиянсыз, қызметкер-мигрант бұл заңдар мен ережелер сақталмаған және оның жағдайын реттеу мүмкін болмаған жағдайларда, өзіне және өз отбасына қатысты, оның алдыңғы жұмысына байланысты сыйақылар, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да жәрдемақыларға қатысты теңдей құқықтарға ие бола алады.

2. Алдыңғы тармақта айтылған құқықтар туралы дау туындаған жағдайда, қызметкер өз ісін өзі, немесе өзінің өкілі арқылы құзырлы органға ұсынуға мүмкіндігі бар.

3. Елден шығарып жіберген жағдайда, қызметкер мен оның отбасы шығын шекпеулері тиіс.

4. Осы Конвенцияның бірде-бір ережесі елде заңсыз жүрген немесе жұмыс істеп жүрген адамдарға Ұйым мүшелерінің заңды негізде тұруға және жұмыс істеуге құқықты беруіне бөгет болмайды. – ХЕҰ-ның № 143 Конвенциясының 9-бабы.

Халықтың көші-қоны туралы заңда⁹² заңсыз иммигранттар ретінде келу, кету, болу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының аумағы арқылы транзиттік жүріп өту тәртібін реттейтін заңнаманы бұза отырып, Қазақстан Республикасына келген және онда болатын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар айқындалады. Шетелдіктің Қазақстан Республикасында болу ережелерін бұзуы (заңсыз кіру, белгіленген мерзімде қайтып кетуден жалтаруы, келу мақсатының визада, көші-қон парақшасында көрсетілген не тіркеу кезіндегі мақсаттарға сай болмауы, транзиттік өту ережелерін сақтамауы) әкімшілік құқық бұзушылық болып табылады. Осы аталған заңды бұзғаны үшін қазақстандық заңнамада⁹³ әкімшілік жауапкершілік көзделген.

Жоғарыда келтірілген заңсыз иммигранттар анықтамасы елге заңсыз келген және тұрып, бірақ жұмыс берушінің тиісті рұқсатынсыз еңбек қызметін жүзеге асырып жатқан шетелдіктерді қамтымайды. Оларға байланысты ұлттық заңнамада⁹⁴ Қазақстан Республикасының аумағынан әкімшілік жолмен шығара отырып, жиырмадан жиырма бес айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде айыппұл салу көзделген. Елден шығарып жіберген жағдайда тиісті шығыстарды елден кетірілетін шетелдік азаматтар не шетелдікті Қазақстан Республикасына шақырған ұйымдар немесе жеке тұлғалар, ал ерекше жағдайларда – ішкі істер органдары көтереді⁹⁵.

Қазақстанда 2006 жылғы 1 тамыздан 2006 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде ТМД елдерінен мәртебелері реттелмеген еңбек иммигранттарын заңдастыру (рақымшылық

⁹¹ Халықаралық көші-қон құқығы № 1: Көші-қон саласында терминдер сөздігі. Халықаралық көші-қон ұйымы. Женева, 2005.

⁹² 1-баптың 4-тармақшасы

⁹³ Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің 396-бабы.

⁹⁴ Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің 396-бабы 2-тармағы

⁹⁵ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 28 қаңтардағы № 136 қаулысымен бекітілген Шетелдік азаматтардың Қазақстан Республикасына келуінің және болуының, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасынан кету тәртібінің 36-тармағы.

жасау) жүргізілгендігін атап өту қажет⁹⁶. Рақымшылық мына тұлғаларға қолданылмады:

- заңнаманы бұзып келген;
- Қазақстан Республикасында болу құқығын растайтын құжаттары жоқ;
- өзі туралы, оның ішінде қылмыстық жауаптылыққа тартылуы туралы жалған мәліметтерді хабарлаған немесе қажетті құжаттарды табыс етпеген;
- лицензия алуды талап ететін, лицензиясыз қызметті жүзеге асыратын.

Аталған іс-шара, осы жағдайда қажетті, жұмыс берушінің шетелдік жұмыс күшін тартуға алатын рұқсатынсыз еңбек қызметін жүзеге асырып жүрген мәртебесі реттелмеген еңбек-мигранттарын қамтыды.

Бұдан әрі мигранттарды заңды негізде еңбекке тарту үшін, жұмыс берушілерге ТМД мемлекеттерінен бұрын заңсыз түрде жалдаған мигранттарды ішкі істер органдарына тіркеу жолымен заңдастыру құқығы берілген мерзімі белгіленді⁹⁷. Жұмыс беруші оларды тіркеуге алған сәттен бастап үш жылға дейінгі уақытқа заңдастырылған еңбекші-мигранттармен, еңбек шартын жасай алады. Аталған рәсім Қазақстан Республикасына рақымшылық жасау туралы Заң қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік алпыс күн бұрын келген және осы уақыттан бастап еңбек қызметін жүзеге асырып жүрген тұлғаларға қатысты болды. Заңдастырылған еңбекші-мигранттар арнайы тізілімге енгізілді, ал жұмыс істеуге құқықтың дәлелі ретінде оларға ерекше үлгідегі көші-қон парақшасы берілді. Сонымен бірге Заңсыз еңбекші-мигранттарды заңдастыруға байланысты рақымшылық жасау туралы заң заңдастырылған еңбекші-мигранттар еңбек нарығына еркін қатынау мәселесін ашық қалдырды. Жоғарыда көрсетілген заңды одан әрі іске асыру тәжірибесі көрсеткендей, еңбекші-мигранттар заңдастыру рәсімін жүзеге асырған жұмыс берушімен ғана еңбек қызметін жалғастыру құқығын алды.

Еңбекші-мигранттар тіркелген сәттен бастап жұмыс берушілер еңбекақы төлеу кезінде ұсталатын барлық салықтарды төлеуге тиіс болды. Сонымен қатар, заңдастырылған еңбекші-мигранттар жүргізілген біржолғы акция барысында зейнетақымен қамсыздандыру және міндетті әлеуметтік сақтандыру құқығын алмады және жұмыс берушілер қызметкерлердің бұл тобы бойынша тиісті төлемдерді жасамайды. Сонымен бірге, заңдастырылған еңбекші-мигранттар мен олардың еңбегін пайдаланған жұмыс берушілер осының алдындағы заңсыз негізде еңбек қызметін жүзеге асырумен байланысты әкімшіліктік және қылмыстық жауапкершіліктен босатылды.

⁹⁶ «Заңсыз еңбектенуге көшіп келушілерді заңдастыруға байланысты рақымшылық жасау туралы» Қазақстан Республикасының 2006 жылғы 4 шілдедегі № 149-III Заңы.

⁹⁷ Аталған іс-шара барысында 164 мыңға жуық еңбекші-мигранттар заңдастырылды.

IX. ЕҢБЕКШІ –МИГРАНТТАРДЫ ҚОРҒАУ МЕН ЛАЙЫҚТЫ ЕҢБЕКТІ ІЛГЕРІЛЕТУ ҮШІН ҰЛТТЫҚ САЯСАТ ПЕН ЗАҢНАМАНЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖӨНІНДЕГІ ҰСЫНЫМДАР⁹⁸

Қазақстандағы еңбекші-мигранттар оларды қабылдаушы елдер мен шығу елдерінің дамуына – бару елдерінде қызмет көрсету және бәсекелестікті қамтамасыз ету, сондай-ақ шығу елдерінде қаржы құйылымдары арқылы сүбелі үлес қосады. Көші-қон көптеген мигранттар мен олардың отбасыларының өмір сүру сапасының жақсаруына көмектеседі. Көптеген мигранттар, жұмыс істей отырып, ұлттық еңбек нарықтарындағы жергілікті еңбекшілер игергісі келмейтін немесе игере алмайтын орындарды толтырады. Соған қарамастан, көптеген еңбекші-мигранттар қанау мен нашар көзқарас объектісіне айналады. Заңсыз көші-қон етек жайған. Ұлттық кадрлардың еңбегі мен лайықты еңбек жағдайларын қорғау – түсінікті саяси міндет.

Әр түрлі мүдделермен тепе-теңдікте болатын дұрыс саясат пен құқықтық реттеуді әзірлеу және көші-қонды тиімді басқару кешенді әрі, әсіресе шетелдік жұмыс күшін қабылдау саясаты тұрғысынан, қиын міндет.

Бару елдеріндегі шетелдік жұмыс күшін қабылдауға, еңбекші-мигранттарды жұмыспен қамту мен кіріктіруге қатысты жауап қайтару саясатының негізінде жатқан мәселелер мыналармен байланысты:

- мамандандырылған және мамандандырылмаған жұмыстарды орындау үшін, ұлттық деңгейде еңбек ресурстарының тапшылығын сәйкестендіру, анықтау және болжау;
- еңбек көші-қоны кері демографиялық беталыстардың, жекелей алғанда жұмысбасты халық үлесінің төмендеуі салдарынан қалыптасқан еңбек ресурстарының тапшылығы мәселесінің ішінара немесе толық шешімі болу мүмкіндігін түсіну үшін ұлттық еңбек нарығын талдау, сондай-ақ кейіннен келешек ұрпақтар үшін әлеуметтік жәрдемақылардың қол жетімділігіне ықпал ету ;
- негізгі серіктестер-жұмыс берушілер мен кәсіподақтарды – қалыптастыру мен жүзеге асыру саясатына тарту;
- шетелдік жұмыс күшін шақыру квоталары артатын жағдайда жергілікті кадрлардың еңбек жағдайлары мен жұмыс орындарын қорғау;
- еңбекші-мигранттардың жұмыс орындарында және жалпы қоғамда өтініш білдіру теңдігін қамтамасыз ету мен оларды қанаудың алдын алуға қажетті шаралар;
- жүйесіз еңбек көші-қонын болдырмау немесе қысқарту шаралары, олар шетелдік жұмыс күшін қабылдау жөніндегі ресми рәсімдерге сенім мен заңдылықты қамтамасыз ету үшін маңызды.

Саясаткерлер мен саясатты әзірлеушілер өз қызметтерінде халықты шетелдік жұмыс күшін тарту қажеттілігіне сендіру жөнінен сезімтал немесе салмақты міндеттерге ұшырасады.

БҰҰ қамқорлығындағы адам құқықтарының халықаралық жүйесі аясында қалыптасқан құқықтар мен бостандықтар ерлер мен әйелдерге тең дәрежеде қолданылады, бұл ХЕҰ әзірлеген халықаралық еңбек құқығына, соның ішінде ХЕҰ-ның сегіз іргелі ережелеріне де қатысты. Алғашқы арнаулы халықаралық-құқық құралдары еңбек мигранттарына қатысты мәселелердің шешімдерін іздестіруді көздеді. Олар 1949 жылғы ХЕҰ-ның №97 Жұмыскер-мигранттар туралы (қайта қаралған) және №143 еңбекші-мигранттар туралы (қосымша ере-

⁹⁸ Вадим Ни және Нилим Баруа әзірлеген

желер) Конвенцияларын қамтиды⁹⁹. 1990 жылдың желтоқсанында қабылданған Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасылары мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция ХЕҰ құралдарының негізгі ережелерінің басым бөлігін қамтиды, ал кейбір тұрғыдан тіпті олардың шектерінен асып кетеді¹⁰⁰.

ХЕҰ-ның 97-Конвенциясының іргетасты қағидасы заңды еңбекші-мигранттардың құқықтарына қолданылады – еңбекақы төлеу мен жұмыспен қамтуға, ұжымдық шарттарға, тұрғын үй жағдайларына, әлеуметтік қорғау мен салықтарға немесе шегерімдерге қатысты өтіну теңдігі. Бұл – міндетті талап, ел барлық еңбекші-мигранттарға қатысты *олардың мәртебесіне тәуелсіз* негізгі Адам құқықтарын қоса алғанда, қорғаудың белгілі бір ең төмен стандарттарын қамтамасыз етеді. БҰҰ-ның Конвенциясы (1990) мен ХЭҰ-ның № 143 Конвенциясында еңбекші-мигранттар тіпті олар сырттан келген, бейресми арналар бойынша жұмысқа тұрған және заңдастырыла алмаған жағдайда да қорғаудың негізгі деңгейін пайдалана алуын қамтамасыз етуді мақсат тұтатын ережелер бар.

Еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғау жөніндегі жоғарыда көрсетілген шараларға қосымша, ХЕҰ-ның еңбекші-мигранттар жөніндегі заманауи құралдары мен БҰҰ-ның 1990 жылғы Конвенциясы жүйесіз көші-қонмен бейресми жұмысбастылықты тежеуге күш салуға және осы саладағы құқықтық реттеу тиімділігін қамтамасыз ету шараларын қолдануды; ақпарат айырбасын; еңбекші-мигранттарға ақпарат беруді; консулдық қызмет көрсетуге жәрдемдесуді қамтитын тиісті көші-қон саясатын құру қажеттілігіне ерекше көңіл бөледі.

ХЕҰ-ның көші-қонға тікелей қатысы жоқ құралдарын мұндай жағдайларға да қолдануға болады. Жекелей алғанда, Жеке меншік жұмыспен қамту агенттіктері туралы № 181 Конвенция немесе, тағы бір жақсы мысал, Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы теңқұқықтық туралы № 118 Конвенция.

Есеп берудің үшінші бөлімінде атап өткендей, Қазақстан - еңбекші-мигранттар үшін маңызды бару елі. Қазақстан Үкіметі заңнамалық реттеуді жүзеге асырады, сонымен қатар уақытша еңбек мигранттарын қабылдау қатысында квота белгілейді. 2006 жылы еңбек мигранттарын заңдастыру бойынша бір жолғы іс-шара өткізілді және еңбек көші-қонын тиімді басқаруға қатысты бір қатар екі жақты және көп жақты келісімдерге қол қойылды. Төменде келтірілген ұсынымдар еңбек көші-қонын тиімді басқаруды жақсарту үшін кейбір негізгі салаларға жатады.

1. Шетелдік жұмыс күшін қабылдау саясатына қатысты ұсынымдар

- 1) Жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктерімен, жергілікті органдармен еңбек нарығының ахуалын талдау және консультациялар негізінде қызметкерлер мен әртүрлі секторлардың әртүрлі санаттары бойынша мигранттарды еңбекке тартуда Қазақстанның орта және ұзақ мерзімді қажеттілігін айқындау (жоғары білікті қызметкерлер; төмен білікті қызметкерлер; өнеркәсіптің, ауыл шаруашылығының және т.б. маусымдық қызметкерлері). Қажеттіліктерді бағалауда шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсатты рәсімдеусіз мигранттардың еңбегін белсенді тартып отырған экономиканың, мысалы үй еңбегі, құрылыс секторларын, ескеру де өте маңызды. Соңғы нәтиже ретінде сырттан жұмыс күшінің ағылуына үлкен сұраныс тудыратын секторлар мен мамандықтардың (кәсіптердің) тізбесі айқындалуы керек, тапшы мамандықтар (кәсіптер) бойынша еңбекші-мигранттарды жалдау жергілікті еңбек нарығында пайда болған бос орындар бойынша іздестіру қажеттігінсіз жеңілдетілуге тиіс. Осындай тізбені қалыптастыру рәсімі аясында бос жұмыс орындары жөніндегі деректерді талдау және мүдделі тараптардың өкілдерінен (жұмыс берушілер, мемлекеттік органдар, кәсіподақтар) және

⁹⁹ Шығу және бару елдеріндегі еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат әзірлеу жөніндегі Нұсқаулық. ЕҚЫҰ, ХКҚҰ, ХЕҰ, 2006, 33-б.

¹⁰⁰ Сол жерде.

тәуелсіз сарапшылардан тұратын консультациялық кеңестер құруды енгізу керек. Тапшы мамандықтардың (кәсіптердің) осындай тізбесі кезең-кезеңімен қайта қаралуға тиіс.

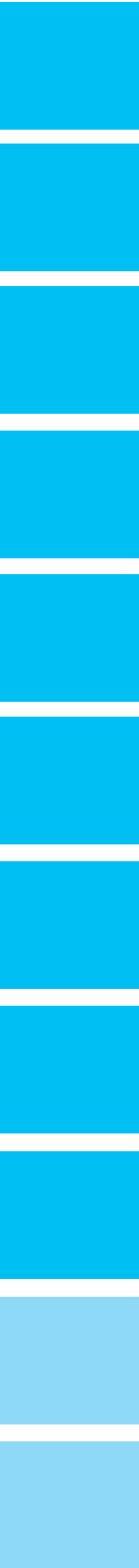
- 2) Үздік халықаралық тәжірибелерді зерттеу және қазақстандық еңбек нарығының, бәрінен бұрын білікті мамандар мен жұмысшыларға деген сұранысын қанағаттандыру мақсатында көші-қонды мақсатқа лайығырақ пайдалану мүмкіндіктерін қарастыру. Бұл жағдайда тек оралмандар мен басқа да қайтып оралушылардың этникалық көші-қонына ғана емес, жұмысқа орналастыру негізінде көшіп келуге мүдделі тұлғалардың анағұрлым кең тобына назар аудару ұсынылады.

Алайда, мұндай анықтама мұнан былай көрші елдерден білікті адами ресурстардың кетуіне түрткі болуы мүмкін және бұл ықпалдың ауқымы бағалау мен есепке алуды қажет етеді.

- 3) Шетелдік жұмыс күшін тартатын жұмыс берушілерге кәсіптік білім беру және жоғары білікті жергілікті мамандар мен қызметкерлерді даярлауға ақы төлеу жөніндегі ерекше шарттарды қолданудың мақсатқа лайықтылығы және тиімділігі туралы мәселені қарау. Қазақстандық азаматтарды кәсіби оқыту және даярлау маңызды басымдылық болғанның өзінде, осы саладағы жақсартулар басқа да құралдардың көмегімен қол жеткізілуі тиіс. Атап айтқанда, тапшы мамандықтар (кәсіптер) бойынша жұмысқа орналастыру үшін қазақстандық азаматтардың басым құқықтарын қамтамасыз етуге жергілікті еңбек нарығындағы бос орындардың бастапқы ұсынысы осы мақсатта пайдаланылады.

2. Еңбекші - мигранттардың құқықтары жөніндегі ұлттық заңнаманы күшейтуге қатысты ұсынымдар

- (1) 1990 жылғы Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Конвенцияда, ХЕҰ-ның 1949 жылғы № 97 Еңбекші-мигранттар туралы (қайта қаралған) және 1975 жылғы № 143 Еңбекші-мигранттар туралы (қосымша ережелер) Конвенциялары белгілеген халықаралық стандарттар негізінде ұлттық заңнаманы әзірлеуді жалғастыру.
- (2) Ұлттық заңнаманы Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі Халықаралық пактімен, ХЕҰ-ның № 87 Еңбекші-мигранттардың кәсіподақтар құру және олардың қызметіне қатысу құқығына қатысты бірлесу бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқығын қорғау туралы Конвенциясымен үйлестіру.
- (3) Жөнсіздіктердің сипатына қарай (рұқсат алмай жұмыс істеу, көші-қон заңнамасын сақтамау, қанау, адам саудасы және оларды шекарадан заңсыз алып шығуды ұйымдастыруды қоса, заңсыз көші-қонға жәрдемдесу,) еңбек көші-қоны саласындағы заң бұзушыларға анағұрлым тең қарауды қамтамасыз ету үшін жөнсіздіктерге қолданылатын жазалау шаралары мен оларды қолдану тәжірибесіне талдау жүргізу.
- (4) Еңбекші-мигранттардың жұмыс орнын ауыстыру жөніндегі шектеулер, әсіресе, зәру мамандықтар бойынша қызметкерлерді жұмыстан босату жағдайында барынша азайтылуы тиіс.
- (5) Еңбекші-мигранттарға қолданылатын әлеуметтік сақтандыру және зейнетақымен қамсыздандыру мәселелері жөніндегі ұлттық заңнама әзірше халықаралық стандарттардан тым алыс. ХЕҰ осы саладағы ахуалды жақсарту жөніндегі алғашқы қадам ретінде әлеуметтік қамсыздандыруға байланысты еңбекші-мигранттарға теңдей қарауға қатысты №118 және 157 Конвенциялары бойынша хабардар етуді жақсарту және оқыту жөнінде жұмыс ұйымдастырылуы мүмкін. Сондай-ақ, еңбекші-мигранттарға, ең болмағанда, осы саладағы құқықтардың ең төмен көлемін беретін қажетті заңнамалық өзгерістерді әзірлеу жөніндегі жұмыс тобы құрылуы мүмкін.

- 
- (6) Санитарлық нормаларға сай лайықты тұрғын жайға қол жеткізу мүмкіндігі – біліктілігі төмен жұмысшыларға жұмыс берушілер еңбекші-мигранттардың санитарлық нормаларға сай лайықты тұрғын жайға қол жеткізуіне кепілдік беруі тиіс.
- (7) Заңсыз мигранттарға қатынас – БҰҰ Конвенциясы (1990 жыл) және ХЕҰ-ның №143 Конвенциясында барлық еңбекші-мигранттарға, олар тіпті сырттан келген немесе бейресми арналар арқылы жұмысқа орналасқан және заңдастырылу мүмкіндіктері болмағанда да қорғаудың негізгі деңгейін қамтамасыз ету жөніндегі ережелер бар. Бұл әсіресе адам құқықтарына, еңбекақы төлеу мен еңбек жағдайларына, жедел медициналық көмек алу мүмкіндігіне, балаларды оқыту мүмкіндігі мен тұтқындау немесе қудалау жағдайындағы құқықтарға қатысты.

Х. БИБЛИОГРАФИЯ

- 1) Шығу және бару елдеріндегі еңбек көші-қоны саласында тиімді саясат құру жөніндегі Нұсқаулық. ЕЕҚҰ, МОМ, ХЕҰ, 2006
- 2) Халықаралық көші-қон құқығы № 1: Көші-қон саласындағы теминдер сөздігі. Халықаралық көші-қон ұйымы. Женева, 2005
- 3) Қазақстан Республикасындағы еңбек пен жастарды жұмыспен қамтудың жайттық талдауы. ХЕҰ, Алматы, 2007
- 4) «Кто грабит горожан: гастарбайтеры или внутренние мигранты?», газета «Вечерний Алматы» за 8 января 2008 года, www.vecher.kz
- 5) Статистикалық жылтізбе 2006. Статистикалық жинақ. Қазақстан Республикасының Статистика агенттігі – Алматы, 2006
- 6) Статистикалық жылтізбе 2007. Статистикалық жинақ. Қазақстан Республикасының Статистика агенттігі – Алматы, 2007
- 7) Commission, Communication on Immigration, Integration and Employment, COM (2003) 336, 3 June 2003

XI. ҚОСЫМШАЛАР

1-Қосымша. Жекелеген терминдер сөздігі¹⁰¹

Адмиссия (рұқсат беру) – елге кіруге рұқсат. Егер шетелдік өткізу пунктiнен (әуе, теңіз немесе автомобиль) өтсе, және оған шекарадағы бақылауды жүзеге асырушы лауазымды тұлғалар рұқсаты берiлсе, шетелдікке «кіруге рұқсат етілді». Шетелдіктің жасырын жүзеге асырылған кіруі, «рұқсат етілген» болып есептелмейді.

Отбасылардың қайта қосылуы – бұрын мәжбүрлі немесе ерікті көші-қон кезінде бір-бірінен ажырап қалған отбасы мүшелері, өзінің шығу елінен басқа жерде қайта қосылу үрдісі.

Уақытша еңбекші-мигранттар – қабылдаушы елде әрбір жұмысшымен жасалған жеке еңбек шартында немесе кәсіпорынмен жасалған шартта көзделген белгілі бір мерзімге қалатын, білікті, біліктілігі жоқ немесе оқытылмаған еңбекшілер.

Кіру – шетелдіктің шет мемлекеттің аумағына ерікті я мәжбүрлі, заңды я заңсыз кез келген кіруі.

Жал бойынша жұмыс мемлекеті – белгілі бір жағдайға қарай, еңбекші-мигрант ақылы қызметпен айналысатын, айналысып жүрген немесе айналысқан мемлекет (*Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 6 (b) – бабы, 1990 ж.*).

Ұзақ мерзімдік мигрант - өзінің әдеттегі тұру еліне емес, басқа елге кемінде бір жылға қоныс аударатын адам, сөйтіп келу елі оның жаңа әдеттегі тұру еліне айналады. Шығу елі тұрғысынан бұл адам ұзақ мерзімдік эмигрант, ал келу елі тұрғысынан – ұзақ мерзімдік мигрант болады.

Заңды көші-қон – танылған, заңды арналар бойынша болатын көші-қон.

Заңды еңбекші-мигрант – жал бойынша жұмыс мемлекетіне, осы мемлекеттің заңнамасына және осы мемлекет қатысушы болып табылатын халықаралық келісімдерге сәйкес кіруге, болуға және ақылы қызметке рұқсат алған еңбекші-мигрант пен оның отбасы мүшелері (*Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенция, 1990 ж.*).

Кірігу – шетелдік азаматтарды жекелеген тәртіппен және топ ретінде қоғамға қабылдау үрдісі. Қабылдаушы ел қоғамының қабылдауына қойылатын нақты талаптар әр елге байланысты айтарлықтай өзгеруі мүмкін; кірігу жауапкершілігі бір нақты топта ғана емес, қайта бірнеше тараптарда: иммигранттардың өздерінде, үкіметте, ұйымдарда және қабылдаушы елдің халқында болады.

Қысқа мерзімдік мигрант - өзінің әдеттегі тұру еліне емес, басқа елге, бұл елге көшіп келуі, демалу, демалыс, достарына немесе туыстарына бару, қызметтік қажеттілік немесе емделуі себепті болатын жағдайларды қоспағанда, кемінде үш айға (бірақ, бір жылдан кем) келе жатқан адам. Халықаралық көші-қон статистикасы мақсаттары үшін, қысқа мерзімдік мигранттардың әдеттегі тұру елі олардың сол жерде өткізетін кезеңі ішіндегі бару елі болып табылады.

Озық тәжірибе – қолданыстағы нормалар мен қағидаларды халықаралық сияқты, ұлттық деңгейде де табысты қолдану құралдары мен тәсілдері. Озық тәжірибе жұмыс нұсқаулықтары, мінез-құлық кодексі, заңға бағынышты нормативтік құқықтық актілер түрінде қолданылуы мүмкін. Алайда, бұл қолданыстағы заңнаманы нашарлатуға немесе жоюға әкеліп соқпауға тиіс. Озық тәжірибені сипаттайтын белгілер: жаңашылдық, шығармашылық шешімдерді дамыту; мигранттар құқығының сақталу деңгейіне оң ықпал ету; тұрлаулы тиімділік, әсіресе, бұған мигранттардың өздері тартылған кезде; одан әрі даму әлеуеті.

¹⁰¹ *Көші-қон саласындағы терминдер сөздігі бойынша, Халықаралық көші-қон ұйымы, Женева 2005*

Елге заңсыз кіру – қабылдаушы мемлекетке заңды кіруге қажетті талаптарды сақтамай шекарадан өту (Біріккен Ұлттар Ұйымының Трансұлттық ұйымдасқан қылмысқа қарсы Конвенциясын толықтырушы Мигранттарды құрлық, теңіз және әуе бойынша заңсыз әкелуге қарсы хаттаманың 6(b) – бабы, 2000 ж.).

Реттелмейтін көші-қон – жөнелту елінің, транзиттік және қабылдаушы елдердің реттеуші нормаларынан тыс болатын жүріп-тұру. Реттелмейтін көші-қонның нақты немесе жалпыға ортақ қабылданған анықтамасы жоқ. Бару елі тұрғысынан – бұл заңсыз кіру, осы елде болу немесе жұмыс істеу. Бұл мигранттың иммиграция заңнамасына сәйкес осы елге кіруге, онда тұруға немесе жұмыс істеуге қажетті рұқсаты немесе құжаттары жоқ дегенді білдіреді. Шығу елі тұрғысынан мысалы, адам халықаралық шекарадан заңды төлқұжатсыз немесе жол жүру құжатынсыз, не осы елден шығуға қойылатын әкімшілік талаптарды сақтамай өткен жағдайлар заңсыз болып табылады. «заңсыз көші-қон» терминінің пайдаланылуын шектеу және оны іс мигранттарды заңсыз әкелу мен адамдар саудасына қатысы болғанда ғана қолдану беталысы орын алған.

Тұрақты мекендеу – қабылдаушы елдің азаматы емес тұлғаға тұрақты негізде мекендеуге және жұмыс істеуге берген құқығы.

Шекараға ірселес жердегі еңбекшілер - көрші мемлекеттегі өзінің үйреншікті, әдетте күн сайын немесе аптасына кемінде бір рет оралып тұратын жерін сақтайтын еңбекші-мигрант (Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 2(2) (а)- бабын қараңыз, 1990 ж.).

Жұмыс істеуге рұқсат – қабылдаушы елде еңбекші-мигранттарды жалдауға қажет рұқсатты беретін заңды құжат.

Маусымдық еңбекші – жұмысы өзінің сипаты бойынша маусымдық жағдайларға тәуелді және жылдың белгілі бір мезгілі ішінде орындалатын еңбекші-мигрант (Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 2(2) (b) - бабы, 1990 ж.).

Бару елі – көші-қон легінің (заңды немесе заңсыз) бару орны болып табылатын ел.

Шығу елі - көші-қон легінің (реттелген және реттелмеген) қайнар көзі болып табылатын ел.

Еңбек көші-қоны – адамдардың жұмысқа жалдану мақсатымен өз елінен басқа елге жүріп-тұруы. Көпшілік елдерде еңбек көші-қоны ұлттық көші-қон заңнамасымен реттеледі. Бұған қоса, бірқатар елдер сыртқы еңбек көші-қонын реттеуде және өзінің азаматтары үшін шетелде қолайлы жағдайлар туғызуде белсенді рөл атқарады.

Еңбекші-мигрант - өз азаматы болып табылмайтын мемлекетте ақылы еңбек қызметімен айналысатын, айналысып жүрген немесе айналысқан тұлға (Барлық еңбекші-мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы Халықаралық конвенцияның 2(1) - бабы, 1990 ж.).

2-Қосымша. Халықаралық еңбек ұйымының бекітілген конвенциялары

№	Конвенцияның атауы	Бекіту туралы құжат
С. 29	Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенция	14.12.2000 ж.. № 120-II Заң
С. 81	Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенция	2001 ж. 7 мамырда қабылданған № 194-II Заң
С. 87	Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы конвенция	30.12.1999 ж.. № 29-II Заң
С. 88	Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы конвенция	4.12.2000 ж.. № 119-II Заң
С. 98	Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыруға және жүргізуге құқық принциптерін қолдану туралы конвенция	14.12.2000 ж.. № 118-II Заң
С. 100	Құндылығы теңдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге теңдей сыйақы беру туралы конвенция	14.12.2000 ж.. № 115-II Заң
С. 105	Мәжбүрлі еңбекті жою туралы конвенция	14.12.2000 ж.. № 117-II Заң
С. 111	Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы конвенция	20.07.1999 ж.. № 444-I Заң
С. 122	Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы конвенция	9.11.1998 ж.. № 286-1 Заң
С. 129	Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенция	7.05.2001 ж. № 195-II Заң
С. 135	Кәсіпорындағы еңбекшілер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы конвенция	30.12.1999 ж. № 13-II Заң
С. 138	Жұмысқа қабылданатын ең төменгі жас туралы конвенция	14.12.2000 ж.. № 116-II Заң
С. 144	Халықаралық еңбек нормаларын қолдануға жәрдемдесу үшін үшжақты консультациялар туралы конвенция	30.12.1999 ж. № 12-II Заң
С. 148	Еңбекшілерді ауаның ластануынан, жұмыс орындарындағы шу мен дірілден туындайтын кәсіптік қатерден қорғау туралы конвенция	26.06.1996 ж.. № 10-I Заң
С. 155	Өндірістік ортадағы қауіпсіздік және еңбек гигиенасы туралы конвенция	13.06.96 ж. № 7-1 Заң
С. 167	Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы туралы конвенция	2007 жылғы 19 маусымда қабылданған № 263-III Заң
С. 182	Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы конвенция	26.12.2002 ж.. № 367-II Заң

3-Қосымша. Адам құқықтары жөнінде бекітілген халықаралық конвенциялар (хаттамалар)

Конвенцияның (хаттаманың) атауы	Бекіту туралы құжат
Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакті	21.11.2005 ж. № 87-III Заң
Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакті	28.11.2005 ж. № 91-III Заң
Бала құқықтары туралы конвенция	8.06.1994 ж. № 77 Жоғарғы Кеңес Қаулысы
Бала құқықтары туралы конвенцияға Балалардың қарулы қатығыстарға қатысуына қатысты Факультативтік хаттама	4.07. 2001 жылғы ҚР № 221-II Заңы
Бала құқықтары туралы конвенцияға Балалар саудасына, балалар жезөкшелігіне және балалар порнографиясына қатысты Факультативтік хаттама	4.07.2001 ж. № 219-II Заң
Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция	29.06.1998 ж. № 248-1 Заң
Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға Факультативтік хаттама	4 шілде 2001 ж. № 220-II Заң

4-Қосымша. Еңбек көші-қоны туралы аймақтық және екі жақты келісімдер

Келісімнің атауы	Бекіту туралы құжат
Еңбек көші-қоны саласындағы ынтымақтастық және еңбекші-мигранттарды әлеуметтік қорғау туралы 1994 жылғы ТМД Келісімі (Мәскеу, 1994 жылғы 15 сәуір)	Жоғарғы Кеңестің 1994 ж 8 қыркүйектегі № 147-XIII қаулысымен бекітілген
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Моңғолияның Үкіметі арасындағы Моңғолия мен Қазақстан Республикасының азаматтарын жұмысқа тарту мәселелері жөніндегі ынтымақтастық туралы Келісім	Қол қойылған сәттен бастап күшіне енді
Қазақстан Республикасының Үкіметі, Қырғыз Республикасының Үкіметі мен Өзбекстан Республикасының Үкіметі арасындағы жұмыс күшінің еркін жүріп тұруына құқықтық, экономикалық және ұйымдық жағдайлар жасау туралы келісім (Бішкек қ., 1997 жылғы 14 наурыз)	Қол қойылған сәттен бастап күшіне енді
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Әзірбайжан Республикасының Үкіметі арасындағы Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Әзірбайжан Республикасы азаматтарының және Әзірбайжан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек қызметі және оларды әлеуметтік қорғау туралы келісім (Астана қ., 1999 жылғы 22 қазан)	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 26.07. 2000 ж. № 1123 қаулысымен бекітілген
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Беларусь Республикасының Үкіметі арасындағы Беларусь Республикасының аумағында жұмыс істейтін Қазақстан Республикасының азаматтары мен Қазақстан Республикасының аумағында жұмыс істейтін Беларусь Республикасы азаматтарының еңбек қызметі және әлеуметтік қорғалуы туралы келісім (Алматы, 2000 жылғы 23 қыркүйек)	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 05.10.2000 ж. № 1503 қаулысымен бекітілген
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы шекараға іргелес облыстарда ауылшаруашылығы жұмыстарымен айналысатын еңбекші-көшіп келушілердің еңбек қызметі және оларды әлеуметтік қорғау туралы келісім (Бішкек қ., 2002 жылғы 9 шілде)	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 16.01.2003 ж. № 29 қаулысымен бекітілген

Келісімнің атауы	Бекіту туралы құжат
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Тәжікстан Республикасының Үкіметі арасындағы Еңбекші-мигранттар - Тәжікстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек қызметі мен құқықтарын қорғау туралы және Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Тәжікстан Республикасы азаматтарының еңбек қызметі мен құқықтарын қорғау туралы келісім (Астана, 2006 жылғы 4 мамыр)	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 03.05.2006 ж. № 359 қаулысымен бекітілген
Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қырғыз Республикасының Үкіметі арасындағы Еңбекші мигранттар - Қырғыз Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек қызметі мен құқықтарын қорғау туралы және еңбекші-мигранттар - Қазақстан Республикасының аумағында уақытша жұмыс істейтін Қырғыз Республикасы азаматтарының еңбек қызметі мен құқықтарын қорғау туралы келісім (Астана, 2006 жылғы 4 шілде)	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 13.06.2007 ж. № 494 қаулысымен бекітілген

5-қосымша. Қазақстан Республикасы нормативтік- құқықтық актілерінің тізбесі

№ р/с	Нормативтік құқықтық актінің атауы
1	Қазақстан Республикасының Конституциясы
2	2007 жылғы 15 мамырда қабылданған Қазақстан Республикасының № 251-III Еңбек кодексі
3	1997 жылғы 16 шілдеде қабылданған Қазақстан Республикасының № 167-I Қылмыстық кодексі
4	2001 жылғы 30 қаңтарда қабылданған Қазақстан Республикасының № 155-II Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы кодексі
5	2007 жылғы 27 шілдеде қабылданған Қазақстан Республикасының № 319-III «Білім туралы» Заңы
6	2006 жылғы 4 шілдеде қабылданған Қазақстан Республикасының № 149-III «Заңсыз еңбектенуге көшіп келушілерді заңдастыруға байланысты рақымшылық жасау туралы» Заңы
7	2005 жылғы 7 ақпанда қабылданған Қазақстан Республикасының № 30-III «Қызметкер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Заңы
8	2001 жылғы 23 қаңтарда қабылданған Қазақстан Республикасының № 149-II «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңы
9	1997 жылғы 13 желтоқсанда қабылданған Қазақстан Республикасының № 204-I «Халықтың көші-қоны туралы» Заңы
10	1997 жылғы 20 маусымда қабылданған Қазақстан Республикасының № 136-I «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңы
11	«Тұрғын үй қатынастары туралы» Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 16 сәуірдегі № 94-I Заңы
12	1996 жылғы 31 мамырда қабылданған Қазақстан Республикасының № 3-I «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Заңы
13	1991 жылғы 20 желтоқсанда қабылданған Қазақстан Республикасының № 1017-II «Қазақстан Республикасының азаматтығы туралы» Заңы
14	Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2000 жылғы 7 маусымдағы № 4/2 «Қазақстан Республикасы Конституциясының 5-бабының 4-тармағын ресми түсіндіру туралы» қаулысы

15	Қазақстан Республикасы Президентінің 2007 жылғы 28 тамыздағы № 399 Жарлығымен мақұлданған Қазақстан Республикасының 2007-2015 жылдарға арналған көші-қон саясатының тұжырымдамасы
16	Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 6 маусымдағы № 1587 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының азаматтығына қабылдаудың оңайлатылған тәртібі белгіленетін адамдар үшін кәсіптердің тізбесі және оларға қойылатын талаптар
17	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға квота белгілеу ережесі, жұмыс берушілерге рұқсаттар беру шарттары мен тәртібі
18	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 3 наурыздағы № 326 қаулысымен бекітілген Еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғалар мен қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу ережесі
19	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 28 қаңтардағы № 136 қаулысымен бекітілген Шетелдіктердің Қазақстан Республикасына келу және болу, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасынан кету тәртібі
20	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 30 наурыздағы № 468 қаулысымен бекітілген Әлеуметтік салдары бар аурулар мен айналасындағылар үшін қауіп туғызатын аурулардың тізбесі
21	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2006 жылғы 16 қазандағы № 997 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының аумағында жүрген шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдардың медициналық көмек алу ережесі
22	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 19 желтоқсандағы №1242 «Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 19 маусымдағы № 836 қаулысына өзгеріс енгізу туралы» қаулысы
23	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы № 1336 «Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға 2008 жылға арналған квота белгілеу туралы» қаулысы
24	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2002 жылғы 15 қарашадағы № 266-ө бұйрығымен бекітілген Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы
25	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2002 жылғы 22 қарашадағы № 273-ө бұйрығымен бекітілген Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы
26	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2003 жылғы 8 тамыздағы № 542 бұйрығымен бекітілген Шетелдік білім беру ұйымдары берген білім туралы құжаттарды Қазақстан Республикасында тану және нострификациялау (баламалылығын белгілеу) тәртібі туралы ереже
27	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің міндетін атқарушының 2007 жылғы 27 қыркүйектегі № 225-ө бұйрығымен бекітілген Оралмандардың және олардың отбасы мүшелерінің оралмандарды бейімдеу және кіріктіру орталықтарында уақытша болуы және оларға бейімдеу қызметтерін көрсету ережесі
28	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 25 желтоқсандағы № 651 бұйрығымен бекітілген Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім берудің оқу бағдарламаларын іске асырушы білім беру ұйымдарына қабылдаудың үлгі ережесі
29	Қазақстан Республикасы Энергетика, индустрия және сауда министрлігі Стандарттау, метрология және сертификаттау комитетінің 1999 жылғы 16 қазандағы № 22 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 01-99 «Кәсіптер сыныптауышы» Мемлекеттік сыныптауышы