

ШЕТЕЛ АЗАМАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІН РЕТТЕУДІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Болатов Бейбарыс

bahit_kz@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің заң факультетінің 1 курс магистранты

Ғылыми жетекші – з.ғ.к., доцент м.а. Бердиярова Ж.С.

Соңғы жылдары көші-қон жаһандық сипатқа ие болған кезде көптеген мәселелер ортақ болды, мысалы, заңсыз көші-қонның алдын алу, көші-қон және даму, айналымдағы көші-қон мен көшіп-қонушылардың тұрақты қайтып оралуын ынталандыру. Еңбек көші-қонының заңды сипатын нығайту көші-қондағы заңсыз компонентті автоматты түрде қысқартады. Заңды еңбек көші-қонын ұйымдастыру және дамыған елдерде еңбек көші-қонының тиімділігін арттыру үшін көші-қонды Халықаралық және Ұлттық реттеудің табысты жұмыс істейтін жүйесі құрылды. Бұл жүйе халықаралық-құқықтық деңгейді (халықаралық конвенциялар және көп және екі жақты мемлекетаралық келісімдер); еңбек, көші-қон және аралас салалардағы ұлттық заңнаманы; институционалдық базаны (мемлекеттік қызметтер, халықаралық ұйымдар, азаматтық қоғам институттары) қамтиды.

Қазақстан 2050 жылға қарай мықты және тұрақты мемлекет болып көрінеді, оның әлеуметтік негізін орта тап құрайтын болады, өйткені Қазақстан экономикасындағы шағын және орта бизнестің үлесі екі есе ұлғаяды, ал 2050 жылға қарай басым болады. Инвестициялық климаттың тартымдылығы еңбек заңнамасының жағдайына да байланысты, сондықтан біздің мақсатымыз-қызметкерлердің мүдделерін ескере отырып, кәсіпкерлікті қолдауды үйлестіретін еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа моделін қалыптастыру.

Ұлттық көші-қон саясатының басымдықтары мемлекет пен қоғамның даму стратегиясына, оның әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіне, осы елдің көшіп-қонушыларды қабылдауға немесе жіберуге байланысты. Заңды еңбек көші-қонын дамытуда мүдделі мемлекеттердің мемлекетаралық және ведомстволаралық ынтымақтастығы, жол алдындағы дайындық қарқындылығы (кәсіптік, тілдік даярлық, құқықтық және мәдени бағдар); рұқсат беру рәсімдерін оңайлату; еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғау, елде көшіп-қонушылардың бейімделуі және ықпалдасуы үлкен рөл атқарады.

Әлемде көшіп-қонушылардың бейімделуі мен интеграциясы, әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету саласында үлкен тәжірибе жинақталған. Шыққан елде жұмысқа орналасуға көмек көрсету және көшіп-қонушылардың жетістіктері, олардың құқықтарын қамтамасыз ету, диаспоралар әлеуетін құру және нығайту және олардың отанымен байланыстары бойынша ең табысты тәжірибенің бірі болып Филиппиндер саналады. Жыл сайын шетелге жұмысқа 8 млн. жуық адам баратын Филиппинде, Еңбек министрлігі мен жеке жұмыспен қамту агенттіктерінен бастап мигранттар мәселелері жөніндегі атташеге дейін ондаған мемлекеттік және коммерциялық ұйымдарды қамтиды.

Австралияда, Канадада және АҚШ-та уақытша және тұрақты көшіп келушілердің санын реттеу үшін квоталар енгізілді. 2000-шы жылдары уақытша білікті қызметкерлер үшін квоталар Германия мен Норвегияда енгізілді. Көптеген елдердің заңнамасы шетелдік қызметкерлердің олардың аумағында болуының барынша мерзімін белгілейді. Келісім-шарт аяқталғаннан кейін елден кету немесе өзінің болу мерзімін ұзартуға рұқсат алу қажет [1]. Шетелдік қызметкерлердің үшін осындай квоталау жүйесі мен уақытша шектеулер Қазақстанның еңбек заңнамасында да бар.

Шетелдік жұмыс күшін жіберудің орындылығы мәселелерін АҚШ-тың Еңбек министрлігі қарайды, ол еңбек нарығындағы жағдайға сүйене отырып шешім қабылдайды. Бұл ретте мигрантты уақытша жұмысқа жіберу туралы мәселені түпкілікті шешу едәуір дәрежеде көшіп келу және натурализация қызметіне байланысты болады. Мақұлдаған

жағдайда, жұмыс берушінің құжаттарын мемлекеттік департаментіне жіберіледі да, онда уақытша келетін қызметкерлерге виза рәсімделеді..

Неғұрлым қатаң көзқарас Француз Республикасының 2006 жылғы «Көшіп келу туралы» Заңымен белгіленеді. Еңбекші-мигранттарды тартқан кезде жұмыс беруші жұмыс орнының француз азаматтарын қызықтырмағанын дәлелдеуі тиіс. Сонымен қатар, келудің ерекше оңайлатылған тәртібі белгіленген мамандықтар тізімі анықталды. Олар әртістер, спортшылар, инженерлер, мәдениет және өнер қайраткерлері. Еңбек ресурстарын есепке алудың нақты жүйесі енгізілді, олардың шеңберінде елге француз экономикасына қажетті жұмысшылар ғана кіре алады. Бұдан басқа, білікті және талантты мамандар үшін арнайы карта рәсімдеу қарастырылған [2].

ҚР-да енгізу үшін ең қолайлы еңбек патенттерін беру тәжірибесі болып табылады, олар РФ-да қолданылады. 2010 жылы «РФ-дағы шетел азаматтарының құқықтық жағдайы туралы» Федералдық заң «жеке тұлғалардағы шетел азаматтарының еңбек қызметінің ерекшеліктері» 13.3-баппен толықтырылды, ол жеке тұлғаларда жалданып жұмыс істейтін шетелдіктердің еңбек патенттерінің негізінде еңбек қызметін жүзеге асыруын көздейді. Патенттерді РФ Федералдық көші-қон қызметінің аумақтық бөлімшелері шетелдікке береді. Бұл ретте жеке басын куәландыратын құжаттардың көшірмелері расталып беріледі, елде түрде болып жатқының растау үшін (көші-қон карточкасы). Федералдық көші-қон қызметі он күн ішінде патент беру немесе беруден бас тарту туралы шешім қабылдайды. Оң шешім қабылданған жағдайда шетелдік төлем туралы түбіртектің көшірмесін ұсынады. Патенттің қолданылу мерзімі - бір жылға дейін ұзарту құқығымен 1 айдан 3 айға дейін. Тіркелген аванстық төлемді төлеу туралы түбіртек ұзарту үшін негіз болып табылады, бұл ретте шетелдіктің болу мерзімі жеке жүгінген кезде тағы бір жылға дейін ұзартылуы мүмкін. Шекті мерзім шектелмеген.

Баллдық жүйе Австралия мен Канадада иммигранттарды іріктеу кезінде олардың білім беру және біліктілік деңгейін бағалау үшін пайдаланылады. Баллдық жүйені және «селективті тәсіл» деп аталатын білікті жұмыс күшін тарту үшін Қазақстанда да пайдалану ұсынылады. Кейбір елдерде, мысалы, Канадада ел экономикасына белгілі бір соманы (100 мың АҚШ долларына дейін) инвестициялауға және белгілі бір жұмыс орындарын құруға дайын шетелдік азаматтар көшіп келуге басым құқығы бар.

Қазіргі уақытта Қазақстан Үкіметімен \$50 млн. астам инвестициялар сомасына келісім-шарттар бойынша жұмыс істейтін шетелдік ұйымдардың басшылары ҚР заңнамасына сәйкес иммигранттар болып табылмайды. Қазақстан бизнес-көшіп келуді көтермелейді; инвесторлар тарту практикасы ҚР-да пайдаланылуы мүмкін. Еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғау үшін ақпараттық-ағартушылық жұмыс өте маңызды. Құқықтық насихат және хабардарлықты арттыру, «ыстық желілердің» жұмыс істеуі үшін ақпарат таратуда, бұқаралық ақпарат құралдары мен Интернет-ресурстарды тартуда үлкен тәжірибе.

Германия көшіп-қонушыларды бейімдеу және ықпалдастыру бойынша өзінің дамыған бағдарламаларымен ғана емес, сондай-ақ бағдарламаларды іске асыруда ел жинаған тәжірибені беру саласындағы табысты халықаралық ынтымақтастықпен де танымал. Женевадағы көші-қон жөніндегі халықаралық ұйым мигранттарды біріктіру саласындағы тәжірибені жинақтайтын екі маңызды жинақ дайындады: 2002 жылы шығарылған «Еуропалық Қоғамдастыққа мүше мемлекеттердегі көшіп-қонушыларды біріктіру саласындағы саясат», онда Еуроодақтың 15 елі үкіметтерінің тәжірибесі және «көшіп-қонушыларды біріктіру саласындағы 19 мемлекеттің заңнамасы, саясаты мен практикасы жинағы». Көшіп-қонушылардың құқықтарын қорғау үшін көшіп-қонушыларды қолдау орталықтарының дамуы да, сондай-ақ елде де, осындай орталықтардың желісі Филиппин, Португалияда да дамиды [3, 35 б.].

Еңбек мигранттары бар кейбір елдерде мұндай орталықтардың қызметкерлері ірі қалаларда ғана емес, сондай-ақ шалғай жерлерде, мысалы, Филиппин мен Тәжікстанда жұмыс істейді. Көшіп-қонушы еңбекшілердің құқықтарын қорғау жөніндегі

бағдарламаларды іске асырумен және қоғамдық және құқық қорғау ұйымдарын құрумен қатар, көшіп-қонушылардың өздерінің ұйымдары мен бірлестіктерінің мекемелері мен бірлестіктері, өздерінің еңбек және әлеуметтік құқықтарын өз бетінше қорғау үшін олар үшін кәсіподаққа кіруге практикалық мүмкіндік өте маңызды.

ТМД-ның барлық елдерінен көшіп-қонушыларды тартатын көші-қон жүйесінің орталығы неғұрлым экономикалық дамыған Ресей болып табылады. Қазақстан сондай-ақ жұмыс күшіне деген қажеттіліктің артуына байланысты оның ішкі еңбек нарығындағы тапшылығы салдарынан еңбек мигранттарын қабылдайтын елге айналды. БЭЖ елдерінде болып жатқан нарықтық процестерге ілесіп жүретін көші-қон процестері шетелдік азаматтардың қатысуымен еңбек қатынастарын қозғамауы мүмкін емес.

Ресей ғалымдары ЕАЭҚ шеңберінде еңбек заңнамасын біріздендіру және еңбек көші-қоны үшін кедергілерді алып тастау, ЕАЭҚ елдерінен азаматтардың еңбек қызметі үшін тең жағдайлар жасау мақсатында барлық мемлекеттер үшін қолайлы бірыңғай құқық нормаларын құра отырып, ЕАЭҚ мемлекеттерінде еңбек және тікелей байланысты еңбек қатынастарын құқықтық реттеудегі қағидатты айырмашылықтарды алып тастау қажет деп санайды [3, 36-б.].

Біз Т. Керімхановты қолдаймыз, ол ЕАЭҚ-тың еңбек заңнамасының негіздерінде шетелдік қызметкерлер – ЕАЭҚ елдері азаматтарының еңбегін реттеу ерекшеліктерін белгілейтін көшіп-қонушы қызметкерлердің құқықтық жағдайы бойынша жеке тарауды көздеген орынды деп санайды [4, 257-б.].

Көші-қон саясаты мемлекеттің стратегиялық басым салаларында жұмыс істеу үшін жоғары білікті шетелдік кадрларды тартуды көздейді. Келісім-шарт негізінде жұмыс істеу үшін отандық мамандардың біздің мемлекеттің мүдделеріне қауіп төндірмей Шет мемлекеттерге шығуы мүмкін.

Халықаралық еңбек нарығына кіру жағдайында қайталама еңбек нарығына білікті емес шетелдік қызметкерлер де тартылады. Сондықтан көші-қон саясатын қайта қарау, толыққанды отандық еңбек нарығын қалыптастыру, шетелдік қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын қорғау қажет. Ал бұл үшін еңбек құқығы қатынастары тараптарының мүдделерін үйлестіруге ғана емес, экономикалық өсуді қамтамасыз ету, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыру үшін еңбек қатынастарын реттеудің нарықтық тетіктерін енгізуге бағытталатын құқықтық жағдайлар жасау қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- 1 Законодательство и политика в области интеграции иммигрантов. Сборник законодательства, политики и практики 19 государств в области интеграции иммигрантов. Пер. с англ. - М.: 2011. - 196 с.
- 2 Миграция без границ. Эссе о свободном передвижении людей / Под редакцией Антуана Пеку и Поля де Гюштенера. - М., 2007. - С.210-212.
- 3 Головина С.Ю., Кучина Ю.А., Перминов Ю.В. Сравнительно-правовой анализ Трудовых кодексов государств-членов ЕврАзЭС. Проблемы и перспективы правового сотрудничества в рамках ШОС, ЕврАзЭС и партнерских отношений с ЕС. Доклады исполнительного комитета к Третьей сессии конгресса. - Екатеринбург, 2009. - С.35.
- 4 Керимханов Т. Перспективы развития трудового законодательства в рамках Евразийского сообщества // Материалы международной научно-практической конференции «Общество всеобщего труда: практика и перспективы модернизации профсоюзного движения и социального строительства». - Алматы: Қазақ университеті, 2013. - С.257.