

**ӘЛЕМНІҢ ЖАҒАНДАНУ  
ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ  
ТҰРАҚСЫЗ ЖҰМЫС  
МӘСЕЛЕСІ ЖӘНЕ  
ӘЛЕМДІК ҚАУЫМДАС-  
ТЫҚТЫҢ ТҰРАҚСЫЗ  
ЖҰМЫС МӘСЕЛЕСІН  
ШЕШУ ЖОЛДАРЫ**

Қазіргі уақытта нарықтық экономика негізінде әлемдік экономикалық жаһандану үрдісі кең етек жайып келе жатыр. Оған себеп, көптеген интеграциялық бірлестіктердің пайда болуы, ұлттық экономикалардың тікелей бір-біріне тәуелділігі, экспортқа және импортқа деген тәуелділіктің өсуі, нарықтық қарым-қатынастардың баға белгілеуі, трансұлттық компаниялардың беделінің өсуі, мемлекеттің экономикаға араласуының шектелуі, әлемдік қаржылық ұйымдардың беделінің өсуі сияқты белгілердің пайда болуы. Әлемдік жаһандану терминін ең алғаш рет 1983 жылы америкалық ғалымы Теодор Левит енгізген болатын. Ол «Нарықтардың жаһандануы» атты мақаласын «гарвард бизнес ревю» журналында жариялаған кезінде, ең алғаш рет осы мәселе жайлы жазып кеткен. Қазіргі уақытта жаһандану терминіне берілетін түсініктемелер өте көп. Жалпы, жаһандану – капиталдың, еңбек ресурстарының, тауарлардың бірігуі, сонымен қатар, компания, концерндердің және корпорациялардың іріленіп әлемде таралуын айтамыз. Қазіргі уақыттағы әлемдік экономикалық жаһандануға тән өзіндік сипаттары бар, олар мыналар: әлемдік сауда-экономикалық одақтар мен бірлестіктердің пайда болуы, халықаралық және жаһандық валютаның пайда болуы, қаржы нарықтарының қызмет етуі, трансұлттық компаниялардың іріленуі, банктік, саудалық және кез-келген қаржылық операциялардың жаһандық желілер арқылы қызмет жасауы. Өз кезегінде, әлеуметтік еңбек сферасын, еңбек нарығындағы тұрақсыз жұмыс мәселесін зерттеуді жөн көрдім. Еңбек ету мемлекеттегі қоғамның айнымас бір бөлігі болғандықтан, экономикалық даму, макроэкономикалық тұрақтылық, адами потенциалдың қалыптасуы мен дамуы, адамдардың өмір сүру сапасының өсуі, осының бәрі еңбек етумен байланыстырылады. Ал, тұрақсыз жұмыс дегеніміз не? Ол қалай сипатталады? Қандай белгілері бар? Түсінігі қандай? Шығу тарихы қалай? – деген сұрақтарға анықтамасын беріп көрейік. 1980 жылдан бастап ОЭСР мемлекеттерінде уақытша жұмыс орындары көбейе бастаған. Еуропа ғалымдарының мәліметтеріне сүйенетін болсақ, осы жылдары ОЭСР мемлекеттерінің тұрақты жұмыс жалақысы 21 пайызға көтерілсе, ал тұрақсыз жұмыс жалақылары 55 пайызға дейін көтерілген. Бұл жалпы тенденция мемлекеттердің топтарға бөлінуі негізінде

болған. Аталған топтар негізінен тұрақсыз және уақытша жұмыс орындарының аз және көп болу мөлшеріне қарай бөлінген [1]. Мысалға, АҚШ, Ұлыбритания, Австралия сияқты англосаксондық мемлекеттерде тұрақсыз жұмыс орындарының мөлшері төмен болған және ұзақ уақыт бойы осы тенденция сақталып келген. Ең алғаш тұрақсыз жұмыс орындарының күрт өсуі батыс Еуропа мемлекеттерінде байқалған болатын. Австрия, Бельгия, Люксембург және Германия мемлекеттерінде осы тұрақсыз жұмыс мөлшерінің жалпы көрсеткіші 6 пайызға жеткен. Испания, Португалия, Франция мемлекеттерінде осы көрсеткіш 5 пайыздан 9 пайызға дейін жеткен. Швецияны ескермегенде, басқа скандинавиялық мемлекеттерде тұрақсыз жұмыс орындарының мөлшері аз болып, айтарлықтай тұрақты болған. Орталық Еуропа мемлекеттерінде осы көрсеткіш 5 пайыздан 28 пайызға дейін жеткен. Польша, Грекия және Словакия мемлекеттерінде тұрақсыз жұмыс орындарының саны ең көп болған [2].

Жалпы, тұрақсыз жұмыс орындары жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалмауын, табыстарының аздығын, өмір сүру деңгейінің төмендігімен, әлеуметтік төлемдердің төленбеуімен, жұмыс орнынан шығып кетуінен сақталмауымен сипатталады. Тұрақсыз жұмыспен айналысу жұмыскердің өзіне, отбасына тікелей әсер етеді. Отбасы құру жағдайына, мүлік сатып алу, жоспар жасау, алға талпыну сияқты адам жоспарларына кері әсер етеді. Сонымен қатар, еңбек нарығындағы диспропорцияларға әкеледі, әлеуметтік сақтандыру тұрақсыздығын қалыптастырады, бюджетке салықтық төлемдердің түсуінің азаюына себеп болады, адам потенциалының төмендеуіне әкеледі. Қазіргі уақытта әлемде тұрақсыз жұмыс түсінігі арнайы екі термин сөзімен баяндалған. 1. «Прекариаттық» – бұл сөздің негізгі мағынасы түсініксіз, тұрақсыз және қиын деген мағынаны білдіреді. Саяси термин ретінде еңбек пен өмірдің ешқандай кепілдік жоқ шартын білдіреді. Мысалға, мигранттар мен қашқындардың тұрақсыз өмірі, жалғыз басты ананың тұрақсыз өмірі, жай адамның болашаққа сенімі жоқ тұрақсыз өмірі және т.б. 80-ші жылдардан бастап осы термин еңбек сферасында кеңінен қолданыла бастады. 2. «Прекаризация» – жұмыс прекаризациясы, негізгі мағынасы бұрын кепілдірілген тұрақты жұмыс орындарының өзгеріске ұшырауы. Яғни, жалақы тұрақсыздығы және төмендігі, тұрақсыз жұмыс орындары, еңбек шартының жасалмауы немесе уақытша еңбек шарты және тағы да басқа мәселелерінің болуы. Әлемдік ға-

лымдардың көбісі тұрақсыз жұмысты және оның пайда болу себебін формалды емес, яғни бейресми экономиканың пайда болуымен байланыстырады. Қазір әлемдік қауымдастық осы тұрақсыз жұмыс мәселесімен күресуде үлкен сенімді Халықаралық еңбек ұйымына артып отыр. Халықаралық еңбек ұйымы – үкімет, кәсіпкерлер және еңбекшілердің құқықтарын тең дәрежеде ұстау негізінде құрылған ұйым. Халықаралық еңбек ұйымының БҰҰ-ның басқа да мамандандырылған арнайы мекемелерінен айырмашылығы, бұл ұйымның үш жақты бақылау құрылымы бар. Олар: үкімет өкілдері, жұмысқа алушылар және жұмысшылар. Бұл үш жақты басқару құрылымы үкімет пен әлеуметтік серіктестерінің арасындағы ашық және тең дәрежедегі келіссөздердің орнатылуын қамтамасыз етеді. Үш жақты бақылау құрылымы нәтижесінде, әрбір мемлекеттегі жұмыс орындарының халықаралық еңбек нормаларына сай келуіне бақылау жасалады, олардың еңбек шарттарының бұзылмауы қамтамасыз етіледі, еңбек ету құқықтарының сақталуы қаралады. Бірақ, дегенмен дамыған елдерде халықаралық еңбек нормаларын және стандарттарын сақтау жүзеге асырылғанмен, дамушы елдерде жұмысшы халықтың өз құқықтарын білмеуіне байланысты осы халықаралық норма стандарттары және әлеуметтік қорғау шаралары жүзеге асырылмайды. Әсіресе, шағын және орта бизнес орындарында, үлкен және кіші кәсіпкерліктерде және басқа да тұрақсыз жұмыс орындарында еңбек нормаларының сақталмауы нәтижесінде қарапайым халық зардап шегуде. Қазіргі уақытта Халықаралық еңбек ұйымы осы жаһандану жағдайындағы тұрақсыз жұмыс мәселесімен әлемдік дәрежеде күресу шараларын ұсынып отыр. Халықаралық еңбек ұйымы ұсынысы бойынша, тұрақсыз жұмыспен күресудегі кез-келген жоспар әлеуметтік-экономикалық саясаттың іргелі өзгеруіне негізделген болу керек. Тұрақсыз жұмыспен күресудегі ұжымдық келіссөздер қамтамасыз етілуі керек. Сонымен қатар, тұрақсыз жұмыспен күресудегі халықаралық еңбек стандарттарын қамтамасыз ететін құжаттардың комплекстік пакеті әзірленуі керек. Олардың ішінде төменде көрсетілгендей халықаралық еңбек стандарттарын қамтамасыз ететін Конвенциялар және заңнамалық стандарттар болуы тиіс: Жұмыспен қамтамасыз ету саясаты Конвенциясы, 1964 жылы (№ 122); Еңбектік құқықтық қарым-қатынас актісі, 2006 жылы (198); Еңбектік қарым-қатынастарды тоқтату туралы Конвенциясы, 1982 жылы (158); Ұжымдық келіссөздер жүргізу заңнамасы, 1981 жылы (№ 155); Толық

емес жұмыс уақыты Конвенциясы, 1994 (№ 175); Ең төменгі жалақы көлемі туралы Конвенциясы, 1970 жылы (№ 131); Еңбек инспекциясы туралы Конвенциясы, 1947 жылы (№ 81); Мемлекеттік келісімдер туралы еңбек баптарының Конвенциясы, 1949 жылы (№94).

Тұрақсыз жұмыспен күресуде мемлекеттің және жергілікті билік органдарының рөлі өте үлкен. Мемлекет және билік тарапынан халықаралық еңбек стандарттарының жұмыс орындарында сақталуын қамтамасыз етілуін бақылау қажет. Жұмысшының еңбек құқығының бұзылмауы, әлеуметтік сақтандырылуы, жалақы көлемінің теңдігінің сақталуын қамтамасыз ету керек [3]. Әрине, мемлекет жеке және кәсіпкерлік сектордағы қарым-қатынастардың барлығын бақылауы мүмкін емес, сондықтан, қарапайым жұмысшылардан және қоғам белсенділерінен құралған арнайы тұрақсыз жұмыс орындарын қадағалайтын кәсіподақтарды ашу керек деп ұсынылған. Халықаралық еңбек ұйымы осы құрылған кәсіподақтарға барынша қаржылық, құқықтық және кез-келген мәселер бойынша кеңес беру көмектерінің жасалуын қамтамасыз етуі қажет. Яғни, кәсіподақтарға Халықаралық еңбек ұйымының заңнамалық базасын, білім базасын және басқа да халықаралық еңбек стандарттарының мәліметтері берілуі қажет. Кез-келген мәселені шешуде кәсіподақтар толығымен мемлекеттің еңбек нормаларына және Халықаралық еңбек ұйымының көмегіне сүйенуі қажет. Осы кезекте, кәсіподақтар қоғамдық бірлестіктермен және қоғамдық қозғалыстармен тығыз қарым-қатынас орнату қажет, халық арасында тұрақсыз жұмыспен күресудегі ақпараттық іс-шаралар жүргізу керек, Халықаралық еңбек ұйымының трансұлттық корпорацияларға байланысты принциптер негізіндегі үш жақты декларациясының іске асырылуын қадағалаулары қажет, ОЭСР принциптерін ұстану, Халықаралық еңбек ұйымының бақылау механизмдерін өз жұмысында қолдану, жұмыс орындарындағы гендерлік тепе-теңдікті жүзеге асыру және әлеуметтік сақтандыруды қамтамасыз ету керек. Сонымен қатар, кәсіподақтар жергілікті басқару органдарымен біріге отырып, уақытша жұмыс орындарына және тұрақсыз жұмыс орындарына тиісті шарттар қоюы қажет. Мысалға, күмәнді әрі сенімсіз келісімдері бар жұмыс орындарына қатаң бақылау жасап, олардың жұмысқа алу орындарына шектеу қою қажет. Уақытша келісімге алғаннан кейін, осы кәсіподақтар және жергілікті басқару органдары бақылауымен тұрақты келісімге алуына кепілдік жасауы керек. Қандай жағдайда жұмыс беруші

тұрақсыз әрі уақытша жұмысқа ала-алатындығына шарт жасау және тиісті шектеулер орнату керек [4].

Тұрақсыз жұмыс орындары тек қана ұлттық экономикаға және адам потенциалына кері әсерін тигізіп қана қоймай, сонымен қатар, денсаулық сақтау саласына да өзінің кері әсерін тигізеді. Тұрақсыз жұмыс орындарында адам денсаулығына жағымсыз әсер ететін факторлар өте көп. Мысалға, жұмыс уақытының көптігі, жұмыс орындарындағы қауіпсіздік нормаларының сақталмауы, жұмыс жүктемесінің көптігі, жұмыс жасауға қолайлы жағдайлардың болмауы, стрессті жағдайлар, әртүрлі психологиялық ауыртпалықтарды да айтса болады. Сонымен қатар, жұмысшылардың денсаулығы және қауіпсіздігі тексеруші және бақылаушы органдармен аз қаралатындығы мәлім [5].

Келесі мәселе тұрақсыз жұмыс саласындағы гендерлік мәселені айтса болады. Жалпы тарихи қалыптасқан еңбек бөлінісі әйелдер қауымын үйде немесе тұрақсыз жұмыс орындарында еңбек етуіне мәжбүр еткен. Қазіргі таңның өзінде тұрақсыз және уақытша жұмыс орындарында жастар және әйелдер қауымы көбірек еңбек етеді. Әйелдер негізінен жеңіл өнеркәсіп орындарында, тігін фермаларында, азық-түлік саласында және басқа да жеңіл әрі жалақысы төмен тұрақсыз орындарда жұмыс жасайды. Көптеген әйел адамдар өздерінің әлеуметтік жағдайларына байланысты толық емес жұмыс күні кестесі бойынша жұмыс жасауға мәжбүрлі. Сондықтан, олардың табысы еркектерге қарағанда әлдеқайда төмен болады, қаржылық жағынан тәуелсіз бола алмайды. Жалпы статистикаға сүйенетін болсақ, тұрақсыз және уақытша жұмыс орындарында жұмыс жасап, материалдық және физикалық зардаптарды ең көп шеккен әйелдер қауымы болып келеді екен. Испания әйелдерінің үштен бірі уақытша контракттар бойынша жұмыс жасайды. Кореяда әйелдердің үштен екісі тұрақсыз жұмыс орындарында жұмыс жасайды. Тұрақсыз жұмыс орындарында жұмыс жасап жүрген әйелдердің жалақы көлемі әдеттегі жұмысшы ер адамның жалақы мөлшерінің қырық пайызына тең келеді екен. Сондықтан, тұрақсыз жұмыс мәселесін қарастырған кезде, бірден-бір фактор ретінде гендерлік мәселені қарастыру қажет. Әйелдердің құқығын қорғау, әлеуметтік қорғау жасау, еңбек құқығын қорғау, потенциалын көтеру сияқты факторларды ұмытпаған жөн деп ойлаймын [6].

Келесі ауқымды мәселе ретінде, еңбек прекаризациясының экономикалық және құқықтық факторларын да ескеру керек. Себебі, жұмыс

тұрақсыздығының пайда болу себебі бірден-бір экономикалық және заңдық базаның дұрыс еместігімен байланыстырылады. Еңбек прекаризациясы дегеніміз саяси және экономикалық тұрғыдағы бірнеше деңгейлі процесс болып келеді. Экономикалық билік құзырын асыра қолдану, экономика либерализациясы, жаһандық капитал қозғалысы, халықаралық еңбекті қорғау заңына қарсылық, еркін нарықтың тиімділігіне сенетін мемлекеттердің бұрыс саясаты сияқты факторлармен айқындалады. Мысалға, соңғы жылдары қарасақ әлеуметтік экономика саласында келеңсіз құбылыстар өте көп, жалпы ішкі өнімінің өсуі және еңбек өнімділігінің өсуі халықтың өмірінің сапасының өсуіне және жалақы көлемінің өсуіне еш қатысы жоқ. Көптеген адамдардың жалақы деңгейі жылдар бойы бір қалыпты өзгермеген күйі тұра береді. Байлар мен кедейлер арасындағы айырмашылық жылдан жылға өсуде. Джини коэффициенті соңғы екі жүз жыл ішінде ең жоғарғы деңгейде тұр.

Жалпы экономика ғалымдарының айтуы бойынша, тұрақсыз жұмыс мәселесі жаһандану процессінің шарасыз амалы емес, керісінше

әдейі жасалған құбылыс ретінде танылып отыр. Тұрақсыз жұмыс орындарын көбейту арқылы экономикалық тетіктерді жабу үшін, бүркеніш фактор ретінде қолданады. Әлемдік кәсіподақтардың тәжірибиелік көрсетілімі бойынша, еңбек жөніндегі ұлттық заң нормалары қажетті түрде тұрақсыз жұмыс мәселелерін шеше алмайды және қорғай алмайды. Олардың айтуы бойынша, кейбір мемлекеттердің ұлттық заң нормалары керісінше тұрақсыз жұмыс орындарының көбеюіне қолайлы жағдай жасайды [7].

Тұрақсыз жұмыс мәселесі біздің Қазақстандық отандық ғалымдармен де терең зерттелуде. Қазақстандағы тұрақсыз жұмыс мәселесінің жағдайы, оның біздің мемлекетімізде кеңінен таралған түрлері, тұрақсыз жұмыс орындарының Қазақстанда пайда болу себептері, халыққа тұрақсыз жұмыс орындарының әсер етуі сияқты мәселелер қарастырылған. Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-ің халықаралық қатынастар және халықаралық құқық сериясында шыққан мақаласында Қалиева С.А. және Садықов І.М. Қазақстандағы таралған тұрақсыз жұмыс орындарының түрлерін баяндап, оның халыққа тигізетін кері әсері туралы жазған [8].

#### Әдебиеттер

- 1 Dorre K. Precarization of employment and social desintegration. 2006 . – С. 7-14
- 2 Mark D. Brenner. Flexible work practices and health // Journal of economy and society – 2004. – С. 242-266.
- 3 Lewchuk W. Social health and epidemiological journal. 2007. – С. 276-277.
- 4 Crotty J. Structural Contradictions of the Global Neoliberal Regime. – 2000. – С.1-18
- 5 Benach J. Muntaner M. Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health // Journal of Environmental and Public Health. 2007. – С. 1-10.
- 6 Living with economic insecurity: women in precarious work // Brussels. ITUC. – 2011.
- 7 Menendez M. Benach J. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? 2013. – С. 776-781.
- 8 Қалиева С.А., Садықов І.М. Қазақстандағы тұрақсыз жұмысты болдырмау негізіндегі білікті кадрларды дайындаудың жана сапасы // ҚазҰУ Хабаршысы. Халықаралық қатынастар және халықаралық құқық сериясы. – №1 (69). – 2015. – 299-303 бб.

#### References

- 1 Dorre K. Precarization of employment and social desintegration. 2006 . – С. 7-14
- 2 Mark D. Brenner. Flexible work practices and health // Journal of economy and society – 2004. – С. 242-266.
- 3 Lewchuk W. Social health and epidemiological journal. 2007. – С. 276-277.
- 4 Crotty J. Structural Contradictions of the Global Neoliberal Regime. 2000. – С. 1-18
- 5 Benach J. Muntaner M. Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health // Journal of Environmental and Public Health. 2007. – С. 1-10.
- 6 Living with economic insecurity: women in precarious work // Brussels. ITUC. – 2011.
- 7 Menendez M. Benach J. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? 2013. – С. 776-781.
- 8 Kalieva S.A., Sadykov I.M. Kazakstandary tyraksyz zhmysty boldyrmay negizindegi bilikti kadrlardy dajyndaudyn zhana sapasy // University Bulletin. A series of international relations and international law. – 1 (69). – 2015. – 299-303 b.