ҚазақстанРеспубликасыныңбілімжәнеғылымминистірлігі

Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті

Экономика факультеті

Экономика жәнехалықаралық бизнес кафедрасы

**Асанова М.К.,**

э.ғ.к., доцент

**Жакина Г.Е.**

аға оқытушы

**«Халықаралық еңбек ұйымы»**

пәні бойынша

**ЛЕКЦИЯЛАР КУРСЫ**

**5В050600-Экономика**

**5В051300-Әлемдік экономика**

**5В051900-Еңбекті ұйымдастыру және нормалау**

**5В011500-Құқық және экономика негіздері**

мамандықтарына арналған

 Қарағанды

2016

**№ 1 Тақырып. Қазіргі экономикалық жүйедегі халықаралық еңбек бөлінісі**

1. Халықаралық еңбек бөлінісінің мәні және оның маңызы.

[2. Халықаралық еңбек бөлінісінің дамуының негізгі факторлары және ХЕБ қатысудың көрсеткіштері.](http://lekcya.ru/mtema3.html#V2#V2)

[3. Халықаралық мамандану: түсінігі, түрлері, даму бағыттары](http://lekcya.ru/mtema31.html).

Халықаралық экономикалық қатынастардың мәнін және мазмұнын анықтайтын категориялардың бірі – халықаралық еңбек бөлінісі. Қазіргі уақытта халықаралық еңбек бөлінісіне тартылмаған елдер жоқтың қасы. Өндіргіш күштердің ғылыми – техникалық прогресс әсерімен жедел дамуы халықаралық еңбек бөлінісі тереңдеуінің негізгі кепілі.

Халықаралық еңбек бөлінісі қатысушы елдер мен аймақтарға қосымша экономикалық тиімділік келтіріп, олардың өз қажеттіліктерін неғұрлым аз шығындармен қамтамасыз етуге жол ашады.

Халықаралық еңбек бөлінісі – ел ішіндегі және еларалық бөлінісінің қорытындысы. Халықаралық еңбек бөлінісінің мәні өндіріс процесін бөлшектеу мен біріктірудің диалектикалық бірлігінен көрінеді.

Өндірістік процестің ойдағыдай жүруі ондағы атқарылатын әртүрлі еңбек процестерінің бөлшектеніп мамандануына, содан соң кооперацияланып, өзара жарасымды іс-қимылдарға көшуіне байланысты.

Еңбек бөлінісі – бұл қоғамдық еңбектің тарихи анықталған жүйесі. Ол қоғамның даму процесінде іс-әрекеттің сапалық дифференциация нәтижесінде қалыптасады.

Еңбек бөлінісі тек қана бөлектену процесі емес, сонымен қатар еңбекті біріктіру әдісі. Мұндай диалектикалық бірлік халықаралық деңгейде ерекше көрінеді.

Қоғамдық еңбек бөлінісі өндірістік әрекет түрлеріне байланысты мынадай нысандарға бөлінеді:

1) қоғамдық еңбек бөлінісінің жалпы түрі (өнеркәсіп, ауыл шаруашылығы, көлік, байланыс, құрылыс, денсаулық сақтау, білім беру, қызмет көрсету т.б.);

2) қоғамдық еңбек бөлінісінің дербес түрі (сала ішіндегі еңбек бөлінісі);

3) қоғамдық еңбек бөлінісінің жеке-дара түрі (кәсіпорын ішіндегі еңбек бөлінісі).

Еңбектің аймақтық бөлінісі ел ішіндегі бөлініс және еларалық бөлініс болып келеді.

Халықаралық еңбек бөлінісі дегеніміз - қоғамдық еңбектің аларалық бөлінісінің жоғарғы сатысы. Ол жекелеген елдердің эконономикалық пайдалы өндіріске тұрақты түрде маманданып, белгілі сандық және сапалық арақатынастар арқылы басқа елдермен өндіріс өнімдерімен алмасуы.

Халықаралық еңбек бөлінісінің қазіргі кездегі мәні бөліністің диалектикалық бірлігінен және өндіріс процесінің бірігуінен көрінеді. Өндірістік процесс әртүрлі еңбек қызмет түрлерінің мамандануы мен жекеленуін, сонымен қатар олармен айырбасын, олардың өзара әрекеттесуін болжайды. Еңбек бөлінісі тек қана бөліну процесі емес, еңбектің бірігу тәсілі ретінде де шығады, әсіресе әлемдік масштабта.

Халықаралық еңбек бөлінісіне қатысатын көптеген елдердің кәсіпорындары ішкі тұтынушылық немесе өндірістік сұранысты қанағаттандыруға қажетті өнімді мөлшерінен тыс анағұрлым көп өндіреді. Әр елдің шаруашылық субъектілері саналы түрде артық өнім өндіре және өзіне қажетті басқа елдердегі артық өнімді иелене отырып, оны әлемдік нарыққа өткізеді. Әрбір ел өндірісте белгілі бір тауар топтарына мамандануды жетілдіре, нығайта отырып, халықаралық нарықта басқа маманданған елдермен өздеріне қажетті тауарларды басқа тауар топтарына айырбас жасау арқылы алады. Нәтижесінде халықаралық еңбек бөлінісі әлемдік экономиканы ұйымдастырудың тәсілі ретінде көрінеді, яғни әрбір елдің кәсіпорындары белгілі бір тауарлар мен қызметтер өндіруге маманданады, одан кейін олармен айырбас жасайды.

Дүниежүзілік шаруашылықтағы үдемелі өндіріс процестерін жүзеге асыруда халықаралық еңбек бөлінісінің рөлі зор. Ол, біріншіден, осы процестерінің өзара байланысын қамтамасыз етеді, екіншіден, салалық, аймақтық және еларалық қажетті пропорцияларды қалыптастырады.

Халықаралық еңбек бөлінісі ғылыми теориясы классиктерінің басты еңбегі – “Өндірістік шығындардың салыстырмалы теориясы”. Бұл теориясының негізінде әр түрлі елдердің өндіріс жағдайларындағы айырмашылықтар, олардың өнім өндіру шығындарын да әркелкі етеді деген идея жатыр. Осы идеяға сәйкес, қандай бір ел болмасын оның табиғат жағдайына қарамастан кез келген тауар өндірісін қалыптастыруға болады.

Өндірістік шығындардың салыстырмалы теориясы бойынша өндірілетін өнімнің бір түріне маманданудың, басқа бір елдегі сол өнімді өндірудің басым артықшылықтарына қарамастан, пайдалы екендігі дәлелденеді.

Өндірістік шығындардың салыстырмалы теориясы. Халықаралық еңбек бөлінісі ғылыми теориясындағы классиктердің басты жетістігі халықаралық сауда туралы экономикалық ілімнің негізгі өндірістік шығындардың “салыстырмалы теориясы” болып есептелінеді.

Салыстырмалы артықшылықтар теориясының негізіне әртүрлі жағрафиялық және табиғи ортада өмір сүретін елдер экономикаларының арасындағы табиғи өзгешеліктер идеясы қойылған. Бір елдер өнеркәсіпті дамыту, басқа бір елдер ауылшаруашылық өнімдерін, шикізатты өндіру керек. Өнімдермен өзара айырбас жалпы тұрмыстың жақсаруына әкеледі. Осы шарттардың бұзылуы ұлттық өндіріс шығындардың елеулі өсуін білдіретін болады. Мысалыға: Шотландияда жүзім өсіруге болады, бірақ оның құны айтарлықтай жоғары, ал одан алынған шарап сирек қолданылатын болар еді. Осы және басқа тауарларды өндіруге кететін шығындарды салыстыру мынадай қорытындыға әкеледі: сұранс бар барлық тауарларды өндірудің орнына, шығындарды аз қажет ететін белгілі бір тауарларды өндірудің пайдалы екендігі. Өндірістің осы тауарға мамандануы айырбас арқылы сыртқы нарықта басқа барлық тауарларды иемденуге мүмкіндік береді.

Салыстырмалы шығындар теориясымен белгілі бір тауарды өндіруде маманданудың бір елдің екінші бір ел алдында тек қана абсолютті артықшылық шарттарында ғана емес, бұл шарттар болмаған жағдайда да пайдалы екендігі дәлелденеді.

Егер де халықаралық деңгейден төмен шығындармен бір де бір тауар өндіріле алмайтын болса, онда тауарларды өндіру кезінде біреуінің осы орта деңгейден асуы ең аз болады. Дәл осы тауарды өндіру шығындарын басқа тауарларды өндіру шығындарымен салыстыра отырып, мамандану керек. Осы жағдайдың өзінде де мамандану экономикалық әсер бере алады. Басқа да жағдай ескеріледі: оған жоғарғы артықшылық әкелетін тауарларды шығаруға мамандану керек.

Еркін бәсекенің капитализмі үшін салыстырмалы артықшылық теориясының мәнді, ғылыми және тәжірибелік маңыздылығы бар. Мемлекеттерге басқа бұйымдарға қарағанда ұлттық өндіріс шығындары салыстырмалы төмен тауарларды сату, ал өз бетімен, бірақ басқа елдерге қарағанда жоғарғы шығындармен өндірілетін тауарларды сатып алу пайдалы болды.

Сонымен бірге салыстырмалы артықшылықтар теориясы өзінің тууы кезінде шектеулі сипатта болды: оның принциптері тек қана тәуелсіз мемлекеттермен жүзеге асырыла алатын болды. Колониялы және тәуелді мемлекеттер экономикалық қысымға ұшырады, сондықтан олар үшін салыстырмалы артықшылықтар принципі негізінен тиімсіз болды. Өзінің кейінгі зерттеулерінде салыстырмалы артықшылықтар теориясы халықаралық еңбек бөлінісінің нақты процестерінің алаңдатылған едәуір абстрактылы модель түрінде көрінеді.

Осы модельдің жетілмеуі мынадан тұрады:

* ол еркін бәсеке принципін абсолюттейді;
* ол тек қана белгілі бір тауарлар мен елдерді қарастырумен шектеледі;
* онда тауардың тауарға тікелей айырбасталуы болжамдалады;
* өндіріс және көлік шығындар масштабтарына әсер етуі ескерілмейді.

Бұдан басқа халықаралық экономикалық қатынастардың мәнді белгілеріне көңіл бөлінбейді: еңбек және капиталдың трансшекаралық ауысуы, өндірістің мамандануына мемлекеттің және халықаралық корпорациялардың араласуы және басқа да факторлар.

Халықаралық еңбек бөлінісінің дамуына әсер етуші факторлар. Бұл факторларға:

1. Елдің ішкі нарығының көлемі.

Нарығы дамыған ірі елдерде қажетті өндіріс факторлары мен тұтынушы тауарларын табуға мүмкіндік жоғары. Сондықтан елдің халықаралық мамандану мен тауар айырбасына қатысу қажеттілігі төмен болады. Сол кезде елдегі жетілген нарықтық сұранс экспорттық мамандануды кеңейтумен орнын толтыра отырып, импорттық сатып алуды кеңейтуге ынталандырады.

1. Ел экономикасының даму деңгейі.

Елдің экономикалық потенциалы неғұрлым төмен болса, соғұрлым елдің халықарлық еңбек бөлінісіне қатысу қажеттілігі жоғары болады.

1. Елдің табиғи ресурстармен қамтамасыз етілуі.

Елдің моноресурстармен (мысалы, мұнаймен) жоғарғы дәрежеде қамтамасыз етілуі елдің халықаралық еңбек бөлінісіне белсенді түрде қатысуына қажеттілік тудырады.

1. Ел экономикасы құрылымындағы негізгі өнеркәсіп салаларының (энергетика, металлургия, қағаз шығаратын сала) үлес салмағы.

Негізгі салалардың үлес салмағы неғұрлым жоғары болса, соғұрлым елдің халықаралық еңбек бөлінісіне қатысу қажеттілігі төмен болады.

Осы аталған факторлар өзінің көрінуінде абсолютті емес екенін ескеру керек. Олардың әсері мынадай жағдайда төмендеуі мүмкін, мысалы, жергілікті өнімнің халықаралық бәсекелестік қабілеттілігінің өзгеруімен, экспорттық шектелуімен.

Халықаралық еңбек бөлінісінің даму процесінде бастығы – бұл әрбір қатысушының өзінің халықаралық еңбек бөлінісіне қатысуынан экономикалық қызығушылық пен пайда іздеуі және табуы.

Халықаралық еңбек бөлінісінің артықшылықтарына экспортталатын тауарлардың халықаралық және ішкі бағалары айырмашылығынан және тиімді импортты ынталандырудан түсетін пайдаларды да қосуға болады.

Дүниежүзілік еңбек бөлінісіне белсенді түрде қатысу барлық мемлекеттер үшін пайдалы. Себебі, олар өндіріс құнының ұлттық және интерұлттық айырмашылықтарынан табысты болады. Сонымен, құн заңы дүниежүзілік еңбек бөлінісінің қозғаушы күші.

Дүниежүзілік еңбек бөлінісіне қатысу адамзаттың бүкіл әлемдік проблемалары - қоршаған ортаны қорғау, азық-түлікпен қамтамасыз ету, ғарышты, мұхиттарды игеру т.с.с. жобаларды шешуге көмектеседі.

Мамандардың болжауы бойынша болашақта өнеркәсібі дамыған елдердің өндірісі сыртқы тұтынушыға қарай бейімделеді де ішкі сұраныс импорт арқылы қанағаттандырылатын болады.

Үстіміздегі ғасырдың соңғы онжылдығы дүние жүзіне орасан зор саяси экономикалық, әлеуметтік өзгерістер әкелді. Олар халықаралық еңбек бөлінісіне елеулі әсер етті. Бұл әсерлер халықаралық еңбек бөлінісінің интеграциялық қуатын бұрынғыдан да арттырып отыр.

Халықаралық еңбек бөлінісі дамуының көрсеткіштері. Халықаралық еңбек бөлінісінің даму процесі оның өзгеруінің қажеттілік мәселелерін алға қояды.

Халықаралық еңбек бөлінісін өлшеу үшін экономистер бірқатар коэффициенттерді ұсынады. Олардың ішінде:

* өндірілген өнімнің жалпы көлеміндегі экспорттық үлес салмағы;
* экспорттың жалпы құнындағы саланың үлес салмағы;
* мемлекеттің барлық өнеркәсібінің өсу қарқынымен салыстырғанда экспорттық мамандану саласының өсу қарқыны.

Аймақтық деңгейде халықаралық еңбек бөлінісінің даму көрсеткіштері мыналар:

* әрекеттесуші елдердің қоғамдық өндірісінің өсуімен салыстырғанда өзара тауар айналым өсуінің өзу коэффициенті;
* осы елдердің қоғамдық өндірісте өзара тауар айналымының үлесі;
* жалпы сыртқы сауда айналымының өсуімен салыстырғанда өзара тауар айналым өсуінің озу коэффициенті.

Кейбір экономистердің ойынша халықаралық еңбек бөлінісінің негізгі көрсеткіштерін мыналар деп санайды: экспорттық, импорттық, және осыған сәйкес сыртқы сауда квоталары, әр тауар бойынша елдің халықаралық саудадағы үлес салмағы және т.б.

Халықаралық мамандану және өндірісті кооперациялау. Халықаралық еңбек бөлінісінің ішкі құрылымы және оған сәйкес даму бағыттары бар. Өндірістің халықаралық мамандануы және халықаралық кооперациялануы халықаралық еңбек бөлінісінің ажыратылмайтын белгілері болып табылады.

Өндірістің халықаралық мамандануы екі бағытта, өндірістік және территориялық болып өрбиді. Өз кезегінде өндірістік бағыт:

* салааралық;
* салалық;
* маманданған жеке кәсіпорындар болып үшке бөлінеді.

Өндірістік территориялық мамандануына:

* жеке елдердің;
* бірнеше елдер тобының;
* аймақтардың, дүниежүзілік нарық үшін белгілі тауарлар өндірісін ұйымдастыруы жатады.

Өндірістің халықаралық мамандануы түрлеріне заттық (дайын өнім өндіру), бөлшектік (өнімнің бір бөлігін жасау), технологиялық, яғни технологиялық тізбектің жекелеген процестерін жүзеге асыру түрлері жатады.

Дүниежүзілік шаруашылық байланыста заттық мамандану түрлері ішінен ең кең тарағаны – дайын өнім өндіруге мамандану. Дайын өнім өндіру бойынша халықаралық мамандану – халықаралық еңбек бөлінісінің динамикалық нысаны. 50-60ж.ж. жетекші орында бастапқы сала деңгейінде (машина жасау, ұшақ жасау, пластмасса өндіру, радиоаппараттар, подшипниктер және т.б. өндіру) өндірістің халықаралық мамандануы алды. 70-80 ж.ж. ішкі салалық өндірістің халықаралық мамандануы және әртүрлі тұтынушылық сипатқа ұқсас тауарлармен айырбасы көзге түседі. ( мысалы, тері және резина аяқ киімі және т.б.)

Соңғы жылдары жекелеген өнімдерді өндіру бойынша мамандану дамуда. Кәсіпорындардың жекелеген өнімдерді өндіруге мамандануы қазіргі ғылыми-техникалық прогреске тікелей байланысты. Өндірістің технологиялық құрылымының күрделенуі өнім өндіру үшін пайдаланатын бөлшектер мен тетіктердің сандық мөлшерін көбейтіп жібереді. Мысалы: жеңіл автомобиль шығаруға қажет бөлшектер мен тетіктердің саны 20 мыңға, прокат станында – 100 мыңға, электровозда – 250 мыңға жуықтады. “Вольво” шведтік автомобилін шығаруға мамандану осыған мысал бола алады. Ресей тұтынушысы осы автомобильді ала отырып, шын мәнінде шведтік таза өнімнің 1/3-н ғана иемдене алады. Өнімнің 60% -ы Швециямен импортталған.

Технологиялық мамандану елдердің дайын өнімді бөлек операциялар орындау арқылы шығаруы (яғни жеке технологиялық процестерде жүзеге асыру, мысалы, құрастыру, пісіру, сырлау, бояу, құйма өндіру және т.с.с.), мысалы, шетелден глинозем (топырақта болатын алюминий тотығы) және оның қорытпасын жеткізу.

Өндірістің халықаралық мамандануы қоғамдық байланыстарды есепке ала отырып даму керек. Бірақ та өндіріс тиімділігін жоғарылату және өндірістің халықаралық мамандануының экономикалық пайдалылығын жүзеге асыру үшін, экономикалық мақсаттардың жүзеге асырылуына жету үшін, оны өндірістің халықаралық кооперациялануымен толықтыру керек. Оның объективті негізіне өндіргіш күштердің қарқынды дамуы арқылы мүмкін болатын ел ішіндегі, немесе халықаралық деңгейдегі дербес кәсіпорындардың өзара тұрақты өндірістік байланыстары жатады. Өндірістің халықаралық кооперациялануы фирмаларға, өндіріске және айналымға кететін шығындарды азайтуға көмектеседі, яғни өнімнің бәсекелестік қабілеттігінің жоғарлауы.

Өндірістің халықаралық кооперациялануы, өзінің жетілген формаларында кооперациялаудың әртүрлі сфераларын қамтиды:

1. Халықаралық өндірістік-технологиялық кооперациялау.

Бұл сфераның құрамына:

* меншік құқығын пайдалану және лицензиялар беру сұрақтары;
* жобалау-конструкторлық сызбаларды жасау, технологиялық процестер жөнінде алдын-ала келісу, өнімнің сапасы мен техникалық деңгейін анықтау, құрылыс-монтаждау жұмыстарының көлемін белгілеу, кооперацияланатын кәсіпорындарды қайта жарақтандыру іс-қимылдары;
* өндірісті басқаруды жетілдіру, стандартизация, сертификация, унификация жұмыстары кіреді.

Кооперант-елдер бірлескен бағдарламаларын жүзеге асырудың ұйымдастырушы формасы қымбат және күрделі жобаларды жүзеге асыруды жоспарлайтын халықаралық консорциумдар болып табылады. Бірақ-та бұл жоспарларды бір елдің компаниялары үкіметтің қолдауымен де жүзеге асыруға шамалары келмейді. Халықаралық консорциумдар авиациялық, ғарыштық өнеркәсіпте, энергетикада, халықаралық еркін экономикалық аймақтар құруда және кейбір басқа да қызмет сферасы мен салаларында құрылады.

2. Кооперацияланған өнімді өткізумен байланысты сауда-экономикалық процестер.

3. Техниканы сатудан кейінгі қызмет көрсету. Мысалы, А300 аэробусының бас фирмасы “Эрбас индастри” болып табылады. Онда бірқатар еуропалық елдер ұлттық компанияларының (Франция, Алмания, Ұлыбритания, Испания, Нидерланды, Бельгия) акция үлестері бар. Бас мердігер бола тұрып, “Эрбас индастри” әуекомпаниялармен, басқа қызығушылық білдіретін ел үкіметтерімен өз байланыстарын жүзеге асырады, сату сферасында саясатты анықтайды, сатудан кейін қызмет көрсетеді және ұшу техникалық персонал клиенттерін оқытады.

Кооперациялық байланыстарды қалыптастыру барысында негізінен үш түрлі әдіс қолданылады, олар:

1. бірлескен бағдарламаларды жүзеге асыру;
2. келісім шартқа сәйкес мамандану;
3. бірлескен кәсіпорындар құру.

Бірлескен бағдарламаларды жүзеге асыру өз кезегінде өндірісті кооперациялардың мердігерлік нысаны мен бірлескен кәсіпорын құру нысанынан тұрады.

Өндірісті кооперациялаудың мердігерлік нысаны бойынша жұмыс атқарушы тапсырыс берушінің талабын орындайды. Мердігерлік келісім талаптарды жұмыстың аяқталу мерзімі, көлемі, сапасы, т.т. туралы мәмілеге келтіреді.

Бірлескен өндірістік кәсіпорын құрудағы басты мәселелерге фирманың мүдделеріне сай әріптестерді таңдау, олармен бірлескен кәсіпорын туралы келісім-шарт жасау және кәсіпорын-корпорацияның ұйымдық нысаны жөніндегі шешімдер қабылдау жатады. ТМД елдерінде бірлескен кәсіпорындардың акционерлік қоғам, толық жауапкершілікті қоғам, жауапкершілігі шектеулі серіктестік сияқты түрлері кеңінен тараған.

Сонымен, бірлескен кәсіпорын деп қатысушылардың жинақталған капиталдарын пайдалану арқылы, өзара келісілген мақсаттарды жүзеге асыруды айтамыз.

Халықаралық өндіріс. ХІХғ. Соңында өндірістің және капиталдың интернационализациялануы, дүниежүзілік шаруашылық байланыстардың ғаламдануы процестерінің барысында халықаралық өндірістің үдемелі дамуы байқалады. ХХІғ. Басынан халықаралық өндіріс қазіргі дүниежүзілік шаруашылықтың маңызды, ерекше белгісі болды. Халықаралық өндіріс ондық және жүз мыңдық жұмысшыларды қамтитын, бірқатар ел мен аймақтарда жүзеге асырылатын бір орталықтан кооперациялық өндірістік процесті ұйымдастырушы болып табылады.

Халықаралық өнімнің жоғарғы дәрежелі стандартизация, унификация, сапалы және бәсекеге қабілетті болуы, бұл процестің нәтижесі болып табылады.

Халықаралық өндіріс “ескі” дәстүрлі халықаралық еңбек бөлінісіне, сонымен қатар өндірістік қатынастарда жаңа функциялары бар дамушы елдерді қатыстыра отырып, жаңа халықаралық еңбек бөлінісіне негізделеді. Мұндағы мәселе, бұл елдерде ең ірі халықаралық корпорациялармен тығыз өндірістік-кооперациялық қатынас жүйесімен байланысқан жаңа өнеркәсіп салаларының (электрондық, электротехникалық, тігін) бірқатар өндірістері мен кәсіпорындарын құру. Халықаралық корпорациялар өз филиалдарын шетелге шығарады, онда жартылай фабрикаттар, бөлшектер, компоненттер жасалады. Құрастыру халықаралық корпорациялар шоғырланған елде жүзеге асырылады, сол құрастырылатын өндіріс дамушы елдерге тасымалданады. Бұл бірқатар артықшылықтар береді. Машиналар мен құралдарды бөлшектенген күйінде тасымалдау арзан болғандықтан, көлік шығындарын үнемдеуге мүмкіндік туады. Халықаралық корпорациялар өз экспортының бәсекелестік қабілеттілігін құрастырылған машиналарға және осындай машинаның құрамдас бөліктерінің жиынтығына импорттық баж айырмасы есебінен жоғарылатады. Дамушы елдердегі халықаралық корпорация бақылауында істейтін жұмысшылардың еңбек ақысы халықаралық корпорация шоғырланған елдегі жұмысшылардың еңбек ақысына қарағанда әлеқайда төмен.

Халықаралық корпорациялар шоғырланған елінен тыс өзінің өндірістік қызметін жетілдіре отырып, өндірістің заттық, бөлшектік, технологиялық мамандануын тереңдетуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар бұл мамандану халықаралық өндірістің ең ірі дүниежүзілік корпорациялары шеңберінде топталады. Нәтижесінде халықаралық еңбек бөлінісі формасы жағынан интернационалды бола тұрып, фирма ішілік сипат алуда. Бірақ-та бұл халықаралық еңбек бөлінісінің фирма ішілік сипат алуы шектеулілікті білдірмейді. Халықаралық еңбек бөлінісі мазмұны жағынан - ғаламдық

Дамушы елдерде өнеркәсібі дамыған елдердегі сияқты халықаралық корпорациялар өз қызметіне көптеген кіші және орта компанияларды тартады, шағын бизнесті тәуелді жағдайға әкеледі. Тәуелділік тікелей функционалды байланыс негізінде қалыптасады, яғни өндіріс технологиясының, маманданудың, кооперациялаудың дамуы, өнімді өткізуді ұйымдастыруы, “ноу-хау” тапсыруы негізінде және т.с.с.

Халықаралық корпорациялармен қалыптасатын халықаралық өндіріс олардың дүниежүзілік шаруашылық байланыстарының, сыртқы сауданың, капиталдар, инвестициялар жылжыуының, технологияларды тапсырудың негізі және ажырамас бөлігі болып табылады.

Халықаралық өндіріске халықаралық қызметінен басқа, шаруашылық субъектілер арасында фирмааралық өндірістік кооперациялануы формасында пайда болатын біріккен халықаралық өндіріс жатады.

Ағылшын экономистердің айтуы бойынша халықаралық өндірістің көлемі 1970 ж. 4,5 %-н 1990 жылға дейін 7 %-ке дейін өсті. Өнеркәсіп өндірісінде халықаралық өндірістің көлемі 15 %-ке жетті. ХХІ ғ. Басында халықаралық өндірістің мәні айтарлықтай өсті. Мүмкін, келесі ғасырда оның көлемі әлі де болса өседі. Бірақ оның ұлттық өндірістен артықшылығын айту әлі ерте. Өйткені өнімнің негізгі көлемі ұлттық өндірушілермен өндіріледі.

ХХ ғ. Ортасында өрістеген халықаралық экономикалық қатынастарды мемлекетаралық реттеу процесі халықаралық еңбек бөлінісін қозғай бастады. Халықаралық еңбек бөлінісі жоспарланатын, басқарылатын процеске ауыса бастады.

Халықаралық еңбек бөлінісі жоспарланатын, басқарылатын процеске ауыса бастады. Халықаралық еңбек бөлінісінің теориясы және тәжірибесі 80 жылдан бастап жетіле бастады, әсіресе дамыған және дамушы елдер арасында.

**Халықаралық еңбек бөлінісі** — [қоғамдық еңбек бөлінісі](http://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D2%9A%D0%BE%D2%93%D0%B0%D0%BC%D0%B4%D1%8B%D2%9B_%D0%B5%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA_%D0%B1%D3%A9%D0%BB%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%96&action=edit&redlink=1) дамуының жоғары сатысы; әлемдік өндірістің даму сатысы. Ол бір ел шеңберінде ғана емес, сонымен бірге мемлекетаралық, аумақтық еңбек бөлінісіне негізделеді. Еңбек бөлінісінің бұл сатысында мемлекеттер шикізаттың, тауарлардың жекелеген түрлерін өндіруге, қызметтердің жекелеген түрлерін көрсетуге, яғни жекелеген елдер өнімнің осы елдер айырбастайтын белгілі бір түрлерін өндіруге маманданады. Халықаралық еңбек бөлінісі халықарлық сауда мен әлемдік нарықтың белсенді түрі және тұрақты дамуының аса маңызды факторы болып табылады. Халықаралық еңбек бөлінісінің даму дәрежесі әлемдік қоғамдастықтың жекелеген елдерінің өндіргіш күштерінің дамуымен айқындалады. Жекелеген елдердің табиғат және климат жағдайларындағы айырмашылық, олардың аумақтарында түрлі пайдалы қазбалардың, өсімдіктер дүниесі мен жануарлар дүниесінің болуы, [тауарлардың](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D1%83%D0%B0%D1%80) белгілі бір түрлерін жергілікті шикізатты пайдалану негізінде өндіру Халықаралық еңбек бөлінісінің пайда болып, дамуы үшін объективті негіз болып табылады. Халықаралық капитал еңбек бөлінісі халықаралық нарықтың және елдер арасындағы экономикалық қатынастардың басқа да нысандарының негізіне алынады, олардың ұлттық шаруашылықтарын[дүниежүзілік шаруашылыққа](http://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%94%D2%AE%D0%9D%D0%98%D0%95%D0%96%D2%AE%D0%97%D0%86%D0%9B%D0%86%D0%9A_%D0%A8%D0%90%D0%A0%D0%A3%D0%90%D0%A8%D0%AB%D0%9B%D0%AB%D2%9A_%D0%96%D2%AE%D0%99%D0%95%D0%A1%D0%86&action=edit&redlink=1) біріктіру факторы ретінде пайдалынылады. [Фирмааралық кооперация](http://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A4%D0%B8%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8B%D2%9B_%D0%BA%D0%BE%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F&action=edit&redlink=1" \o "Фирмааралық кооперация (мұндай бет жоқ)), осы елдердің біріктірілген топтарының құрылуы да елдер арасындағы еңбек бөлінісінің тереңдеуіне септігін тигізеді. Қазіргі елдердің, әдетте толып жатқан халықаралық мамандану бағыттары болады, олар осы бағыттар үшін бір-бірімен жиі бәсекеге түседі. Мыс., дамыған бірқатар елдер радио, бейне, аудиотехниканы өткізу нарығы үшін өзара күресуде (АҚШ, Жапония, Оңтүстік Корея, т.б.). Кейбір шағын елдер өз тауарларын барынша жетілдіріп, халықар. нарықтардан өзіне кішкене саңылау табады. Мәселен, кішкентай елге жататын Люксембург жоғары сапалы жасанды тіс өндіруге маманданған, Швейцария ұзақ уақыт бойына сағат өндіруге маманданды. [Нарық](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%80%D1%8B%D2%9B) үшін, әсіресе, өтімді немесе қымбат тауарлар нарығы үшін күрес барысында халықар. монополиялар мен ұлтаралық корпорациялар құрылады, олар нарыққа ықпал ету аясын бір-бірімен бөліседі, өз талаптарын әлсіздеу елдерге және елдер тобына күштеп таңып, олардың дамуын тежейдіХалықаралық еңбек бөлінісі туралы ұғымды терең және жан-жақты зерттеген Н.Н.Барнский оны – экономикалық жағрапиялық негізгі ұғым деп атады.

Халықаралық еңбек бөлінісі – адам қоғамының дамуы туралы өндіріс пен айырбастың өсуінен туатын сөзсіз нәтижесі. Оның сөзсіздігі жеке аумақтардың арасында әрқашан да айырмашылықтар болуына байланысты. Ол айырмашылықтар біріншіден, халықаралық еңбек бөлінісі жағдайында, екіншіден, табиғат жағдайлары мен байлықтарында, үшіншіден, әлеуметтік – экономикалық жағдайларында, даму деңгейінде, шаруашылық құрылымында, еңбек қорларында, тарихи дәстүрінде және т.с.с. Мұндай айырмашылықтар өнеркәсіп пен ауыл шаруашылығы өндірісінің көптеген түрлерінің белгілі бір аумаққа бекітілуіне әкеп тірейді.

Бұл жекелеген экономикалық аудандарға қатысты, сондай-ақ халықаралық еңбек бөлінісінің арқасында өзара байланысқан тұтас елдерге де қатысты.Ол ежелгі кезде туған, бірақ, дүниежүзілік шаруашылықтың шығуына байланысты дүние жүзін қамтыды.

Халықаралық еңбек бөлінісі жеке елдердің өнімінің белгілі бір түрлерін өндіруге белгілі бір қызмет көрсетуге оларды айырбастауға мамандануынан көрінеді. Халықаралық еңбек бөлінісі уақыт ішінде өзгереді.

Жеке елдердің, өнімнің белгілі бір түрлерін өндіруге және белгілі бір қызмет көрсетуге мамандануы өндіруші елдің оларды өз қажетінен артық өндіруін қажет етеді. Ол халықаралық мамандану салаларының, яғни көбінесе өнімді экспортқа шығаруға бағытталған және халықаралық еңбек бөлінісінде елдің “келбетін” бірінші кезекте айқындайтын салалардың қалыптасуынан нақты көрініс табады.

1-мысал. Жапония электроника жасау жөнінен дүние жүзінде бірінші орын алады. Бүкіл шығарылатын электрониканың шамамен алғанда жартысын ол басқа елдерге экспортқа жібереді. Электроника өнеркәсібі оның халықаралық мамандану саласы.

2-мысал. Канада дәнді –дақылдарды жинау жөнінен дүние жүзінде бесінші, ал экспортқа шығару жөнінен екінші орын алады. Астық шаруашылығы оның  халықаралық мамандану саласы. Өз кезегінде, халықаралық мамандану тауарлар мен қызметтің халықаралық айырбасын қажет етеді. Бұл айырбас халықаралық экономикалық байланыстардың дамуынан, жүк тасқындарының саны мен қуатының артуынан көрінеді, оның үстіне, өндіру орны мен тұтыну орны арасында қашанда үлкен немесе кіші аумақтық алшақтық түзіледі.

Дүниежүзілік шаруашылық пен халықаралық еңбек бөлінісі дүние жүзінің барлық елдерін қамтып болғаннан кейін, соңғы онжылдықтарда тереңге қарай өсуде. Олар күрделеніп, жаңа формалар табуда. Халықаралық маманданудың және айырбастың тереңдеуі бірқатар елдердің ұлттық шаруашылығының ерекшеленуіне себепші болады. Сөйтіп, халықаралық еңбек бөлінісінің жаңа, жоғарғы сатысы —  халықаралық экономикалық интеграция пайда болды. Ол жеке елдер тобының олардың мемлекет аралық келісім саясаты  негізінде тым терең және тұрақты өзара байланыстарда дамуының заңды процесі болып табылады.

Ал,1973-ші жылы төрт мемлекет қосылды: Англия, Дания, Исландия, Греция, 1986-шы жылғы қаңтардан бастап Испания, Португалия қосылып — “Еуропа он екілігі” дүниеге келді. Ұлттық Еуропа парламенті құрылып, өз мәжілісін Страсбург (Франция) қаласында өткізеді. Қызмет саласына қауымдастықтың бюджет-қаржы істерін бақылау жатады. Министрлер Кеңесі ЕЭҚ-тың үкіметаралық органы болып Министрлер Кеңесінің шешімі серіктес- мемлекеттің заңдарымен пара-пар саналады. Кеңес жұмысының аясына қауымдастық қызметінің  негізгі сұрақтары толық енеді. Әр мемлекеттің басшысы  Кеңес мәжілісіне жарты жыл төрағалық жасайды. Төрағалықтың алмасуы алфавиттік ретпен ауыстырылады.

Еуропалық экономикалық қауымдастық аумағына енген елдерден кеден салығы алынбайды. Сондықтан, тауар, қызмет ету, капитал мен жұмыс күші өзара еркін қозғалып отырады.

Жан басына шаққанда азық-түлік өндіруден Еуропалық экономикалық қауымдастық елдері АҚШ-ты басып озды. Энергетикалық тәуелсіздікті қамтамасыз етіп, автомобиль шығаруда Жапония мен АҚШ-қа басты бәсекелес болды.

Ал, 1967-ші жылы Оңтүстік-Шығыс Азия мемлекеттерінің сауда экономикалық тобы(АСЕАН) құрылды. Оған алты мемлекет мүше болды: Бруней, Индонезия, Малайзия, Сингапур,Тайланд, Филиппин, Латын Америкасы аумағында 1980-ші жылы сондағы елдерден ең ірі экономикалық сауда тобы құрылды. Мақсаты- аймақтағы сауда мен экономикалық ынтымақтастықты дамыту, басқа елдермен сауда- экономикалық байланыстарды ұлғайту, келешекте латынамерикалық жалпы нарық құру болып табылады. Бұл қауымдастыққа 11 ел кіреді:Аргентина, Бразилия, Венесуэла, Колумбия, Мексика, Парагвай, Перу, Уругвай, Чили, Эквадор. Штаб-пәтері Монтевидо (Уругвай) қаласында орналасқан.

Әлемдік экономикадағы құрылымдық өзгерістер интерназионализациялау процесінің белсенділігіне қолайлы жағдайлар туғызды, ол бұл елдердің дамуына әсер етуші факторлар мен жағдайлардың түбегейлі өзгеруіне алып келеді және осы мемлекеттердің ұлттық үлесінің қысқарып, ұлтаралық үлестің өсуіне алып келеді.

 Технология деңгейінің тез өсуі мен жаңа қаржылық орталықтардың қалыптасуы кезінде интернационализациялау процесі трансұлттық компаниялар деңгейімен ғана шектелініп қоймай, мыңдаған ұсақ және орта кәсіпорындарды да қамтиды. Оларға тән қасиеттердің бірі экономикалық интернационализацияның әртараптандыру нысандары болып табылады. Олардың ішінде қазіргі кезеңде ең маңыздылысы біріккен кәсіпорындар.

 Халықаралық біріккен кәсіпкерліктің дамуының кең тәжірибесі оның бейімділік қабілетінің жоғарлығын, біріккен, компаниялардың икемділігі, экономикалық прогрестің жаңа жетістіктерін қолдануда білімділігін, олардың әлемдік нарық өзгерістеріне өз тактикасы мен стратегиясын тез бағыттай алу қабілеттілігін көрсетеді.

 Қазақстанда тұрақтылықтың негізгі нақты шамалардың бірі болып әлемдік ғылым мен техника – жетістіктеріне қол жеткізу, өндірісті ұйымдастыру мен басқару тәжірибесін үйрету қойылған.

 Қазіргі кезеңдегі біздің еліміздің даму кезеңі барлық қоғамдық өрісінде динамикалық және сандық өзгерістермен ерекшелінеді. Жаңарту және демократия процесттері  барлық саяси, экономикалық және әлеуметтік институттарды қозғайды.

 Шаруашылықты әкімшілік-әміршілдік басқару жүйесінен бас тартып, біртіндеп қатаң орталықтан жоспарлану мен шаруашылық қызметкерлерінің кейбір түрлеріндегі монополия үстемдігін жоя отырып, экономикалық қарым-қатынаста және ресурстарды пайдалануда икемделіп туындады.

Халықаралық экономикалық қатынасты, зерттеуде, оның объективті негізгі ұлттық экономикадағы сияқты еңбек бөлінісі және айырбас екендігін, бірақ халықаралық деңгейде қарастырылатынын ескерген жөн. Халықаралық еңбек бөлінісі жекеленген елдер шеңберінде жоғарғы техникалық деңгейде қазіргі өнім түрлерінің бәрін өндіру мүмкін болғандықтан нәтижесінде пайда болды. Ол көптеген елдердің өздерінің артықшылықтары бар салаларда мамандануына алып келді. Өздерінде жоқ өнімдері олар импорттауды жөн көрді. Осының бәрі халықаралық айырбасқа, яғни халықаралық экономикалық қарым-қатынасқа әкеледі. Сонымен, халықаралық еңбек бөлінісінің тереңдеуі халықаралық экономикалық қатынас дамуына ықпал етеді деп тұжырымдай аламыз.

 Қазақстан Республикасы да халықаралық еңбек бөлінісі процесіне енген. Оның орны мен рөлі дамуымен, сонымен қатар табиғи және жасалынған артықшылықтармен, әсіресе біздің еліміз минералды шикізатқа маманданған және олардың техника-экономикалық көрсеткіштерімен анықталады. Осының негізінде біздің еліміздің сыртқы саудасы құрылады: шикізат экспорты, дайын өнімдер импорты. Бірақ егер Қазақстан экономика деңгейін көтергісі келсе, дайын өнімдер өндірісін көтеру қажет, ол елдің халықаралық экономикалық қатынаста орнын көтерер еді, ал қазір біз өнеркәсібі дамыған елдердің шикізат көзі болып отырмыз. Ол үшін экспорт-импорт саясатына реформа жүргізу қажет, сонымен қатар ұлттық өндіріс деңгейін көтеру тиіс.

 **Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

**№ 2 тақырып. Халықтың экономикалық белсенділігінің жүйесі ретіндегі қазіргі экономика**

1. Халықтың экономикалық белсенділігінің жүйесі ретіндегі индустриалды қоғамның сипаттамасы

2. Әлемдік еңбек нарығына әсер ететін қазіргі экономиканың факторлары

**1. Халықтың экономикалық белсенділігінің жүйесі ретіндегі индустриалды қоғамның сипаттамасы**

Адамдық қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін игіліктерді мақсатты бағытталған және саналы түрде құру барлық тарих кезеңінде адамдық қоғамның дамуымен қатар жүрді, бірақ бұл қызметке қарым – қатынас әртүрлі болды.

Халықтың экономикалық белсенділігінің жүйесі ретіндегі сипаттамасы, мұнда халықтың негізгі бөлігі жұмысбасты немесе көптеген аспектілермен байланысты жұмысбасты болуға ұмтылады:

1. Халықтың негізгі бөлігі еңбекке өзінің қабілеттілігін сыйақы ретінде ұсынуға мәжбүр болатын, және жердің меншікті учаскесінен өмір сүру қаражаттарынан айырылған, бұрынғы шаруалардан құрастырылған, жалдамалы жұмысшылардың әлеуметтік тобына енеді. Нәтижесінде еңбек және жалдамалы еңбек түсінігі ғалымдар үшін ұзақ уақытта ұқсас болады.
2. Еңбек және мамандық табысты, тұтыну деңгейін, қоғамдағы жағдайын, қарым – қатынас шеңберін анықтай отырып, адамдық өмір сүрудің білігі болып табылады.
3. Демократияның негізгі түрі – еңбектік демократия қалыптасады. Индустриалды экономикалық негізде «стандартты» жұмысшылардың жалпы мүдделерін кәсіби және саяси білдірушілері ретіндегі маркстік бейімделу партиясы мен кәсіподақтары туындады және нығайды.
4. Дамыған қоғамдық жүйелердің қоғамдық – саяси құрылғылары қазіргі экономикалық жүйенің экономикалық белсенді адамдардың қоғамын бейнелеуге негізделінеді, яғни халықтың көп бөлігі экономикалық қызметке араласады. Бұл адамның өзінің азаматтық құқықтарын және зейнетақылық пен әлеуметтік сақтандырудың дамыған жүйесі бар әлеуметтік мемлекеттің институттарының қаржылық негізін іске асырудың нақты мүмкіндіктеріне де байланысты болады. Көптеген елдердің Конститутциясында адамның еңбекке құқығы, ал қалғандандарында – еңбектену міндеті бекітілген. Мемлекет өзінің азаматтары алдында, ал азматтар мемлекет алдындағы әлеуметтік міндеттемелердің қатарын декларациялауды болжамдайтын мемлекет конститутциялық танылған болып есептелінеді.
5. Индустриалды дәуірде еңбек арнайы ғылыми талдау объектісі болып табылады. Ғылыми зерттеулерде еңбек әл – ауқат және меншік көзі ретінде, ал құнның еңбектік теориясы оны экономикалық үрдістің орталығы ретінде қарастырылады. Ғылымның қолданбалы қызметі де айқын көрінеді. Егер, қалыптасқан үлгілердің ұдайы өндірісіне бейімделген дәстүрлі қоғамда еңбектің орындалу әдістері және адамдардың бірлескен еңбектерінің ұйымдастырылуы ұрпақтан ұрпаққа берілген болса, ал туындайтын инновациялар кездейсоқ сипатты иеленеген болса, ал индустриалды қоғамда өндірістік үрдістің жетілдірілуі жүйелік негізде қалыптастырылады және ғылымның маңызды міндеттерінің бірі болып табылады.

**Экономикалық белсенді халық** — [халықтың](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%B0%D0%BB%D1%8B%D2%9B) [жұмыспен](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D2%B1%D0%BC%D1%8B%D1%81) қамтылған бөлігі (жеке қосалқы [шаруашылықпен](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B0%D1%80%D1%83%D0%B0%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B) айналысатындарды қоса), [еңбекке](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) қабілетті [адамдардың](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BC)басым көпшілігі. " Экономикалық белсенді халық" ұғымы елдің экономикалык дамуында адам ресурстарының рөлін кешенді талдауда маңызды орын алады. " Экономикалық белсенді халық " термині [ұғымдардың](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%B0%D2%93%D1%8B%D0%BC) халықаралық стандарттық жүйесінде қолданылады. БҰҰ- ның ұсынысы бойынша экономикалық белсенді халыққа тек жұмысшылар, [қызметшілер](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%9A%D1%8B%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%82) және кәсіпкерлер ғана емес, олармен бірге ақылы [жұмыс](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D2%B1%D0%BC%D1%8B%D1%81) іздеуші жұмыссыздар да жатқызылады. Соған [байланысты](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%8B%D1%81) Экономикалық белсенді халықтан жұмыс істейтіндер белек көрсетіледі. Қазақстанда Экономикалық белсенді халыққа: 1) жұмыс жасындағы бүкіл еңбекке қабілетті адамдар (өндірістен кол үзіп оқитын оқушылар мен Қарулы Күштер қызметшілерін және үй шаруасындағы адамдарды қоспағанда); 2) жұмыс жасынан тыс, бірақ қоғамдық өндірісте жұмыспен қамтылған адамдар; 3) жеке қосалқы [ауыл шаруашылығымен](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D1%8B%D0%BB_%D1%88%D0%B0%D1%80%D1%83%D0%B0%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%93%D1%8B) айналысатын адамдар жатады. Белгілі бір жас [топтары](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%BE%D0%BF) үшін есептелген халықтың экономикалық белсенділігінің көрсеткіштері халықтың еңбектік белсенділігі деп аталады. Бұл [көрсеткіштер](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіне байланысты елдер мен аймақтар бойынша әр түрлі болады.

 1. Адамзаттың қауымдастығы ретінде қоғам барлық қоғамдық ғылымдардың негізгі объектісі әрі басты категориясы екендігі белгілі. Соған байланысты ғылыми әдебиеттерде қоғамның 150-ден астам анықтамалары бар. Біз үшін қоғамның әлеуметтану ғылымының басты категориясы ретіндегі анықтамасы мәнді. Бұл қоғамды жүйе ретінде талдауға мүмкіндік береді. Ондай анықтаманы «Әлеуметтану ғылыми пән ретінде» атты бірінші тақырыпты өткенде айтып, тавлдап көрсеткен болатынбыз. Дегенмен тағы да еске түсірсек артық болмас. Қоғам  дегеніміз адамзат дамуының белгілі бір тарихи кезеңінде өз қажеттерін канағаттандыру мақсатында әлеуметтік нормалар мен әдет-ғұрыптар негізінде өзара әлеуметтік әрекетке түскен, өзін‑өзі басқарып, өзін‑өзі жетілдіріп, толықтырып отыратын, тұрақты және біртұтас қалыптасқан әлеуметтенген адамдардың жиынтығы. Бұл анықтамадан қоғам өзі‑өзінен дамитын әлеуметтік организм ретіндегі жүйелі құрылым екендігі байқалады.  Оның бөліктері ‑ әлеуметтік тұлға, әлеуметтік топтар, әлеуметтік институттар және әлеуметтік нормалар мен ережелер, осылардың негізіндегі өзара әрекеттестік.      Әлеуметтанулық оқулықтарда қоғамның бұдан басқа да анықтамалары берілген. Мысалы, әлеуметтану ғылымының негізін салушы француз ғалымы Огюст Конт қоғамды белгілі бір қызмет атқаратын, ынтымақтастық пен қоғамдық еңбек бөлінісіне негізделген жүйе деп тұжырымдайды. Ал көрнекті неміс ғалымы Макс Вебер: "Қоғам - адамдардың бір-біріне ықпал, әсер етуінен туындайтын әлеуметтік байланыстардың жиынтығы" деді.    Американдық әлеуметтанушы Талконтт Парсонстың пікірінше, қоғам - адамдар арасындағы қарым-қатынастардың жүйесі, ал ол қарым-қатынастардың негізі - ережелер (нормалар) мен құндылықтар болып табылады.  Әлеуметтанудың ХХ ғасырдағы кіндік шешесі атанған Карл Маркс қоғамды адамдардың бірлесіп қызмет етулерінің нәтижесінде пайда болып, тарихи дамып отыратын қатынастардың жиынтығы ретінде түсіндірді.    Рас, бұлар жеке-жеке қоғамның әлеуметтанулық анықтамасын толық беріп тұрған жоқ. Алайда, біздің пәнімізге қатысты бірнеше принципті мәселелер туындап тұр, солардың жиынтығы қоғамның мәнін толық көрсете алады: 1) қоғамның белгілі қызмет атқаратындығы; 2) оның ынтымақтастық пен еңбек бөлінісіне негізделгені; 3) қоғам бір-біріне ықпал, әсер ететін әлеуметтік байланыстар мен қарым-қатынастардың жиынтығы екендігі; 4) және ол қарым-қатынастардың негізі нормалар мен ережелер болып табылатындығы; 5) қоғамның адамдардың бірлесіп қызмет етулерінің нәтижесінде пайда болғандығы; 6) қоғамның тарихи дамып отыратындығы.  Осы принципті мәселелер жиналып келіп қоғамның  толық анықтамасын бере алады. Осыларды талдап көрсеткеннен кейін студенттердің назарын мынандай аса мәнді мәселеге аудара кеткен жөн. Өйткені олардың көпшілігі әлеуметтану пәнінен бірнеше дәріс тыңдағанымен «қоғам» және «әлеумет», «әлеуметтік» ұғымдардың мәніне жете көңіл бөле бермейді. Әлеуметтану нені зерттейді деп сұрасаң, ойланбай «қоғамды» дей салады. Бұл жерде кейбір әлеуметанушылардың қоғамның әлеуметтік жүйесі адамдардан тұрмайды, олардың қарым‑қатынасынан тұрады дегенін еске салған артық емес. Сол себепті пән ретінде әлеуметтанудың негізгі зерттейтін мәселесі саналы түрдегі әлеуметтік әрекет болып саналады.  2. Француз ғалымы Огюст Конт  алғашқылардың бірі болып қоғамды организм, жүйе ретінде қарастырып, ол жүйенің тұтас, бөлінбейтін сипатын, оның бөліктерінің өзара байланыстылығы мен ықпалдастығын атап көрсеткен  болатын. Бұл қағидадан «жүйе» деген ұғымды айқындап алған жөн.     Жүйе дегеніміз өзара бір-бірімен байланыста, қарым-қатынаста болатын, тәртіптелген және тұрақтылықты құрайтын, бірінің өзгерісі екіншісінің немесе басқаларының өзгерісіне әкелетін көптеген элементтердің тұтас жиынтығы.  Ал әлеуметтік жүйе деп әлеуметтік нормалар мен әдет-ғұрыптар негізінде өзара қарым-қатынас пен байланыста, өзара ықпалдастықта болып, тұтастықты қамтамасыз ететін әлеуметтік элементтердің  жиынтығын айтамыз.   Енді қоғамның әлеуметтік жүйесінің  негізгі элементтерін  не құрайды деген мәселе туады. Олар: адамдар, әлеуметтік топтар мен ұйымдар, әлеуметтік қауымдастықтар мен институттар, әлеуметтік байланыстар мен қатынастар, әлеуметтік ықпалдастық, әлеуметтік нормалар мен ережелер және т.б. Әлеуметтік жүйенің  негізгі элементтерінің ішінде   әлеуметтік нормалар мен ережелердің орны бөлек, оларды бар әлеуметтік әрекетті реттеп, жүйелеп, біріктіріп және тұтастырып отыратын «әлеуметтік дирижерлар» деуге болады.  Ал әлеуметтік нормалар мен ережелер конституция, заңдар, қаулы‑қарарлар, әдет‑ғұрыптар  мен салт‑саналарды және т.б. қамтиды.           Жекелеген адамдар және адам топтарының қызметі басшылыққа алатын әлеуметтік нормалар мен ережелер, солардың негізінде болатын байланыстар, қарым-қатынастар және өзара ықпалдасу сияқты әлеуметтік жүйенің басты элементтеріне де арнайы тоқтай кетейік. Бұл адамдар арасындағы аса маңызды әлеуметтік әрекеттестіктің мәнін айқындай түседі.       Әлеуметтік байланыс ‑ адамдар немесе адамдар тобының арасында белгілі кеңістік пен уақытта нақты мақсатқа жету үшін бірлесе қызмет ету үдерісі.    Әлеуметтік өзара әрекеттестік — жеке адамдар мен адам топтарының бір-біріне әсер немесе ықпал етулерінің нәтижесінде пайда болатын оң не теріс үдерістер.     Әлеуметтік қарым-қатынастар — адамдар және топтар, әлеуметтік институттар арасындағы тұрақты өзара байланыстар мен өзара әрекеттестік. Кез келген адам өз өмірінде, отбасында, туған-туысқандарының арасында,  құрбылары мен жолдастарының ортасында, қызмет орнында және т.б. әр түрлі әлеуметтік ортада ретіне қарай сан қилы қарым-қатынастарға түседі.      Сонымен қоғамның тұтастығын қамтамасыз ететін әлеуметтік жүйенің басты элементтерінің (адамдардың) орналасуында белгілі бір тәртіп болады. Басқаша айтқанда, ол тәртіп белгілі координация (үйлестіру) мен субординациядан тұрады. Мысалға отбасын алып, түсіндірген жөн.   3. Қоғамды әлеуметтік жүйе ретінде қарастырғаннан кейін, оның әлеуметтік құрылымын білудің мәні зор. Әлеуметтік құрылым деп еңбектің бөлінісіне негізделген, әлеуметтік нормалар мен әдет-ғұрыптар негізінде қалыптасқан сан алуан байланыстар, қарым-қатынастар мен ықпалдастықтан тұратын қоғамның ішкі құрамы, оның элементтерінің жиынтығы.       Қоғамның әлеуметтік құрылымын айқындап, оның негізгі элементтерінің ғылыми классификациясын жасау және олардың арасындағы байланыстардың, қарым-қатынастардың, өзара ықпалдастықтың сырын, заңдылықтарын ашу - әлеуметтанудың негізгі объектісі ғана емес, аса маңызды міндеті де.   Қоғамның әлеуметтік құрылымы өте күрделі, оның басты элементтеріне: а) өзара тығыз байланыста, қарым-қатынаста болатын индивидтер немесе адамдар жатады; ә) қоғам мүшелерінің бірігуі, топтасуы негізінде пайда болып, дамып отыратын әлеуметтік топтар мен қоғамдастықтар; б) қоғамда қалыптасқан, белгілі бір функцияларды атқаратын әлеуметтік институттар.        Адамның қоғамдағы орны көптеген әлеуметтік белгілерімен сипатталады. Оған ұлты, тұратын жері, қоғамдық өндіріске қатысуы (не қатыспауы), қоғамдық еңбек бөлісіндегі орны (өндіріс құралдарына меншік қатынасы, еңбекті қоғамдық жолмен ұйымдастырудағы рөлі, еңбектің мазмұны мен сипаты), кәсібі, білімі, табыс мөлшері, саяси билікті іске асыруға қатынасы және т. б. жатады. Қоғамдағы немесе әлеуметтік жүйедегі мүдделері мен құндылықтары ортақ, мақсаттас адамдардың біршама тұрақты қауымдары мен бірлестіктерін әлеуметтік топ дейміз. Өзінің қоғамдағы орнына байланысты адамдар бір уақытта әр түрлі әлеуметтік топтардың мүшесі бола алды. Мысалы, студент, ол қазақ, ол үлкен қаланың тұрғыны т. б.  Әлеуметтік топ өзін құраушылардың ортак, этникалық белгілері бойынша (ұлттар, халықтар, диаспоралар), материалдық жағдайларына қарай (ауқаттылар, орташа ауқаттылар, кедейлер), кәсіби және рухани жетілу деңгейіне карай (зиялылар, кәсіпкерлер, жұмысшылар және т.б.), тұр-ғылықты жері мен аймағына байланысты (қала, кент, ауыл тұрғындары), жыныс немесе жас мөлшеріндегі айырмашылыктар негізінде (ерлер, әйелдер, жастар, егделер) бөлінеді.    Қоғамдық өмірді әр түрлі әлеуметтік топтардың өзара әрекеттестігінің нәтижесі деуге болады. Адамның жеке белгілеріне қарай қоғам құрылымының негізгі түрлерін айқындауға, атауға болады. Оған әлеуметтік-демографиялық (жынысы мен жасына қарай әлеуметтік топқа бөлу), әлеуметтік-таптық, кәсіби және елді мекендік құрылым жатады.      Марксистік қоғамтану әлеуметтік құрылымының негізгі түрі деп қоғамның таптық сипатын алды. Мұнда таптың негізгі белгісі ретінде өндіріс құрал-жабдықтарына қатынастың бірдей болмауы көрсетілді. Ол адамның қоғамдық өндіріс жүйесіндегі орнын және оның жалпы әлеуметтік жағдайын айқындайды деп саналды. Қалған белгілердің бәрі соған байланысты. Мұны тұтастай теріске шығаруға болмайды. Бірақ сонымен қатар қоғамдағы әлеуметтік жіктелуде басқа да, мысалы, адамның  билік құрылымындағы орны мен рөлі, табысының мөлшері, әлеуметтік мәртебесі, қабілет дәрежесі, білім‑білігі және т.б. белгілер ерекше рөл атқарады.    4. Қазіргі Қазақстан қоғамының әлеуметтік құрылымын, оның бағыттары мен болашағы туралы айту үшін біздің қоғамның адамзат дамуының қай деңгейінде тұрғанына назар аударған жөн.       Әлеуметтану ғылымында қоғамды сараптаудың көптеген тәсілдері калыптасқан. Маркстік теория бойынша қоғамның типін белгілеуде өндіріс тәсілі, яғни өндіріс құрал-жабдықтарына меншіктің түрі мен қоғамның таптық құрылымы алынады. Осы тұрғыдан талдай келе, марксизм қоғам дамуын 5 тарихи сатыға, қоғамдық-экономикалық формацияларға жіктейді: а) алғашқы қауымдық құрылыс; ә) құл иеленушілік қоғам; б) феодалдық қоғам; в) капиталистік қоғам; г) коммунистік қоғам.    XX ғ. 50-60-жылдарыңда американ және француз әлеуметтанушылары Даниел Белл, Уолт Ростоу және  Раймон Арон қоғам дамуының үш сатысы туралы теория ұсынды. Бұлар адамзат қоғамының дамуын әлемдік шеңберде үш кезеңге бөледі: 1) индустриалдық   сатыға   дейінгі   қоғамдар, оларды аграрлық немесе дәстүрлі қоғам деп те атайды; 2) индустриалдық қоғамдар; 3) постиндустриалдық қоғамдар. Алайда бұл үш сатыда да негізгі айқындаушы элемент - өндіріс тәсілі екенін ескеру керек. Яғни қоғамның типін белгілеуде өндіріс тәсілі шешуші рөл атқарады деген маркстік теорияны теріске шығару қиын.  Индустриалды қоғам ең алдымен еңбек бөлінісінің дамуы және күрделі жүйесі арқылы сипатталады. Ал еңбек бөлінісі өндіріс құрал жабдықтары кімнің меншігі екеніне байланысты. Индустриалды коғамда индивидтің еркіндігі мен мүддесін ортақ принциптермен үйлестіруге мүмкіндік туады. Екіншіден, мұндай қоғамда кең көлемде жаппай тауар өндіру қалыптасады. Үшіншіден, бұл қоғам өндірісті автоматтандыру мен механикаландыруға және басқаруға иелік етеді. Төртіншіден, индустриалды қоғам ғылыми-техникалық революциямен сипатталады.    Бүгінгі жағдайымызды ескерсек, бізге индустриалды қоғам дәрежесі сәйкес келеді. Бірақ индустриалды қоғамға тән сипаттарға біз түгелдей ие емеспіз. Өйткені индустриалды қоғам теориясын жасаған ғалымдардың пікірінше, қоғам, біріншіден, еңбек бөлінісінің дамуы және күрделі жүйесі арқылы сипатталады, бұл өндірістің нақты салаларға мамандандырылуы мен басқару жүйелерінен байқалады. Бұл сипатты біздің қоғамнан тапқанмен индустриалды қоғамға тән рынокқа арнап кең көлемде жаппай тауар өндіру және отандық тауар өндірісіне, ғылыми-техникалық прогреске көңіл бөлу бізде жеткілікті деп айтуға әлі ерте сияқты.       Дегенмен қазіргі жағдайда нарықтық экономикаға, әртүрлі меншіктің дамуына, саяси алуандыққа, көппартиялыққа өтуге байланысты әлеуметтік құрылымның бөлінуі күшейе түсуде. Республикамызда бұрыннан белгілі жұмысшылар мен шаруалардан басқа фермерлер, жалгерлер, кооператив мүшелері, жеке және ұжымдық меншік иелері, жеке саудамен айналысатын құрылымдар, кәсіпкерлер және т.б. бар.    Еліміз егемендік алғаннан кейінгі кезеңде қоғамда меншік иесі жоғарғы тап пайда болды. Бұл тапқа солармен қатар көлеңкелі экономиканың пысықтары, алыпсатарлықпен айналысқан кәсіпкерлер және т.б. кіреді. Бұл таптың өкілдері де халықтың белгілібір пайызын құрайды. Сонымен бірге меншік иелерінің арасында бұрын-сонды болмаған миллиардерлер мен байлар тобы пайда болды. Олардың да, орта таптың да халқымыз арасындағы үлес салмағы туралы қолымызда мәліметтер жоқ болуына байланысты бірдеңе айту қиын. Ал қазіргі өркениетті елдерде орта тап 50-60, тіпті одан да жоғары пайызды құраса, АҚШ‑та жоғары тап бүкіл халықтың 1-5 пайызын құрайды.    Қазір қоғамның саяси тұрақтылығын қамтамасыз ететін орта тап өзінің білімділігі мен іскерлігіне байланысты қоғамның саяси тұрақтылығын қамтамасыз ететін, оның демократиялық дамуына, нарықтық экономиканың қалыптасуына негіз болып отыр. Сондықтан біздің басым бағытымыздын бірі — осы орташа тапты күшейту. Ол үшін ұсақ және орта кәсіпшілікті қолдау, халықтың кәсіптік білімін арттыру және кәсіптік кеңістікті демократияландыру және т.б. істерді жүзеге асыру керек. Бұл бағытта мемлекетіміздің атқарар тірлігі ұшан-теңіз.   Қоғам дамуының постиндустриалдық сатысы туралы  тұжырымдамаға сүйенсек, болашақ - білімде,  ғылымда. Қоғамдағы демократиялық институттарды жетілдіре түсу де аса маңызды болып отыр.

Индустриализация - ауыл шаруашылығы және өсімдік өндірісі кең дамыған экономикалар мен қоғамдарды негізі өндеуші және осымен байланысты өндірістін өндіру саласы болып табылатын экономикалар мен қоғамдарға айналдыру.

Индустриалды демократия - жалдамалы жұмысшылардың еңбекті ұйымдастыру бойынша шешім қабылдауға қатысуы. Процесс толық немесе меншік пен басқару мүдделерінен бөлек, ал шешім қабылдау жалпы ұйымға немесе оның ішіндегі шағын топтарға тән болуы мүмкін. Негізгі типтері: жұмысшы өзін-өзі басқару.

Индустриалды әлеуметтану - еңбекті ақылы жұмыспен қамтылу, сондай-ақ, өндіріс ретінде қарастыру. Бұл шағын пәннің негізгі қызығушылығы: еңбек бөлінісі - әлеуметтік және техникалық; жұмыс тәжірибесі; өндірістегі технологиялардың рөлі мен салдары; индустриалды демократия жәие индустриалды қатынастар.

Индустриалды қоғам- индустриализация және модернизация жүзеге асырылған қоғам түрі немесе белгілі бір қоғам.

Индустриалды қатынacтap - жалдамалы жұмысшылар мен кәсіпкерлер арасындағы қатынастар, осы қатынастарды зерттеу.

Индустриалды қарама-қайшылық-жалдау қатынастары нәтижесіндегі ашық және жабық қақтығыстар, көптеген түрде болады - ереуілдер мен локауттардан уақыттан айрылуға дейін.

Қоғам әркашан өзгеріп, дамып, жылжып отыратындығы белгілі. Соған орай саяси жүйелер де өзгеріп, бір жәй-күйден екінші қалыпқа келіп, жетіліп жатады. Саяси өшу деп саяси іс-қимылдар, саяси мәдениетте және жалпы саяси жүйеде өзгерістерге әкелетін процесті айтады. Соның нәтижесінде саяси жүйе әлеуметтік мақсат мүдделердің жаңа үлгілеріне бейімделеді және жаңа жағдайларға икемделген институттар пайда болады. Саяси дамуды саяси прогреспен шатастырмаған жөн. Себебі, соңғысы қоғамдық-саяси дамудың барысында бір нәтижеге жетуді, бір кезеңнен екіншісіне өтуді білдіреді. Ал саяси даму бейтарап ұғым, ол тек даму процесін, өзгерісті ғана бейнелейді. Саяси дамудың эволюциялық және революциялық түрлері бар. Эволюциялықта қоғамдык-саяси өмір біртіндеп, баяу дамиды. Көбіне күнделікті өмірге тығыз байланысты болғандықтан, олар сырт көзге онша байқала бермейді. Революцияда қоғамның барлық әлеуметтік-экономикалық саяси құрылымы түбегейлі сапалы төңкеріске ұшырайды. Ол қарулы және бейбіт жолмен жүзеге асуы мүмкін. Сонымен қатар революцияға қоғамдағы үлкен бетбұрысты да жатқызады. Мысалы, бұдан екі жүз жыл бұрын Батыс Еуропаның біраз елдерінде және Солтүстік Америкада қоғамның дәстүрлік әлеуметтік және саяси бейнесін түбегейлі өзгерткен процесс басталды. Соның нәтижесінде қазіргі кезде әлемнің барлық аймақтарында қоғам өмірінің барлық саласы түгелімен түлеп, жаңарып шықты. Біз бұдан былай әңгіме еткенде қоғамның осындай түбегейлі өзгерісін айтамыз. Әлеуметтану біздің заманымыздағы қоғам дамуын дәстүрлік және қазіргі етіп екі түрге беледі. Дәстүрлік дегенде әдетте рулық, феодалдық қоғамдарды айтады. Оның экономикасы жалпы алғанда әлсіз. Негізінен, аграрлық шаруашылықпен айналысады. Өндірісте қазба байлықтарын өндіріп, оларды алғашқы өндеуден өткізеді. Әлеуметтік құрылымында отбасылық, рулық, тайпалық байланыстар қатты дамыған. Халықтың көпшілігі сауатсыз немесе шала сауатты, жол қатынасының, сауда-саттықтың дәстүрлі түрі кең тараған. Бұл қоғамның саяси жүйесі де ескіше. Қандық, діни, әдет-ғұрыпқа негізделген рулық, тайпалық билік түрі басым. Саяси институттар қызметтерінің ара жігі онша ажыратылмаған. Олар діни, мәдени, билік құрылымдарымен жымдасып жатады. Онда жеке адамның саяси мақсат-мүддесі онша дамымаған. Адам өзін ру, тайпамен біртұтас санады, олардың мүддесін өз мүддесіндей көрді. Орталық билік болса да оған жөнді мән берілмеді. Бұл қоғам ата-бабадан қалған әдет-ғұрып, салт-дәстүрлерді басшылыққа алып, соларға сүйенгендіктен өте баяу, сылбыр дамыды. Қазіргі қоғам индустриалды, жоғары индустриалды (постиндустриалды) қоғам болып есептеледі. Ол рационализмге, акыл-парасатқа, баяндылыққа негізделеді. Бүгінгі адам өзінің іс-әрекетінде алдына саналы мақсат қойып, соған жетер жолды, әдіс-тәсілдерді таңдап, табанды түрде оларды іске асыруға тырысады. Бұрынғы дәстүрлік қоғамда адамның әлеуметтік, саяси іс-қимылына заңдық, идеологиялық, діни шектеулер қойылатын. Қазір ондай жоқ. Бұрынғы адамдардың іс-қимылдарын олардың әлеуметтік мәртебесіне байланысты бағалайтын. Қазір өркениетті елдерде қызметтің, жұмыстың нақтылы нәтижесіне қарай бағаланады. Саяси даму тұжырымдамасында басты рөлді саяси бейімделу (модернизация) теориясы атқарады. Ол осы ғасырдың 50 жылдарында пайда болған. Батыс елдері алғашында бұл ұғымды отарлық езгіден құтылып, азаттық алған елдердің одан кейінгі жерде қалай дамуына байланысты пайдаланған. Кейін ол өркениеттілікке өтудегі әлемдік процестің жалпы үлгісінің негізіне айналды. Оның мәні дәстүрлік қоғамнан қазіргі қоғамға өтудің сипатын және бағытын бейнелеу болатын. Дәстүрлік қоғамнан қазіргі қоғамға өтудің, соған бейімделудің әр түрлі қыры бар. 1. Құрылымдық бейімделу. Ол қазіргі қоғамның әлеуметтік-экономикалық, саяси және басқа институттар жүйесінің қалыптасуын қамтиды. Оған индустриализанияландыру, қазіргі нарықтық капитализмнің қалыптасуы, адамдардың сауаттылығы, жұмыс бастылық кұрылымның түбегейлі өзгеруі, білікті мамандар, орта және әкімшілік қызметкерлер үлесінің көбеюі, қоғамның әлеуметтік жіктелу құрылымының өзгеруі және т.б. жатады. Осындай күрделі қоғамдық өзгерістердің нәтижесінде Батыстың дамыған елдерінде халықтың әлеуметтік-экономикалық өмір денгейі бұрынғыдан анағұрлым жақсарды. Оларда қазір жұмысы барлардың жалақылары жоғары, адамдарды шектен шыққан кедейлікке жібермейді, өндіріс орындары, тұрмыс-жағдайлары толық жабдықталған, халықтың тұтыну деңгейі жоғары. Сапалы білім, дәрігерлік көмек алуға мүмкіншілік молайды және т.т. 2. Азаматтық. Жаңғыру барысында дәстүрлік қоғамның саяси жүйесі де құрылымдық өзгерістерге ұшырайды. Солардың ішінде елеулі саяси көрінісі — азаматтылық, азаматтық құқықтар. Бұл принцип барлық ересек адамдарды мемлекет басқару ісіне тартып, қатынастыруға бағытталған. Мұндай тәжірибе бұрын да тарихта кездескен. Мысалы, афинылық демократия кезінде Ежелгі Гректерде, содан кейін Ертедегі Римде кездеседі. Бірақ бұл елдердегі азаматтық, біріншіден, тарихи мөлшерде ұзаққа созылған жоқ. Екіншіден, ол халықтың бәрін қамтыған жоқ. Азамат болып тек сол жерде бұрыннан тұрған, сол жерде туған ерікті азаматтар саналатын, басқалар (құлдар, басқа жерден кешіп келгендер) бұл есепке кірмеді. Бірақ олардың тәжірибесі бос кеткен жоқ. Әсіресе, азаматтық құқықтар, оның ішінде мемлекеттік билікке қатысу тендігі, заң алдындағы теңдік, әлеуметтік мәртебенің жалпы негізі мен мүмкіншіліктер тендігі және т. б. Бұл құқықтар адам өмірінде ең маңызды, шешуші рөл атқарады. Кейін келе азаматтық құқықтар одан әрі дамытылған, саяси құқықтар пайда болған. 3. Саяси қатынасу. Жоғарыда көрсетілген азаматтық принциптің негізінде азаматтарға қоғамның саяси өміріне белсене қатынасуына кең жол ашылады. Солардың ішінде ең маңыздыларының бірі — сайлау жасына келген азаматтардың сайлауға және сайлануға құқығы. Көпшілік саяси партиялар қалыптасады. Олар халықтың саяси өмірге қатынасуына көмектесіп, тәртіптеп, іс-қимылына бағыт-бағдар береді. Саяси ұйымдар жұмыста қазыналық негіз болатын саяси идеология сомдалып, шындалады. Қазіргідей саяси қызметтерге қатынасатын мемлекеттік және жергілікті басқару жүйесі құрылады. 4. Қазіргі адам. Мемлекеттік, қоғамдық жұмыстарға белсене араласатын жаңа адам қалыптасады. Ол бұрынғыдай қандық бірлікке негізделген ру-ру, тайпа-тайпаның шенберінде ғана іс-әрекет етпейді. Мемлекеттік, ұлттық көлемде солардың мүшесі ретінде міндеттерді атқарып, өз құқықтары мен бостандықтарын толық пайдалана алады. Бүгінгі танда ұйымдар мен мекемелерде қызмет атқару үшін құжаттарда көрсетілген талаптарға сай істеу керек. Бұрынғыдай әдет-ғұрып, салт-дәстүрді, діни қағидаларды басшылыққа алмайды, өмірдің өркениетті талабына сай, іскерлік көрсетіп, білімді қорытындылар жасап, іс істеуге тура келеді. Бұл мәселемен көптен айналысатын американың белгілі зерттеушісі А. Инкельс қазіргі адамды сипаттай келіп, мынадай ерекшеліктерін атайды: а) қазіргі адам жаңа өмір тәжірибесінің барлық саласына ашық. Ол қандай жаңа идеялар болсын қабылдауға, қарсы алуға іштей дайын. Дүниені, айналадағы ортаны танып біле алады және соған орай іс-әрекетте жасай алады; ә) қазіргі адам айналасындағы өзгерістерге байланысты үрейленіп қорықпайды, психологиялық жайсыздыққа онша бас ұрмайды. Жалпы қоғам түбегейлі өзгерістерге ұшырап жатқанда сол әлеумеітік, мәдени жағдайда өмір сүруге дайын; б) қазіргі адам қандай мәселе болмасын оған әр түрлі қарауға болатынын, соншалықты пікір тууы мүмкіндігін біледі; в) қазіргі адам қоғамдық өмірді түсініп, ұғынғанда өткенге, бұрынғыға бағдар ұстамайды, қазіргі мен болашақты ойлайды; г) қазіргі адам индустриалды технологияның қисының біледі, белгілі бір мағлұматы бар. Мысалы, өндіріс мекемелері қалай қызмет ететіні, тұрмысқа қажет техникалық құралдардың жұмыс істеуінің және т.с.с. негізгі принциптерін біледі.

**2. Әлемдік еңбек нарығына әсер ететін қазіргі экономиканың факторлары**

Халықаралық еңбек ұйымының көптеген ғалымдары мен мамандарының ойы бойынша, еңбек нарығында өздерінің көрінісін табатын, дамыған экономиканың өзгерістерінің негізгі қозғаушы күштері (немесе факторлары) келесілер болып табылады: ғылыми - техникалық жетістіктер, ғаламдық бәсекенің шиеленісуі, тікелей шетелдік инвестициялардың әсері, қаржылық ашықтылық (портфельді инвестициялар) және жұмысбастылық, экономиканың және сәйкесінше еңбек нарығының ырықтандырылуы бойынша біріңғай көзқарастың болмауы.

Енбек нарығы бұл нарықтың ерекше түрі , онда жұмыс күші тауарын сату және сатып алу жүзеге асады .Осы жерде оның құны мен жалдану жағдайы бағаланады . Еңбек нарығы – экономикаға жағдай көрсетудің айнасы , тұрғындарды жұмыспен қамту көлемі мен динамикасын ,

жұмыссыздықтың сала бойынша , кәсіби біліктілік , демографиялық және басқада көрсеткіштерінің құрылымын байқатады . Осы құбылыстар АҚШ тағы еңбек рыногында айқын көрінеді . Осындағы салалық құрылымда екі тенденция байқалады : ауыл шаруашылығымен айналысатындар санының тез қысқаруы және олардың қызмет көрсету саясатында артуы . Себебі бұл сала бойынша ұлғая түсті және ол қоғамдық еңбекті қолданатын басты салаға айналды .

Адамзат тарихының тәжірибесі , адамның еңбекке деген ең жақсы ынтасы , яғни , талаптануы , тек нарық , оның ішінде еңбек нарығы жайында ғана іске асатындығын көрсетті . Еңбек нарығы дегеніміз бұл ең алдымен жұмыс күшіне сұраным мен ұсыным . Әрине , бұл тым ерекше , өзгеше нарық . Жұмыс күшін реттеуде оны әкімшілдік - әміршілдік әдіске қарама – қарсы әдіс деп қарауға болады . Еркін еңбек – бұл тиімді экономиканың негізі .

Осы уақытқа дейін біздің елімізде еңбек нарығы болмады . Мамандарды қайта дайындаудың тым қарапайым жүйесінің болуы – тұрғындарды толық , біреқ тиімсіз түрде жұмыспен қамтуға жағдай туғызды , өмір сүру ресурстарын болуде теңгермешілікке жол берілді , ал ол белгілі бір дәрежеде қоғамның өндіргіш күштерінің дамуын тежеді . Әкімшілдік - әміршілдік басқару жүйесі жағдайында мемлекет , жұмыспен толық қамту мәселесін өндіргіш күштерді орналастыру бағдарламасына сәйкес орталықтанған жоспар бойынша өндіріс салалары мен аймақтарына бөлу арқылы шешіп отырды . Жаңа жұмыс орындарын жасау еңбек етуге қабілеті бар тұрғындардың санына асып кетіп отырды , ал ол өз кезегінде жұмыс күшінің тапшылығын тудырды . Және де , бұл кардарлық экстенсивті типтегі шаруашылық механизмінен қолдау тауып отырды : кәсіпорынның жалақы қоры жұмыскерлердің санына тәуелді болды , олардың санының өзгеріп отыруы еңбек өнімділігінің төмендігінің және жұмыскерлердің өндірістегі негізгі жұмыстарынан ауыл шаруашылық және басқа жұмыстарға пайдаланудың орнын толтыруға тиіс еді .

Оның есесіне жұмыскерлерге , белгілі жұмыс орнына ие болуға нақты кепілдік берілетін және оны жұмыстан шығару іс жүзінде мүмкін болмайды . Соның нәтижесінде жұмыс күшіне деген сұраным еркіндігі мен ұстаным еркіндігі қатаң шектеледі . Мемлекет жұмыскерлердің белсенділігі мен қозғалысына қатаң бақылау жасап отырды , олардың өздерінің жұмыс күшін қолдануына тек қана мемлекет белгілеген еңбек нысандарының шеңберінде ғана рұқсат етілді .

Кадрларды тұрақтандыруда “ жас маман ” институты , белгілі бір кезеңдегі мерзімдік шартқа қол қою сияқты тікелей әдістер , тиісті жұмыс уақыты өтелгеннен кейін пәтер беруге уәде ету , бір кәсіпорында істеген үзіліссіз жұмыс стажын жоғалту қатері сияқты жанама әдістер де қолданылады . Өздерінің қабілетін толығырақ көрсетуге және лайықты өмір қалпын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін жұмыс іздеу ұмтылысы – қалада төлқұжат тәртібі түрінде , елде керісінше колхозшыларға төлқұжат бермеу , жұмыстан шығаруға кедергілеріне тірелетін . Бір орында ұзақ уақыт жұмыс істеу экономикалық тұрғыдан да және әлеуметтік тұрғыдан да ынталандырды . Соның нәтижесінде еңбекті ауыстырудың экономикалық заңы бұзылды . Оның мәні – адам өзінің экономикалық жағдайын жақсарту үшін белсене жұмыс істеу керек , ал ол , үнемі өзін - өзі жетілдіруді қажет етеді , соған сәйкес жұмыс істейтін өмірінің барлық кезеңі бойында әңбек ету нысанын ауыстырып отырады .

Мысалы , аметикандықтар еңбек ететін өмір бойында , есеппен 7,5 рет жұмыс ауыстырды . Жапонияда , бір бөлегі өмір бойы жалдаумен қамтылған жұмысшылар 206 рет жұмысын ауыстырады екен . Батысевропада бұл көрсеткіш Жапонияға қараған жоғары болды , бірақ АҚШ – тағыдан төмен . Бұл процесс , нарықтық принцптерге көшіп жатқан экономикаға тән көрініс . Мысалы Финляндияда өндірісте және басқа салаларда жұмыс істейтіндердің үштен бірі мамандықтарын ауыстырады немесе басқа жұмысқа ауысады .

Қазірде жұмыспен қамту саласында , өндіріске қажетті жұмыс күші мен олардың жұмыстың жағдайына қоятын талабы арасында еле,улі қайшылық бар . Оның шиеленісуі – кадрлар тұрақсыздығынан көрінеді . Миллиондаған адамдар , өздерінің экономикалық және әлеуметтік жағдайын жақсартам деп біраз уақыт жұмыссыз қалады . Ол көбінесе 2 айдан 6 айға созылады . Сонымен бірге миллиондаған дипломы бар мамандар да ондай дайындық деңгейін талап етпейтін қызметтерде жұмыс жасайды , ал бұл құрылымдық , яки салалық жұмыссыздықтың орын алып отырғанын көрсетеді .

Бұл жағдайлар , қазірде нарықтық экономикаға өту кезеңін бастан кешіріп жатқан біздің елімізге де тән бола бастады . Атап өту керек – бұл процес өте шиеленіскен жағдайда өтуде . Мемлекетсіздендіру мен жекешелендірудің нәтижесінде көп укладты экономика орнығуда , ал ол , өз кезегінде мемлекеттік секторда жұмыспен тұрақты түрде қамтылған жұмыскерлердің босауын жеделдетуде . Кәсіпкерліктің және де басқа шаруашылық нысандарының баяу қалыптасуы , жұмыстан босап қалған жұмыскерлерді жұмыспен қамтуға мүмкіндік бермей отыр. Қалыптасқан шаруашылық байланысының үзілуі , соның салдарынан шикізаттың және жабдықтардың кадырлардағы өндіріс қуатының пайдаланылмауына , көптеген кәсіпорындардың банкротқа ұшырауына әкеліп соқтыруда . қорыта айтқанда жұмыссыздық нарықтық экономикаға тән құбылыс болып табылады . Бірақ оның әр елдің ішкі жағдайына байланысты белгілі бір мөлшері болады . Егер жұмыссыздар сол мөлшерден асып кетсе немесе кеміп кетсе нарықтық экономикаға залалын келтіреді . Ал қажетті деңгейдк тұрса , онда экономиканың тиімді дамуына қолайлы жағдай жасайды .

Нарықта сұраным мен ұсыным заңы жұмыс жасайды және ол еңбек ақыға әсер етеді . Мұнда жұмыс күшін сатушылар мен сатып алушылар кездеседі . Өзінің жұмыс күшін ұсынатын жұмыскерлер , яғни өзінің жұмысқа қабілеттілігін сатушылар болып табылады . Біздің елімізде еңбек рыногын мойындау үшін жұмыс күшінің әлеуметтік – экономикалық табиғаты мен оның өндіріс құрал жабдығымен қосылу әдісін түбегейлі өзгерту керек . Жұмыс күшінің өндіріс өндіріс құрал – жабдығымен қосылуын нерықтық әдіспен – сатып алу – сату жолы арқылы жүзеге асады .

Егер жұмыс күшін тауар десек , онда оның құны жайлы әңгіме туындайды . Шын мәнінде , жұмыс күші құнын өмір сүру жабдықтары қажетіліктер құнына теңестіруге болады , яғни жұмыскер мен оның отбасының отбасының өмір сүруі осы қажеттіліктер құнына пара пар болады .

Қазіргі кезде діздің Қазақстанда басқа көптеген елдермен салыстарғанда адамның еңбегі төмен бағалануда . Мысалы , Шветцияда – 30 , Германияда – 28 , Австралияда – 22 , Францияда – 15 долларды құрайды . Ал Қазақстанда 0,10 доллар .

Қазақстан Республикасында тәжірибесінде енді ғана тұрғындарды жұмыспен қамтудың нарықтық механизмге өтуі қарастырылуда . Қазіргі кезде жұмыспен қамту қатынастары терең дағдарысты басынан кешіруде . Оның себебі әміршілдік экономика жағдайында жұмыспен қамту қатынастары тоталитарлық орталықтан жоспарланған еді . Бұрынғы әміршілдік қоғам толық жұмыспен қамту міндетін және тұрғындардың тиімді еңбекпен қамтылуын шеше алмады .

Еңбек нарығы нарық түрінің ішіндегі ең жетілмегені болып табылады . Өзінің жұмыс күшін ұсынатын жұмыскерлер , әдетте , олардың еңбегіне сұранымның бар немесе жоқтығы туралы мәліметтермен толық ақпараттанбаған . Олар өзінің қаласының шеңберіндегі бос жұмыс орнының барлығын толық білмейді . Ал басқа аймақта жұмыс орнының болуы туралы тіпті хабарсыз . Нарық жағдайында экономикалық еңбекті ауыстыру заңы жұмыс атқарады .Оның мәнісі мынада : өзінің экономикалық жағдайын жақсарту үшін белсенді жұмыс жасау керек , ол болса тұрақты жетілдіруді қажет етеді және бүкіл өмір бойы еңбек еткен кезеңде қызмет сапасы түрін өзгерткені абзал .

Мысалы американдықтар өмірінің еңбек еткен жылдарында жұмыс орындарын орташа 7,5 рет , Жапонияда 2,6 рет , ал Батыс Еуропада бұл көрсеткіш Жапонияға қарағанда жоғары . Дамыған елдердегі рынок өзінің өзгермелі коньюктурасына қарай , жұмыскерлердің үштен екісін үнемі оқуға итермелейді . Жапонияда мысалы , әрбір екінші жұмысшы әйтеуір бір жерде оқиды . Осы елде сапа үйірмелері , тәжірибемен алмасу тобы , жаңа технология және еңбек тәсілдерін игеру құбылыстары кең тараған . Швецияда еңбекке байланысты арнайы заң қабылданған . Заң талабына сай , әрбір жұмыскерге жұмыс уақытының есебінен кез келген курста оқуға құқылы және ешқашан жалақысын жоғалпайды . Сондықтан да жұмыскердің оқуы мен білім дәрежесі жоғары бағаланды . Бұл процес – нарықтық принципке көшетін экономика үшін қажетті құбылыс . Финляндияда , мысалы осындай орташа мерзім кезінде мамандық та өзгертіледі немесе халық шаруашылығында айналысатындардың үштен бір бөлігі басқа жұмысқа ауысады .

Еңбек нарығында тепе – теңдік сұраным мен ұсыным көмегімен бекітіледі . Еңбекке деген сұраным мөлшері жалақы мөлшерінен кері пропорционалды байланыстылықта болады . Жалақы мөлшері көтерілген кезінде фирмалар тарықтық тепе – теңдікті сақтау мақсатында жұмыс күшіне сұранымды төмендетуі қажет , ал жалақы мөлшері төмендегенде еңбекке сұраным артады . Жұмыс күшіне деген ұстаным нақты байланысқа іс - әрекет етеді .

Американ ғылым экономисі П. Самуэльсонның ойынша , қоғамдағы еңбекке деген ұстаным төмендегідей факторлармен анықталады :

* тұрғындардың жалпы санымен ;
* жалпы тұрғындар санындағы өз бетінше тұратындардың үлесімен құралады ;
* жыл немесе апта бойынша жұмысшының атқаратын орташа

 санымен ;

- жұмысшының жұмсайтын еңбегінің сапасы , саны және біліктілігімен.

Еңбек нарығы институты (институциясы) ретінде осы салада орын тепкен нормативті реттеушілерді (жарлықтарды), не болмаса ұзақ уақыт әлеумет қатынастарының үлгілерін айтамыз. Мысалы, жеке және ұжымдық еңбек келісімі, тарифтік автономия, өнеркәсіп орнын басқаруға қатысу жатады. Еңбек нарығы ұйымы - адамдардың жоспарлы және үйлесті қимылдарын бірлестіре отырып бір мақсатқа жету үшін бірігуі. Мысал, кәсіподақ, жұмыс берушілер одағы, еңбекті басқару органдары жатады. Ал егерде өнеркәсіп орнында құрылатын кеңесті алсақ, ол Германия практикасында институтқа да, ұйым қатарына да жатады. Осы елдің тәжірибесіне көз жіберсек реттеу механизмі күшейгенін көруге болады. Сондықтан, кейінгі кезде «еңбек рыногында көбірек рынок принципі өндірілсін» деген ұран пайда болды. Бұл принципті іс жүзінде орындау үшін тарифтік автономияның ролі зор.70 Тарифтік автономия деп еңбек келісімінің шарттарын белгілеуде жұмысты алушы мен берушіге берілген құқық, бұл жерде ешкім олардың келісіміне кіріспеуі керек, оның ішінде мемлекет те жұмыс алушылар өкілі боп кәсіподақ қатысады (бірақ жеке жұмыс алушы емес), ал жұмыс беруші жағынан жұмыс беруші бірлестігі, не болмаса жеке жұмыс беруші қатысады. Тарифтік серік ретінде әр екі жағының бірлестігі бола бермейді. Германия тәжірибесінде осы сапада құрылып, партия саясатынан, шіркеуден және мемлекеттен алас болу керек және де демократиялық ұйым болуы қажет. Заңдық тұрғыдан тарифтік келісім нормативті және міндеттеу бөлігінен тұрады. Бірінші бөлімінде жалақы, жұмыс уақыт мөлшері т.б. көрсетіледі. Ал екінші жартысында екі жақтың құқтары және оларға жүктелетін міңдеттері көрсетіледі.

Тарифтік келісім ең алдымен жұмыс беруші мен жұмыс алушы бірліктеріне кірген фирмалар мен кәсіподақтарға маңызы бар. Мысалы, Германияда 90%-ке дейін жұмысшылар мен қызметкерлер тарифтік келісіммен қамтылған. Тек қызмет көрсететін кейбір секторда тарифтік келісім орын теппеген. Сонымен қатар осы елде тарифтік келісім тек бір жұмыс беруші мен бір кәсіподақ ұйым арасында бекітілуі мүмкін, мысал ретінде атақты «Volkswagen» фирмасын атауға болады.

Тарифтік келісімінің Германияда реттеу механизмі ретінде зор ролін атайды. Біріншіден, ол екі жақты бір-бірімен татуластыру функциясын атқарады. Екіншіден, ұйымдастырушылық функция- сын атқарады. Үшіншіден, корғау функциясын атқарады. Кәсіп- одақтар жұмыс алушылар өкілі және олардың мүдделерін қорғаушы ретінде әр түрлі жолмен ұйымдасады - кәсіп, цех, завод, сала және аймақтың принциптері бойынша. Бұрынғы тарихқа көз жүгіртсек, кәсіподақ әрқашанда басты мәселе ретінде жалақы деңгейі туралы келіссөз жүргізумен келген. Бұл жерде тек кәсіподақ мүшелерінің мүддесі туралы ғана ойлаған. Осыдан болар «кәсіподақтың екі жүзі» бар деген ұғым туған. Өйткені жалақы деңгейін көтеру жұмыс күшін аз пайдалануға әкеп соғады. Басқа сөзбен айтқанда, кәсіподақтар өз саласында жалақы деңгейін көтеріп жалақының сала аралық құрылымын бұрмалайды. Күшті кәсіподағы бар саладан босатылған адамдар басқа секторларға көшіп, ол жерде жұмыс күші ұсыну көлемін ұлғайтады да, әлсіз 71 ұйымдасқан секторда жалақы ставкасын төмендетеді. Басқаша айтқанда, кәсіподағына ұйымдасқан жұмысшылардың табысының көбеюі, осылай ұйымдаса алмаған еңбеккерлердің арқасында жетіп отыр деген сөз. Жұмыс берушілер, іскерлер мүддесін қорғау үшін оларда өз бетімен әр түрлі одақ құрады. Бұлар тек тарифтік келіссөзде қатысу үшін емес, сонымен қатар мемлекет, өкімет деңгейінде өздерінің мүддесін білдіріп, қорғау үшін құрылады.

Мемлекет заң және әр түрлі жарлық арқылы санқилы түрде еңбек рыногында болып жатқан процеске кіріседі. Әр елде кірісу механизмі әр дәрежеде өтеді. Бұл тақырыпты біз Қазақстандағы жағдайға байланыстырып кейінірек талқылаймыз. Қазір жалақы бойынша ұжымдық келіссөздер дамыған елдерде, әсіресе Германияда қалай өтетініне тоқталайық және осыған байланысты кейбір мәселелерді талқылап көрейік. Тарифтік таласқа екі жақ - жұмыс берушілер мен кәсіподақ қатысады дегенмен, шын мәнісінде оларға қосылған іскерлер мен бірлестікке кірмеген кәсіподақтар және де қоғам ұйымдары мен өкімет өз ықпалдарын тигізеді. Кәсіподақ келіссөз жүргізгенде екі от арасында болады: бір жағынан - белгілі талапты өзінің негізін қалаушылардың қысымына төзеді, ал екінші жағынан - кәсіподақ өкілдері қатардағы мүшелеріне бұдан артық нәтижеге жету мүмкін емес деген пиғылды түсіндіріп жеткізуге тиіс. Жұмыс беруші өкілдері де өз адамдарына келіссөздің нәтижесін бұдан артық жасау мүмкін еместігін барлығына бірдей көзін жеткізу керек, ал бұл мәселеге әркімнің өз көзқарасы бар, өйткені табыстық көрсеткіші әр фирмада әрқалай. Келіссөзде «жұртшылықта» масс-медиа арқылы, ал өкімет мемлекет секторындағы жалақы саясатымен өз ықпалын жасайды. Әдетте, мысалы Германия практикасында орташа тарифтік ставка туралы талап қаралынады, ал кей кезде сонымен қатар қосымша төлем, еңбек жағдайы, жұмыс орын ұйымдастырылуы талқыға, таласқа түседі. Сонымен, товар рыногындағы билатеральдық монополия еңбек рыногіне сәйкес келмейді. Әдетте жүріп жатқан тариф келіссөздеріне бұрынғы тариф таласы ешқандай әсер етпеу керек. Әр елде жетекші кәсіп одағы болады, көбінесе соларға 72 бейімделеді. Мысалы, Германияда «ІG МЕТALL» кәсіподағы, АҚШ-да үш автомобиль компаниясына бейімделеді.

Товар нарығына қарағанда, еңбек нарығының ерекшеліктеріне байланысты келіссөздің нәтижесіне тез жетуге ұмтылдырады. Ол үшін кәсіподақ ереуіл қатерін, ал жұмыс берушілер - локаут қатерін қолданады. Бірақ кәсіподақ ереуіл жариялау алдында одан келетін пайда мен шығынды таразыға салып, өте сақ болғанды қалайды. Өйтпесе кәсіподақ мүшелері ыдырап кетуі мүмкін. Сондықтан олар келісімге келмесе тату жолмен реттеуге тырысады. Ал ол ешқандай нәтиже бермесе онда соңғы амалы - ереуіл жариялайды; бұл шешім үшін алдын-ала 75% кәсіподақ мүшелері қолдайтындығын айту керек. Ереуіл қазір сан түрлі дамыған: басты ереуіл, аймақтык ереуіл, нақтылы бір талап қоятын ереуіл, толқын тәріздес ереуіл деп аталады.

Жұмыс берушілер де өз жағынан күрес құралы ретінде локаут жариялайды, басқа сөзбен айтқанда өз бетімен жұмысшымен келіспей жұмыстан босатады. Мұның да түр-түрі болады: толық локаут, белгілі бір жұмысшыларға қарсы жасалған локаут, агрессивті локаут, қорғану локауты». Товарлық нарықта екі жақта келісімге келу міндетті емес, ал еңбек рыногында екі жақта қайтсе де бір келісімге келуге мәжбүр; өйткені жұмысшылардың көбі тек осы жұмыс түрін атқарып еңбек табысына жете алады, ал фирма тек сирек кездесетін жағдайда жұмысшы орнын негізгі капиталмен ауыстыра алады.

 **Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

### № 3 тақырып. Халықаралық еңбек ұйымы: даму кезеңдері, алғышарттары, қызмет мақсаты.

1 ХЕҰ құру: себептері және қажеттілігі, негізін қалаушылар, мекемесі .

2. Халықаралық еңбек ұйымының даму кезеңдері.

3. ХЕҰ қалыптасуының мақсаттары мен міндеттері.

**1. ХЕҰ құру: себептері және қажеттілігі, негізін қалаушылар, мекемесі .**

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК ҰЙЫМЫ (ХЕҰ) (Internatіonal labour organіzatіon, ILO) — үкіметті, кәсіпкерлер мен еңбекшілерді тең құқықтар негізінде бірік-тірген халықаралық ұйым. ХЕҰ еңбек қатынастарының халы-қаралық нормаларын және олардың орындалуын бақылау рәсімдерін әзірлей-ді. 1919 ж. Версаль шарты бойынша Ұлттар лигасының құрамдас бөлігі ре-тінде құрылған. 1939 — 1945 ж. 2-дүниежүзілік соғыс кезеңінде штаб-пәтері Монреальда (Канада) орналасты. 1944 ж. мамырда Филадельфияда өткен Бас конференцияда ХЕҰ-ның соғыстан кейінгі кезеңге арналған мақсаттарын ай-қындайтын мәлімдеме қабылданды. 1946 ж. БҰҰ Бас Ассамблеясы ХЕҰ мен БҰҰ арасындағы келісімді бекітіп, ұйымды өзінің мамандандырылған меке-месі ретінде таныды. Женевада (Швейцария) орналасқан. КСРО 1934 — 1940 ж. ХЕҰ-на мүше болды, 1954 ж. қайта кірді. 1969 ж. ХЕҰ-на Нобель бейбіт-шілік сыйлығы берілді. ХЕҰ-ның іргелі ұстанымы: еңбек тауар емес; сөз бостандығы мен бірігу бостандығы — тұрақты ілгерілеудің қажетті шартта-ры; кез келген жердегі қайыршылық — жалпы әл-ауқатқа төнген қатер. ХЕҰ-ның жарғы бойынша мақсаты: әлеуметтік әділеттілік, яғни нәсіліне, сеніміне немесе жынысына қарамастан барлық адамдардың өзінің материалдық игілі-гін жүзеге асыруға және еркіндік пен қадір-қасиетті сақтау, экон. тұрақтылық пен тең мүмкіндіктер жағдайында рухани дамуға құқықтары негізінде жал-пыға бірдей және баянды бейбітшілікке қол жеткізу. ХЕҰ жұмыспен толық қамтамасыз етуге, тұрмыс деңгейін көтеруге, еңбек қауіпсіздігіне, еңбекші-лердің денсаулығын сақтауға, адамның негізгі құқықтарының сақталуына жәрдемдеседі, экономикалық және әлеуметтік бағдарламалардың орында-луын, кәсіпкерлер мен ең-бекшілердің арасындағы ынтымақтастыққа септігін тигізеді. Осы мақсатпен ХЕҰ еңбек пен тұрмыс жағдайын жақсартудың ха-лықаралық саясаты мен бағдарламасын әзірлейді, еңбек қатынастарының бірлесу еркіндігі, ұйымдасу құқығын қорғау, мәжбүрлі еңбекке тыйым салу, еңбекпен айналысудағы кемсітушілік, еңбекақыдағы тең құқылық, жалақы кепілдігі, келімсек еңбекшілердің құқықтары, әлеуметтік қамсыздандырудың ең төмен нормалары, еңбек инспекциясы, аналарды қорғау, ақы төленетін де-малыс, жалданбалы қызметтер сияқты салаларда халықаралық стандарттарды белгілейтін конвенциялар мен ұсыныстар қабылдайды. ХЕҰ конвенциясын бекіткен мемлекет оның ереже-лерін іске асыруға және Халықаралық еңбек бюросына (ХЕБ) оның орындалғаны туралы тұрақты есеп беріп тұруға мін-деттенеді. ХЕҰ-ның басшы органдары — Халықаралық еңбек конференция-сы, әкімшілік кеңес, ХЕБ. Халықаралық еңбек ұйымы жанындағы халықара-лық еңбек қызметі (International Labour Office, International Labour Organization) — 1919 жылы құрылған. Қатысушылары — 169 мемлекет. Мақсаттары — еңбек пен өмір жағдайларын жақсартумен бірге адамның негізгі құқықтарының сақталуына жәрдемдесу. Негізгі қызметі — мына мәселелерді зерделеу: табиғи және өнеркәсіптік орталардың өзара әрекеттестігі, атап айтқанда, химиялық заттектердің пайдаланылуы, жұмыссыздық, кедейшілік және даму, мамандандырылған ұйымдардың (жұмыс берушілер мен жұмыс-керлердің) рөлдері, кәсіптік даярлық, әйелдер, байырғы халықтар еңбегінің пайдаланылуы, салааралық "Қоршаған орта және жұмыс әлемі" жобасының іске асырылуы; "XXI ғасырға арналған күн тәртібінің" жергілікті және ұлт-тық деңгейлердегі өнеркәсіп кәсіпорындардың жұмысына қатысты ұсыныс-нұсқауларының орындалуы

**Халықаралық еңбек ұйымы**

Қазақстан Халықаралық Еңбек Ұйымына 1993 жылы мүше болды (бұ-дан әрі – ХЕҰ). 1995 жылдан бастап ХЕҰ Қазақстандағы Өкілдігі жұмыс іс-тейді.

ХЕҰ офисінің негізгі қызметі Қазақстан  Республикасы Үкіметіне, жұ-мыс берушілер (кәсіпорын иелері) және еңбекшілер (кәсіподақтар) ұйымына еңбек қатынастары, Жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау саласында практи-калық қолдауды қамтамасыз ету болып табылады.

ХЕҰ халықаралық еңбек нормаларын ратификациялау мен оларды орындауға қажетті  саясатты құру және кеңестер, ұсыныстар, басқа да бағыт-талған, арнайы оқу бағдарламалармен қамтамасыз ету арқылы техникалық көмек көрсетуде жәрдемдеседі.

Қазақстан Өкілдері көрнекті және практикалық тәжірибе алу мақсаты-мен түрлі елдерде өтетін халықаралық конференциялардың жұмысына, семи-нарларға, симпозиумдарға шақырылып тұрады.

Туриндегі ХЕҰ халықаралық Оқу Орталығындағы  оқу курстар жұмыс-ты одан әрі жетілдіруге пайдалы. Оқу орталығында тұрақты негізде респуб-ликаның әлеуметтік серіктестіктің үш жақ өкілдері біліктіліктерін артты-рады.

ХЕҰ еңбек туралы заң жобасының, халықты  жұмыспен қамту туралы заң жобасының, еңбекті қорғау саласындағы қамсыздандыру  туралы заң жо-басының, Еңбек Кодексінің және басқа да заңдар жобасының сараптамасын жасап, халықаралық еңбек нормативтеріне негізделіп Қазақстан Республика-сының Үкіметіне түсініктер, сипаттамалар берді.

Қазақстан ХЕҰ адам құқықтарының негізгілері  жөніндегі барлық Кон-венцияларын бекітті. Бұл қауымдастық еркіндігі және коллективтік келіссөз-дер (№№ 87 және 98 Конвенциялар), еріксіз еңбек (№№ 29 және 105 Конвен-циялар), мүмкіндіктер мен үндеулер теңдігі (№№ 100 және 111 Конвенция-лар), балалар еңбегі (№ 138 Конвенциясы) бойынша Конвенциялар. 2010 жылы Женевада Қазақстанның әлеуметтік  серіктестіктің үш жақ өкілдері  Халықаралық еңбек ұйымымен 2010-2012 жылдарға арналған ла-йықты еңбек бағдарламасына қол қойды. Аталған бағдарлама дүниежүзілік қаржы және экономикалық дағдарысты ескере отырып, әлеуметтік-еңбек қа-тынастары саласындағы ынтымақтастық жөніндегі алдыңғы бағдарламалар-дың жалғасы болып келеді. Бағдарлама Мыңжылдық даму мақсаттары ереже-сімен және даму мақсатында көмек көрсету жөніндегі БҰҰ Шеңберлік бағ-дарламасын (UNDAF) басшылыққа алады.

Бағдарлама  Қазақстан Республикасының 2030 жылға  дейінгі Даму стра-тегиясында, 2024 жылға дейін Қазақстанның орнықты дамуға өту Концеп-циясы және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2010-2014 жылдарға арналған Стратегиялық жоспар сияқты үкіметтің орта мерзімді және ұзақ мерзімді стратегияларында  белгіленген ұлттық артықшылықтарға негізделген. Ынтымақтасудың басым бағытының негізінде жұмыс орындары туралы ХЕҰ Ғаламдық пактісінің принциптерін жылжыту жатыр.

Бағдарламада алға қойылған мақсаттарға және үш бағыт бойынша нә-тижелерге қол жеткізу үшін қажетті басты индикаторлар мен стратегиялар нақты тұжырымдалған:

- халықаралық  стандарттарға сәйкес еңбек қатынастары  саласындағы мәсе-лелерді реттеу;

- ер  мен әйелдердің тиімді жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғауға жәр-демдесу;

- үшжақты  ынтымақтастықты және әлеуметтік  диалогты одан әрі дамыту.

Бағдарламаны  іске асыру бойынша ХЕҰ және Қазақстан  Республи-касының үшжақты әріптестерінің конструктивті ынтымақтастығы нәтижелер-ге қол жеткізуді және әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы жағымды өзгерістермен қамтамасыз етеді.

Еңбек нарығында бірнеше ерекшеліктер болады. Осында құратын эле-менттерге жұмысшы күшін иемденетін адамдар жатады. Бұларға психофи-зиялогиялық, әлуметтік, мәдени, діни, саяси және т.б. адамдық қасиеттер тән болады. Осы ерекшеліктер адамдардың мүдделеріне, мотивацияларына, ең-бекке белсенділік дәрежесіне елеулі әсер етеді және еңбек нарығына, оның болмысына ықпал етеді. Өндірістік ресурстардың барлық түрлерінен еңбек-тің басты айырмашылығы еңбек адамның тіршілік әрекеттерінің формасы, оның өмірлік мақсаттары мен мүдделерін жүзеге асыру формасы. Еңбектің бағасы-ресурс бағасының жабайы бір түрі ғана емес, ол тірішілік дәрежесі-нің, әлуметтік мәртебенің, жұмыскердің, және оның отбасының аман-есен-дігінің бағасы, құны болып табылады. Сондықтан еңбек нарығы категория-сын зерттеп талдағанда «адамгершілік» элементтер барын, олардың көлең-кесінде жанды жаны бар адамдар бар екенін естен шығармау қажет.

**2. Халықаралық еңбек ұйымының даму кезеңдері.**

1934 жылы АҚШ және КСРО ХЕҰ мүше болды.

1940 жылы Екінші дүние жүзілік соғысқа байланысты ХЕҰ штаб-пәтері уақытша Монреалға (Канада) ауыстырылды. Соның негізінде ұйым қызметі үзіліссіз жұмыс жасады.

1940 жылы КСРО өзінің ХЕҰ мүшелігін тоқтатты, 1954 жылы қайта жалғастырды. Осы уақыттан бастап ХЕҰ Белоруссия мен Украина мүше болды.

1944 жылы Филадельфияда Халықаралық еңбек конференциясы  ХЕҰ соғыстан кейінгі уақытқа міндеттерін айқындады. Онда Филадельфия декларациясы қабылданды. Декларация ХЕҰ қосымшасы және ХЕҰ Жарғысының құрамдас бөлігі болды. КСРО үкіметі конференцияға қатысуға ХЕҰ шақыруын қабыл алмады.

1945 жылы ХЕҰ Женевада өз жұмысын қайта бастады.

ХЕҰ мақсаты мен міндеттері оның Жарғысында көрсетілген. ХЕҰ қызметі қызметкерлер, жұмыс берушілер және үкімет өкілдерінің үш жақты трипартизмі негізінде құрылған.

Ұлттар Лигасы жанынан құрылған ХЕҰ 1946 жылдан бастап БҰҰ мамандандырылған мекемесі ретінде танылды. Егер ол құрылған кезде оған 42 мемлекет қатысса, онда 2000 жылы ол 174 жетті.

[1939](http://kk.wikipedia.org/wiki/1939) — [1945](http://kk.wikipedia.org/wiki/1945) ж. 2-дүниежүз. соғыс кезеңінде штаб-пәтері Монреальда (Канада) орналасты. [1944](http://kk.wikipedia.org/wiki/1944%22%20%5Co%20%221944) ж. мамырда [Филадельфияда](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%84%D0%B8%D1%8F) өткен Бас конференцияда ХЕҰ-ның соғыстан кейінгі кезеңге арналған мақсаттарын айқындайтын мәлімдеме қабылданды. [1946](http://kk.wikipedia.org/wiki/1946) ж. БҰҰ Бас[Ассамблеясы](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%81%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D1%8F) ХЕҰ мен БҰҰ арасындағы келісімді бекітіп, ұйымды өзінің мамандандырылған мекемесі ретінде таныды. Женевада (Швейцария) орналасқан. КСРО [1934](http://kk.wikipedia.org/wiki/1934) — [1940](http://kk.wikipedia.org/wiki/1940) ж. ХЕҰ-на мүше болды, [1954](http://kk.wikipedia.org/wiki/1954) ж. қайта кірді. [1969](http://kk.wikipedia.org/wiki/1969) ж. ХЕҰ-на [Нобель](http://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9D%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D1%8C&action=edit&redlink=1) бейбітшілік сыйлығы берілді. ХЕҰ-ның іргелі ұстанымы: еңбек тауар емес; сөз бостандығы мен бірігу бостандығы — тұрақты ілгерілеудің қажетті шарттары; кез келген жердегі қайыршылық — жалпы әл-ауқатқа төнген қатер. ХЕҰ-ның жарғы бойынша мақсаты: әлеум. әділеттілік, яғни нәсіліне, сеніміне немесе жынысына қарамастан барлық адамдардың өзінің материалдық игілігін жүзеге асыруға және еркіндік пен қадір-қасиетті сақтау, экон. тұрақтылық пен тең мүмкіндіктер жағдайында рухани дамуға құқықтары негізінде жалпыға бірдей және баянды бейбітшілікке қол жеткізу. ХЕҰ жұмыспен толық қамтамасыз етуге, тұрмыс деңгейін көтеруге, еңбек қауіпсіздігіне, еңбекшілердің денсаулығын сақтауға, адамның негізгі құқықтарының сақталуына жәрдемдеседі, экон. және әлеум. бағдарламалардың орындалуын, кәсіпкерлер мен еңбекшілердің арасындағы ынтымақтастыққа септігін тигізеді. Осы мақсатпен ХЕҰ еңбек пен тұрмыс жағдайын жақсартудың халықар. саясаты мен бағдарламасын әзірлейді, еңбек қатынастарының бірлесу еркіндігі, ұйымдасу құқығын қорғау, мәжбүрлі еңбекке тыйым салу, еңбекпен айналысудағы кемсітушілік, еңбекақыдағы тең құқылық, жалақы кепілдігі, келімсек еңбекшілердің құқықтары, әлеум. қамсыздандырудың ең төмен нормалары, еңбек инспекциясы, аналарды қорғау, ақы төленетін демалыс, жалданбалы қызметтер сияқты салаларда халықар. стандарттарды белгілейтін конвенциялар мен ұсыныстар қабылдайды. ХЕҰ конвенциясын бекіткен мемлекет оның ережелерін іске асыруға және Халықар. еңбек бюросына (ХЕБ) оның орындалғаны туралы тұрақты есеп беріп тұруға міндеттенеді. ХЕҰ-ның басшы органдары — Халықар. еңбек конференциясы, әкімшілік кеңес, ХЕБ.

Еңбек нарығы-бұл тауар болып табылатын еңбек ресурстарының нары-ғы бұлардың тепе-теңдік бағасы мен саны, оларға сұраныс пен ұсыныстың бір-біріне етуімен белгіленеді. Кәсіпкерлер мен еңбекке қабілетті адамдар на-рықтың агенттері,-еңбек нарығында өзара қатнаста болады. Сондықтан еңбек нарығы сұраныс пен ұсыныс механизмі арқылы экономикалық агенттердің арасындағы бәсекелестіктің нәтижесінде жұмыспен қамтудың белгілі көлемі және еңбек төлемі дәрежесі орнайтын экономикалық орта немесе болмыс бо-лып табылады. Еңбек нарығының қызметтері қоғам өміріндегі еңбектің рөлі-мен белгіленеді, еңбек табыстың және жақсы хал-жағдайдың өте маңызды өндірістік ресурс болып табылады. Осыған сәйкес еңбек нарығы басты екі қызмет атқарады. Әлуметтік функцияға адамдардың табыстары мен жақсы тұрмыс халының әдеттегідей дәрежесінің қамтамасыз етілуі және жұмыскер-лердің өндірістік қабілетінің тиісті дәрежеде ұдайы өндіруінің қамтамасыз етілуіжатады. Еңбек нарығының экономикалық функциясына еңбекке рацио-налды тарту, оны бөлу, реттеу және пайдалану жатады. Еңбек нарығы бір сыпыраынталандыру функцияларын атқарады, олар бәсекелестік қабілеттің күшеюіне, тиімділігі жоғары еңбекке ынтаның өсуінге, квалификацияның жоғарлауына, еңбеккке ынтаның өсуіне квалификацияның жоғарлауына, ма-мандықты ауыстыруға т.б. мүмкіндік тудырады. Бәсекелік еңбек нарығының классикалық үлгісінің негізін мынадай принцептер құрайды: фирмалардың ынталарын бейнелейтін және еңбекке сұраныс жасайтын жұмыс берушілер-дің көп болуы жұмысшы күшіне иелік ететін және оның ұсынысын жасайтын жұмыскерлердің көп болуы. Еңбек нарығында субъектердің тәртібі рацио-налды болады, олардың мүдделеріне жетуді және пайда табуды көздегенімен білгіленеді. Олар үшін еңбек нарығында еркін әрекет жасауына елеулі кедер-гілер болмайды.Жұмыс берушілер ұсынатын жұмыс орындары және жұмыс-керлер ұсынатын жұмысшы күші біркелкі болады. Жұмыспен қамтудың саны мен көлемі жұмыскерлер санымен өлшенеді. Икемді нарықтық механизмі ба-ға арқылы жүзеге асырылатын еңбек нарығы, жетілген бәсекелік нарығы бо-лып сипатталады. Осындай нарықта жекелеген жұмыс берушілер, жекелеген жұмыскерлер жалпы нарықтық ситуацияға әсер ете алмайды: жалақының те-пе-теңдік ставкалары жекелеген фирмалардың немесе жұмыскерлер топтары-ның әрекеттеріне тәуелді болмайды, олар жалпы конъюнктурамен, яғни нарықтық процестің барлық мүшелерінің жалпы озара әсерлерімен белгіленеді.

Жұмысшы күшіне сұраныс, жиынтық сұраныспен есептесе отырып, тауарлар мен қызметтер өндіру үшін, тиісті квалификациясы бар жұмыскерлердің белгілі санымен, жұмыс берушілердің жалдауға қажеттіктерімен белгіленеді. Жұмысшы күшінің ұсынысы еңбекке қабілетті жастағы адамдардың өздерінін қабілеттерін әдеттегіндей ұдайы өндіру керек қажеттіктермен және жиынтык экономикалық ұсыныспен есептесе отырып, жақсы хал-жағдайды қолдап тұруға жеткілікті қажеттіктермен белгіленеді. Сұраныс та, ұсыныс та әр түрлі факторлардың әсерімен қалыптасқан баға дәрежесімен, шығындармен, жалақымен, еңбек өнімділігімен, адамдардың санымен, жұмыскерлердің квалификациялық — мамандық құрылымымен, несие-қаржы, салық, заң жүйесімен, кәсіподақтардың, мәдени, діни және басқа ұйымдардың қызметгерімен қалыптасады. Сұраныс (ВБ) пен ұсыныстың (55) қисық сызықтарының қиылысуы жалақының тепе-тендік дәрежесін (РЕ) көрсетеді де жалақының осы дәрежесінде экономикада толық жұмыспен қамту байқалады: Qе — еңбекке сұраныс еңбек ұсынысына тең. Жетілген бәсеке жағдайында жалақының тепе-теңджік дәрежеден ұзақ мерзім бойы ауытқуы мүмкін емес. Жалақының шамамен тепе-теңдік дәрежеден артық өсуі фирма жағынан еңбекке сұранысты төмендетеді. Сонымен бірге жұмыскерлер жағынан еңбек ұсынысын өсіреді. Мұның салдарынан еңбек ұсынысының артықшылығы пайда болады. Осы арқылы пайда болатын жұмыссыздық жалақы мен оның тепе-теңдік дәрежесінің жылжуына ықпал етеді. Жалақы осы дәрежеден төмендеп кеткен болса, керісінше процесс жүреді. Түбінде еңбектің бәсекелік нарығы еңбекке сұра-ныс пен еңбек ұсынысының жалпы тепе-тендігімен және жалақының тепе-тендік дәрежесімен сипатталады.

Еңбек нарығы монопсониямен (олигопсониямен) сипатталуы мүмкін. Бұл жағдайда ұсыныс жағында тек жалғыз (немесе бірнеше) фирма жұмыс беруші болады. Бұнда  жалақы ставкалары осы фирма - монопсонистің шешіміне өте елеулі дәрежеде тәуелді болады. Кәсіподақтардың маңызды рөліне байланысты, еңбек нарығының юнионизациялану дәрежесі жоғары болуы мүмкін. Осы жағдайда кәсіподақтар болып ұйымдасқан жұмыскерлердің жекелеген топтары жалақының нақты көлемін оның тепе-тендік дәрежесінен арттыра алады. Бұл көп емес жағдайда еңбек нарығында негативтік өзгерістер тудырады. Бұған жатпайтын — моноп-сониялық нарық. Бұл нарықта кәсіподақтар жалақы көлемінің өсуімен бірге жұмыспен қамту дәрежесін де өсіре алады. Дамыған елдердің көбінде заң жүзіңде жалақының минимумы белгіленген. Бұның мақсаты — кедейліктің дәрежесін төмендету және төмен квалификациялы жұмыскерлердің хал-жағдайын қолдау. Номиналдық және нақты жалақы болатынын айыра білу керек. Номиналдык, жалақыға жұмыскерге төленген ақша сомасы жатады, ал нақты жалақы — бұл тауарлардың болып тұрған баға дәрежесінде төленген жалақының ақшалай сомасына жұмыскерлердің сатып алатын тауарларының саны. Жұмыскерге теңге түрінде төленген номиналдық жалақыны баға дәрежесіне болсек, нақты жалақы шығады. Нақты өмірде фирмалар мен жұмыскерлердің барлығы қатысатын біртұтас абстракты еңбек нарығы болмайды. Еңбек нарығы өзінің интегралдық бірлігінде көптеген локалдық еңбек нарықтарынан, сегменттерден, секторлардан тұрады. Бұлар аймақтық, салалық ерекшеліктермен, маманданған топтардың рөлімен, квалификациялық топтармен, жыныс-жастық, ұлттық және т.б. айырмашылыктармен сипатталады. Сұраныс пен ұсыныстың ауытқу әсері арқасында пайда болатын еңбек ақысының дәрежесінің өзгерістері локалдық нарықтарда (сегменттерде) орын алады және олардың динамикасы ерекше болады. Еңбек нарығында жұмысшы күші жаппай жылжып, оның сандық және сапалық құрылымы ылғи өзгеріп отырады. Осымен бірге жұмысшы күшіне сұраныс өзгеріп тұрады, өйткені өндірістің кеңеюі, оның модернизациясы, құрылымдық өзгерістері жұмыскерлердің ерекше жоғары дәрежеде дайындалуын талап етеді, олардың жаңа, осы замандық мамаңдықты жете игеруін тілейді. Әрбір белгіленген мерзімде сұраныс пен квалификациясы жоғары жұмысшы күшінің арасында сәйкестік болмайды. Жалпылама түрде еңбек нарығының негізгі екі сегменті болады: тәуелсіз бен бағынышты жұмыс орындарының біріншілік нарығы және екіншілік жұмыс орындарының нарығы. Біріншілік жұмыс орындарының бірінші сегментінде жоғары дәрежелі және арнаулы орта білімі бар жұмыскерлер, әкімшілдік-басқару персоналы, жоғары квалификациясы бар жұмыскерлер, әкімшілдік- көмекші персонал, инженерлік-техникалық жұмыскерлер еңбек етеді. Осы топтың жалақысы салыстырмалы түрде жоғары болады және оларға жұмыспен қамтудың белгілі кепілдігі беріледі. Екіншілік жұмыс орындарынан тұратын екінші сегмент арнаулы дайындықты және жоғары квалификацияны тілемейді. Бұған квалификациясы жоқ жұмысшылар, қыз-мет көрсететін жұмыскерлер, қызметшілердің томенгі категориясы жатады. Жекелеген аймақтардағы жұмысшы күшінің құрамымен есептесетін еңбек нарығының регионалдық сегментациясы болады. Осы ерекшеліктердің негізінде халықтың әлеуметтік-демографиялық құрылымы, жұмысшы күшінің профессионалдық-квалификациялық құрылымы, ұлттық кұрам жатады. Жұмысшы күшінің құрылымы болмағанда бес сегменттен тұрады. Біріншіден, сонша көп болмаса да жоғары маманданған басқарушы жұмыскерлердің (менеджерлер) тұрақты тобы. Екіншіден, кадрлық жоғары квалификациясы бар жұмысшылар мен қызметшілер. Үшіншіден, құрылымдық кайта құруға және қыскартылуға жататын, өндіріс өнеркәсіп салаларының жұмысшылары. Төртіншіден, қызметтер сферасын қосып есептегенде, еңбек сіңіргіш салалардың жұмыскерлері. Бесіншіден, еңбекшілердің әсіресе осал (әлсіз) категориясы — жастар, қарт адамдар, дене және ой-сана кемшіліктері бар адамдар, жұмыс табудан күдер үзгендер және т.б.

**3. ХЕҰ қалыптасуының мақсаттары мен міндеттері.**

ХЕҰ төрт стратегиялық мақсаты:

* Еңбек сферасындағы негізгі принциптер мен құқықтарды өмірге енгізу;
* Сапалы жұмысбастылықты және табысты алудағы әйелдер мен еркектер үшін ауқымды мүмкіндіктер құру;
* Барлығына бірдей әлеуметтік қорғауды қамту және тиімділігін кеңейту.

Еңбек нарығы — бұл бәсекелік нарық. Оның құрылымдық-функционалдық ұйымдастырылуының  өте күрделі болғандығынан, қашан  болмасын, жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының арасында белгілі сәйкес келмеушілік болады. Өзін алмастыруға жоғары квалификация талап ететін, жұмыс орындарының бір бөлшегі бос болып қала береді, ал қажетті арнаулы дайындығы жоқ адамдардың бір бөлшегі жұмыс таба алмайды. Осындай жағдайда, жұмыстың қандайын болмасын табу үшін жұмыссыздар арасында бәсекелестік пайда болады. Осымен бірге, өз еңбегімен жоғары табыс табуды көздеп ұнамды орналасу үшін, жоғары квалификациялы жұмыскерлер мен мамандар да бір-бірімен бәсекелік сайыста болады. Кәсіпкерлер арасында фирмаға бай тәжірибелі және жоғары квалификациялы мамандарды тарту үшін бәсекелік күрес жүріп отырады. Еңбек нарығында еңбек ақы, баға механизмі арқылы белгілі сегмент шеңберінде жұмысшы күшіне сұраныс пен ұсынысты қалыптастыратын, экономикалық агенттердің кимылдарын үйлестіруге қызмет ететін бәсекелік орын алады. Еңбек нарығы — бұл өте икемді құрылымдық-функционалдық құрамы бар динамикалық нарық. Сондықтан еңбек нарығында белгілі ағымдар қалыптасады: жұмысшы күші құрамынан шығушылар, жұмысшы күші құрамына кірушілер; жұмыс іздеуден бас тартқандар; жұмыс іздеуді бітіргендер; жұмыс тапқандар және т.б. Осы адамдардың бейімділігі қоғамдағы жұмысшы күшінін нарықтық динамикасын сипаттайды.

**Еңбек ресурстары**  Стратегияны iске асыру оны өнеркәсiптiк өндiрiстi инновациялық даму талабына сай барабар әрекет ететiн жоғарғы бiлiктi кәсiби мамандармен қамтамасыз етуге тiкелей тәуелдi. Бұл ғылыми, инженерлiк-техникалық, ғалым-конструктор мамандарға да, ұйымдастыру-басқару мамандарына (менеджерлерге) да бiрдей қатысты болады. Бұл мiндеттi шешу үшiн өнеркәсiптi қарқынды дамыту және жоғарғы технологиялар жағдайындағы жұмысқа қажеттi түрлi кәсiптердiң мамандарын даярлаудың арнаулы стратегиясы әзiрленедi. Стратегияда тiкелей қозғалатын басқа да маңызды әлеуметтiк-экономикалық проблема жұмыспен қамтамасыз ету болып табылады. Қосылған құны жоғары өңдеушi өнеркәсiп салаларын жеделдете дамыту, бiр жағынан жұмыспен қамтудың өсуiне және жұмыс күшiнiң салааралық қайта айналуына алып келедi, ал екiншi жағынан инновациялық даму жекеленген салаларда, әсiресе бiлiктiлiгi тө мен жұмысшыларды жұмыспен қамтудың тө мендеуiне әкеп соғады. Соңғы проблема жұмыс күшiнiң салааралық қайта айналуы мен өңiраралық ауысуы, оны жұмылдыруды арттыру есебiнен жеңiлдейтiн болады. Бұл кадрларды, оның iшiнде жұмысшы мамандарын кәсiби даярлау және қайта даярлауды мемлекет арқылы да, өңiрлердегi еңбек рыногы мен тұрғын үй, әлеуметтiк-тұрмыстық блок, өндiрiстiк инфрақұрылымды және т.б. дамытудың жекеше жүйесi арқылы да жүзеге асыруды талап етедi. БҮгiнде Қазақстанның еңбек және жұмыспен қамту рыногына Қазақстанда жұмыс iстейтiн шетел компанияларындағы шетел мамандары мен жұмысшыларының ағылып келуi айтарлықтай салмақ түсiрiп отыр. Компанияларда мынадай таңдау мүмкiндiктерi бар:

Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлеген квота шеңберiнде шетел мамандарын тарту немесе; сондай бiлiктiлiгi бар жергiлiктi кадрларды, бiршама тө мен деңгейдегi еңбекақыға тарту.  Стратегияны iске асырудың екiншi кезеңiнде Қазақстан Республикасының Yкiметi шетел жұмысшы күшiн тартудың тетiктерiн жетiлдiру туралы мәселенi қарайды.**Бiлiм берудi дамыту және кадрлар даярлау Сапалы адам капиталының**болуы индустриялық-инновациялық стратегияны ойдағыдай iске асырудың ажырамас шарты болып табылады. Бiлiм беру секторы барлық елдер экономикасының тұрақты дамуын қамтамасыз ететiн басты "отты Үктелердiң" бiрi болып отыр.

Ғаламдану жағдайында экономикасы дамыған елдер неғұрлым перспективалы ғалымдар мен жоғарғы бiлiктi мамандарды шоғырландыруды өзiнiң басты басым саясаты етiп алды. "Ақыл-ойдың сыртқа кетуi" бұрынғы коммунистiк елдердiң экономикасын дамытуды баяулататын басты фактордың бiрi болды. Бұл ахуалды тұрақтандырмай әрi елдегi бiлiм берудiң жалпы деңгейiн көтермей, Қазақстан әлемде лайықты орын ала алмайды.

Қазiргi жағдайда экономикалық өсу ғылыми-техникалық прогреспен, бiрiншi кезекте, еңбек ресурстарының кәсiби сапасымен теңестiрiледi.

Қазақстандағы бiлiм беру жүйесi ырғақты дамитын ғаламдану мен ақпараттанудың қарқынды әлемдiк процестерiне барабар әрекет етуге қабiлеттi болуы тиiс. Бiлiм берудi реформалау және еңбек ресурстарын дайындау саласындағы нақты мемлекеттiк саясат кәсiптiк техникалық бiлiм беру және инновациялық менеджмент бөлiгiнде де қажет.

Осы саладағы жұмысты жүйелеу дамыған елдердiң тәжiрибесiн жұмыс берушiлермен тығыз қарым-қатынас негiзiнде жүзеге асырылатын болады. Кейбiр елдерде, мысалы Германияда бизнестiң барлық субъектiлерi жұмыс күшiне сұранысқа сәйкес жұмысшы кадрларды даярлауды және қайта даярлауды қамтамасыз ететiн ұйымдардың мүшелерi болуға мiндеттi. Мұндай ұйымдардың әр мүшесi өзiнiң жарнасын төлеуi тиiс әрi өзiне қажет жұмысшы кадрлардың кәсiптерiне өтiнiм бере алады. Шетелдiк тәжiрибе көрсеткендей, инновациялық қызмет аспирантура мен докторантурада толықтырылған барабар жоғары бiлiмдi талап етедi. Бiлiм беру процесiн реформалау өтпелi және кәсiптiк кадрларды даярлаудың барлық деңгейi мен бағытын қамтуы тиiс. Бiлiм беру мен кәсiби мамандарды даярлау саласындағы мемлекеттiк саясат мына мiндеттердi шешуi тиiс: бiлiм берудi дамыту басымдықтарының бiрi ретiнде инновациялық қызмет үшiн кадрлар даярлауды айқындау; мемлекеттiң және жеке сектордың қатысуымен жұмысшы және техникалық мамандықтардың мамандарын кәсiптiк даярлау, аттестаттау және қайта даярлау мәселелерiмен айналысатын институттарды құру; бiлiм берудiң барлық түрлерiнiң материалдық-техникалық және әдiстемелiк базасын ұлғайту; халықаралық стандарттарға сай келетiн бiлiм беру стандарттарын әзiрлеу мен енгiзу; құрылатын жаңа өндiрiстер мен басқалары үшiн жоғарғы бiлiктi мамандарды Қазақстанда құрылатын жаңа өндiрiстерiндегi жұмыс үшiн даярлау және тарту саласындағы халықаралық ынтымақтастық; жоғары технологиялы өндiрiстер саласында кадрларды даярлау үшiн жаңа жоғары оқу орындарын (халықаралық тәжiрибе негiзiнде) құру немесе жұмыс iстеп тұрған жоғары оқу орындарын мамандандырылған институттарға (университеттерге) қайта бейiмдеу. Республикада инновациялық қызметтi дамыту үшiн: инновациялық жобалардың менеджерлерi мен сарапшылары; халықаралық маркетинг пен патент құқығы, инновациялық жобалардың ықтимал тәуекелiн бағалау және оны азайту тәсiлдерi бойынша, венчурлiк қаржыландыруды ұйымдастыру және басқалары бойынша мамандарды қажеттi мамандықтар бойынша даярлау.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

**№ 4 Тақырып. ХЕҰ ұйымдастырушылық құрылымы**

1. ХЕҰ үш жақты құрылымы
2. Халықаралық еңбек конференциясы. Әкімшілік кеңес. Халықаралық еңбек бюросы.
3. Халықаралық еңбек ұйымының негізгі бөлімшелері.

**1. ХЕҰ үш жақты құрылымы**

*ХЕҰ үш жақты құрылымы:* жұмыс берушілер, жұмысшылар және үкімет. ХЕҰ 175 мүше – елдердің үкіметтері және әлеуметтік әріптестері өздерінің ұлттық саясатын және тәжірибесін ашық еркін талқылай алатын, бірегей форум болып табылады. ХЕҰ үш жақты құрылымы саяси курс және бағдарламаны қалыптастыруда жұмысшылар мен жұмыс берушілердің бірлестіктері үкіметпен бірдей тең құқылы дауысты иеленетін жалғыз халықаралық ұйым болып табылады. ХЕҰ қажет болғанда, әлеуметтік -экономикалық салада, сонымен қатар басқа да бағыттардағы бірқатар саясаттарды әзірлеу және тұрмысқа енгізуге қатысатын, кәсіподақтар мен жұмыс берушілер арасындағы әлеуметтік қарым – қатынасқа әсер ете отырып, мүше – мемлекеттер арасындағы байланыстарды қалыптастырады. Әрбір қатысушы ел Халықаралық еңбек конференциясына төрт делегатты жіберу құқығын иеленеді: екеуі үкіметтен, бір- бірден еңбекшілер мен жұмыс берушілер қатарынан болуы мүмкін, олар бір – біріне тәуелсіз түрде дауыс беру құқықтарын иеленеді.

**2. Халықаралық еңбек конференциясы. Әкімшілік кеңес. Халықаралық еңбек бюросы.**

*Халықаралық еңбек конференциясы* әрбір жылдың маусым айында Женевада өткізіледі. Делегаттармен бірге техникалық кеңес берушілер барады. Әдетте, Конференцияда үкімет делегаттармен бірге өздерінің елдерінде еңбек сферасына жауапты, министрлер кабинетінің мүшелері де қатысады. Кәсіпкерлер және еңбекшілердің өкілдеріүкімет делегаттарына тәуелсіз түрде дауыс береді және оларға қарсы да, сонымен қатар бір – біріне қарсы да дауыс беруі мүмкін. Конференция жалпы еңбектік және әлеуметтік мәселелерді және халықаралық еңбектік нормаларды талқылау үшін жалпы әлемдік форум болып табылады, ол Ұйымның жалпы саясатын анықтайды. Екі жыл сайын Конференция ХЕҰ жұмысының бағдарламасын және бюджетін анықтайды.

*Әкімшілік кеңес.*  Конференциялар арасындағы кезеңде ХЕҰ жұмысына Әкімшілік кеңес жетекшілік етеді, оның құрамына үкіметтердің 28 өкілі, 14 жұмыс берушілер мен 14 жұмысшылардың өкілдері кіреді. Бұл орындаушы кеңес жылына үш рет Женевада өздерінің отырыстарын өткізеді. Ол Ұйымның саясаты бойынша шешімдер қабылдайды, оның бағдарламасын және бюджетін қабылдап, оны бекіту үшін Конференцияға ұсынады. Сонымен қатар, Кеңес халықаралық еңбек бюросының Бас директорын таңдайды. Ондағы он үкіметтік орын тұрақты түрде өнеркәсіптік тұрғыда дамыған елдерге бекітілген (Бразилия, Қытай, Франция, Германия, Индия, Италия, Жапония, Ресей Федерациясы, Ұлыбритания, АҚШ) Қатысушы басқа елдердің өкілдері, үкімет делегаттары арасынан үш жылдық мерзімге Конференцияға тағайындалынады. Кәсіпкерлер және еңбекшілер жеке өздерінің мүшелерін таңдайды.

*Халықаралық еңбек бюросы.*  Женевадағы Халықаралық еңбек бюросы Халықаралық еңбек ұйымының тұрақты секретариаты, штаб – пәтері, зерттеушілік және баспа орталығы болып табылады. Әкімшілік – басқарушылық қызметтер орталықтандырылмаған және аймақтық және жеке бюролар мен бөлімшелермен жүргізіледі. Секретариатқа қайта сайлау мүмкіндігімен, бес жылға сайланған халықаралық еңбек бюросының бас Директоры іске асырады. Женевадағы штаб пәтерде және әлем бойынша қырыққа жуық бөлімшелерде 2500-дей мамандар мен қызметкерлер жұмыс атқарады.

Халықаралық еңбек бюросының негізгі бөлімшелері. Кәсіпкерлік қызмет бойынша бюро.

**ХЕҰ құрылымы және оның негізгі құжаттары**

 ХЕҰ негізгі сипаты – үш жақты, оның үш жақты құрылымы үкімет, еңбекшілер ұйымдары және кәсіпкерлер арасындағы келіссөздер аясында жүзеге асырылады. Осы үш топтан ұсынылған  делегеттар Ұйымның барлық деңгейінде тең құқықты негізде кеңеседі.

ХЕҰ барлық актілері қабылданатын Халықаралық еңбек конференциясы – ХЕҰ жоғарғы органы болып табылады. Халықаралық конференцияның делегаттары үкіметтен екі өкілден, аса беделді ұйымнан және әр бір қатысушы мемлекеттен қызметкерлер мен жұмыс берушілерден құралады. ХЕҰ Әкімшілік кеңесі де үш жақты негізде құрылып, ХЕҰ атқарушы органы болып табылады.  Халықаралық еңбек бюросы ХЕҰ секретариатының қызметін атқарады.  ХЕҰ еңбек мәселелеріне арналған Конвенциялар мен Нұсқаулықтарды қабылдайды. Конвенциялар мен нұсқаулықтардан басқа үш декларация қабылданды: ХЕҰ 1944 жылғы Филадельфия декларациясы ХЕҰ мақсаттары мен міндеттері туралы (қазірде ХЕҰ Жарғысына енгізілген); ХЕҰ 1977 жылғы көпұлтты кәсіпорындар мен әлеуметтік саясат туралы; сонымен қатар ХЕҰ 1998 жылғы еңбек саласындағы негізгі құқықтар мен принциптер туралы декларация.

Конвенцияны қатысушы елдер ратификациялауы қажет және ратификацияланған жағдайда міндетті түрде орындалуға жататын халықаралық шарт болып табылады.

Нұсқаулықтар міндетті заңды акті болып табылмайды. Тіпті егер мемлекет қандай да бір конвенцияны ратификацияламаған жағдайда, ол ХЕҰ мүшесі ретінде ХЕҰ 1998 жылғы декларациясымен бекітілген еңбек саласындағы негізгі төрт принцип бойынша оның жарғысына қосылуға міндетті.

Бұл бірігу еркіндігі мен ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы    принциптері; еңбек қатынастарында кемсітушіліктерді болдырмау; мәжбүрлеп жұмыс істетуді жою және балалар еңбегіне тиым салу. Осы көрсетілген төрт принциптерге іргелі деп табылатын ХЕҰ сегіз Конвенциясы арналған (сәйкесінше - № 87 және 98; 100 және 111; 29 және 105; 138 және 182). Көрсетілген Конвенциялар әлемнің көптеген елдерінде ратификацияланған және олардың орындалуын ХЕҰ үнемі бақылап отырады.

ХЕҰ Конвенциялары мен Нұсқаулықтарының мәтіндері орыс, ағылшын, фрацуз, испан, қытай, неміс, португаль, араб тілдерінде ХЕҰ халықаралық еңбек стандарттары базасында жинақталған.

ХЕҰ тіпті ратификацияланған Конфенцияларды орындауға мәжбүрлей алмайды. Сонда да ХЕҰ Конвенциялар мен Нұсқаулықтардың орындалуын қадағалау механизмдері бар, оның негізгі мәні мүмкін болатын еңбек құқықтарының бұзылу жағдайын зерттеу және ХЕҰ қатысушы мемлекет ұзақ уақыт көңіл аудармаған жағдайда халықаралық деңгейде әшкерелеу болып табылады. Бұл қадағалауды Конвенциялар мен нұсқаулықтар бойынша ХЕҰ эксперттер Комитеті, бірлестіктер еркіндігі бойынша Әкімшілік Кеңесінің комитеті және Конвенциялар мен Нұсқаулықтарды қолдану бойынша Конференция комитеті жүзеге асырады.

Ерекше жағдайларда ХЕҰ Жарғысының 33-бабына сәйкес Халықаралық еңбек конференциясы өзінің мүшелерін халықаралық еңбек қатынастарын қасақана бұзатын мемлекеттерге ықпал етуге  шақыра алады. Тәжірибе жүзінде бұл ондаған жылдар бойы жұмысқа мәжбүрлеуді қолданғаны үшін және осы мәселе бойынша ХЕҰ-мен ынтымақтасудан бас тартқан Мьянмыға қатысты 2001 жылы бір рет қолданылды. Нәтижесінде бірқатар мемлекеттер Мьянмыға қатысты экономикалық санкциялар қолданды.

**Жұмыс бағыттары**

ХЕҰ балалар еңбегін тоқтату туралы жаһандық баяндамасында

Шығыс Еуропа мен Орталық Азиядағы экономикасы өтпелі елдерде жұмыс істейтін балалар санының азаю қарқыны байқалатындығы туралы айтылған. Экономикалық өсім, кедейліктің қысқаруы және мемлекеттердің өздеріне алған міндеттемелері балалар еңбегін жоюда біраз нәтижелерге әкелді.

 Жұмыс орындарын ашуда, ұлттық байлықты өндіруде, еңбек жағдайын жақсартуда   жұмыс берушілер басты рөл атқарады. ХЕҰ бірігу еркіндігі туралы принциптеріне сәйкес құрылған жұмыс берушілердің  күшті және тәуелсіз ұйымдары еңбек және әлеуметтік мәселелер бойынша әлеуметтік диалог процесінде маңызды рөл атқарады.

Шығыс Еуропа мен Орталық Азияның көптеген елдерінде ІЖӨ дағдарыстық көрсеткіштерге дейін жетті, ал кейбір елдер экономикалық өсімнің жоғарғы қарқынын көрсетуде. Алайда бұл өсім экономиканың кейбір салаларының есебінен, ең алдымен шикізат өнімдері есебінен өсуде, және ол жұмыспен қамту көлемін одан әрі арттыруға есптігін тигізе алмай отыр.

Өңірлердегі елдер экономикалық дамудың әр түрлі кезеңінде болғанда, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саласындағы жағдай мен міндеттер де әр түрлі болады. Соған қарамастан еңбек нарығындағы құндылықтар мен дәстүрлерге негізделген әйелдер мен ерлердің жағдайы мен олардың әлеуметтік рөлін көрсететін жалпы тенденциялар да бар.

Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдерінде 1,4 млн. жуық адам АИТВ  індетін жұқтырған. Бұл инфекцияны жұқтырғандардың жаңадан тіркелуі кейбір елдерде өте жоғары. Әсіресе олардың қарқынды өсуі Ресейде байқалады,  олардың таралу көрсеткіші 1 % асып отыр.

Еңбек және жұмыспен қамту жағдайларын реттейтін халықаралық еңбек заңнамасының дамуы ХЕҰ құрылуына себеп болды және оның басты міндеті болып қала береді. Халықаралық еңбек нормалары оларды Халықаралық еңбек конференциясы қабылдаған сәттен бастап күшіне енеді.

Өңірлерде еңбек миграциясы көбіне әлеуметтік және экономикалық мәнге ие. Өңірдегі аса ірі мемлекет Ресей Федерациясы Орталық Азия мен Оңтүстік Кавказдан келетін мигранттарды қабылдаушы негізгі ел.

Қауіпсіз еңбек жағдайы – адамның басты құқықтарының бірі және «лайықты еңбек» түсінігінің ажырамас бөлігі болып табылды. ХЕҰ есебі бойынша жыл сайын әлемде 2,3 млн. ерлер мен әйелдер жұмыс орнындағы жазатайым оқиғалардан немесе кәсіптік аурулардан қайтыс болады, әлемдік жалпы ішкі өнімнің төрт пайызы нашар еңбек жағдайы мен жазатайым оқиғалар нәтижесінде кемиді.

Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдеріндегі кәсіподақтар 1990 жылдардың басындағы өтпелі кезеңде мойымай, өздерінің ұйымдарын сақтап қалды, алайда олардың саны едәуір азайды.

Әлеуметтік қамсыздандыру – медициналық қызметтер мен балалы отбасыларды қолдауға қол жеткізуді қамтамасыз ететін негізгі механизм, Әлеуметтік қамсыздандыру сонымен қатар, зейнеттік жасқа келгенде, жұмыссыздық, ауыру, мүгедектік, өндірістегі жарақат, жүктілік не асыраушысынан айрылған жағдайларда табысын сақтап қалуды қамтамасыз етеді.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

### № 5 тақырып. ХЕҰ қалыптастырылуының құқықтық негіздері, олардың негізгі мақсаттары мен міндеттері.

1. Халықаралық еңбек ұйымындағы декларациялар

2. ХЕҰ негізгі конвенциялары, олардың мақсаттары мен міндеттері.

**1. Халықаралық еңбек ұйымындағы декларациялар.**

Еңбек сферасындағы негізгі принциптер мен құқықтар, және оның іске асырылу механизімі туралы ХЕҰ Декларациясы 1998 жылы 18 маусымда Женевада, 86-шы сессияда Халықаралық еңбек ұйымының Негізгі конференциясында қабылданды:

- Халықаралық еңбек ұйымын құрушылар жалпыға бірдей және мықты әлемді қамтамасыз ету үшін әлеуметтік әділділік маңызды орынды иеленеді деген тұжырымдамаға сүйенді;

- экономикалық өсім мәнді маңызды иеленеді, бірақ әлеуметтік жетістік және кедейшілікті жою тепе – теңдігін қамтамасыз ету үшін жеткіліксіз болып табылады, ол бұл әлді әлеуметтік саясатты, әділділікті және демократиялық институттарды қолдауға бағытталынған халықаралық еңбек ұйымының қажеттілігін кепілдендіреді;

- ХЕҰ өзінің күштерін қалыпты шығармашылық қызмет, техникалық әріптестік сферасында толық көлемде пайдалануы және өзінің барлық зерттеушілік әлеуетін өзінің құзіретінің барлық сферасында толығымен қолдануы тиіс, мысалы жұмысбастылық, кәсіби дайындық және еңбек шарттары, олар әлеуметтік – экономикалық дамудың ғаламдық стратегиясы шеңберінде экономикалық саясат және әлеуметтік саясат кең ауқымды және тұрақты даму үшін шарттарды құра отырып, бірін – бірі нығайта түседі;

- Халықаралық еңбек ұйымы ерекше әлеуметтік қажеттілікті қажет ететін тұлғалардың, әсіресе жұмыссыздар және еңбек етуші мигранттар мәселелеріне ерекше назар аударуы тиіс және халықаралық, аймақтық және ұлттық деңгейде олардың мәселелерін шешуге бағытталынған шараларды іске асыруы тиіс, сонымен қатар жұмыс орындарын құруды мақсат ететін, саясатты жүргізуге әсер етулері тиіс;

- әлеуметтік жетістіктермен экономикалық өсім арасындағы байланыстарды нығайту үшін еңбек сферасындағы негізгі принциптер мен құқықтарды сақтау кепілі ерекше маңызды иеленетінін назарға алу қажет, себебі ол мүдделі тұлғаларға еркін және және тең жағдайда, оны құруға өздері қатысқандықтан, байлықтағы өзінің әділ үлесін талап ету, сонымен қатар өзінің адамдық әлеуетін толығымен іске асыру мүмкіндігін береді;

- Халықаралық еңбек ұйымы өзінің жарғысы бойынша мандатпен үлестірілген, халықаралық ұйым және халықаралық еңбектік нормаларды қабылдау мен қолдану саласындағы құзіретті ұйым, оның жарғылық принциптерінің сипаты болып табылатын, еңбек сферасындағы негізгі құқықтарды пайдалануға әсер етуші, қолдаушы ұйым болып табылады;

- Өсуші өзара экономикалық байланыстылық жағдайларында Ұйымның жарғысынада жарияланған, негізін қалаушы принциптер мен құқықтардың өзгеріссіздігін растау және оның барлығымен сақталуына әсер етуі талап етіледі. 1998 жылы Халықаралық еңбек конференциясының 86-сессиясында қабылданған ХЕҰ Еңбек саласындағы негiз қалаушы қағидаттар мен құқықтар туралы декларациясы туралы еске сала отырып,       балалар еңбегiнiң ең нашар түрлерi басқа да халықаралық актiлерде, атап айтқанда 1930 жылғы Мәжбүрлi еңбек туралы конвенцияда және Бiрiккен Ұлттар Ұйымының құлдықты, құл саудасын және құлдыққа ұқсас институттар мен салттарды жою туралы 1956 жылғы Қосымша конвенциясында қамтылғанын еске сала отырып,  сессиясының күн тәртiбiндегi төртiншi тармақ болып табылатын, балалар

 еңбегi туралы бiрқатар ұсыныстарды қабылдауға қаулы ете отырып, осы ұсыныстарға халықаралық конвенция нысанын берудi шеше отырып, бiр мың тоғыз жүз тоқсан тоғызыншы жылдың маусым айының он жетiншi күнi Балалар еңбегiнiң ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөнiндегi шұғыл шаралар туралы 1999 жылғы конвенция деп аталуы мүмкiн төмендегi конвенцияны қабылдайды.

- Халықаралық еңбек ұйымын құрушылар жалпыға бірдей және мықты әлемді қамтамасыз ету үшін әлеуметтік әділділік маңызды орынды иеленеді деген тұжырымдамаға сүйенді;

- экономикалық өсім мәнді маңызды иеленеді, бірақ әлеуметтік жетістік және кедейшілікті жою тепе – теңдігін қамтамасыз ету үшін жеткіліксіз болып табылады, ол бұл әлді әлеуметтік саясатты, әділділікті және демократиялық институттарды қолдауға бағытталынған халықаралық еңбек ұйымының қажеттілігін кепілдендіреді;

- ХЕҰ өзінің күштерін қалыпты шығармашылық қызмет, техникалық әріптестік сферасында толық көлемде пайдалануы және өзінің барлық зерттеушілік әлеуетін өзінің құзіретінің барлық сферасында толығымен қолдануы тиіс, мысалы жұмысбастылық, кәсіби дайындық және еңбек шарттары, олар әлеуметтік – экономикалық дамудың ғаламдық стратегиясы шеңберінде экономикалық саясат және әлеуметтік саясат кең ауқымды және тұрақты даму үшін шарттарды құра отырып, бірін – бірі нығайта түседі;

- Халықаралық еңбек ұйымы ерекше әлеуметтік қажеттілікті қажет ететін тұлғалардың, әсіресе жұмыссыздар және еңбек етуші мигранттар мәселелеріне ерекше назар аударуы тиіс және халықаралық, аймақтық және ұлттық деңгейде олардың мәселелерін шешуге бағытталынған шараларды іске асыруы тиіс, сонымен қатар жұмыс орындарын құруды мақсат ететін, саясатты жүргізуге әсер етулері тиіс;

- әлеуметтік жетістіктермен экономикалық өсім арасындағы байланыстарды нығайту үшін еңбек сферасындағы негізгі принциптер мен құқықтарды сақтау кепілі ерекше маңызды иеленетінін назарға алу қажет, себебі ол мүдделі тұлғаларға еркін және және тең жағдайда, оны құруға өздері қатысқандықтан, байлықтағы өзінің әділ үлесін талап ету, сонымен қатар өзінің адамдық әлеуетін толығымен іске асыру мүмкіндігін береді;

- Халықаралық еңбек ұйымы өзінің жарғысы бойынша мандатпен үлестірілген, халықаралық ұйым және халықаралық еңбектік нормаларды қабылдау мен қолдану саласындағы құзіретті ұйым, оның жарғылық принциптерінің сипаты болып табылатын, еңбек сферасындағы негізгі құқықтарды пайдалануға әсер етуші, қолдаушы ұйым болып табылады;

- Өсуші өзара экономикалық байланыстылық жағдайларында Ұйымның жарғысынада жарияланған, негізін қалаушы принциптер мен құқықтардың өзгеріссіздігін растау және оның барлығымен сақталуына әсер етуі талап етіледі.

**2. ХЕҰ негізгі конвенциялары, олардың мақсаттары мен міндеттері.**

 1930 жылдағы № 29 мәжбүрлі және міндетті еңбек туралы Конвенция барлық нысандардағы мәжбүрлі немесе міндетті еңбектегі тиым салуды қажет етеді. Белгілі бір ерекше жағдайларда ғана қолданалуы тиіс, мысалы:

- әскери қызмет;

 - бақылаудағы түзету жұмыстары, тосын жағдайлар кезіндегі еңбек, мысалы әскери әрекеттер, өрт, жер сілкінісі кезіндегі жұмыстар.

 № 87 қоғамдастықтың еркіндігі және ұйымдастыруға құқықты қорғау туралы Конвенция, 1948 жыл. Барлық жұмысшылар мен кәсіпкерлердің мемлекеттік үкімет билігінің қатысуынсыз олардың қызметтерінің еркіндігінің бірқатар кепілдіктерін тағайындайды және алдын – ала рұқсат алусыз ұйымды құру мен ену шешімдерін мақұлдайды.

1949 жылғы № 98 ұжымдық келісім шарттарды ұйымдастыруға және жүргізуге құқық туралы Конвенция. Кәсіподаққа қарсы кемсіту, жұмысшалар және кәсіпкерлерді өзара араласуды, сонымен қатар ұжымдық келіссөздерге әсер ету бойынша шараларды ұйымдастыруды қорғауды қарастырады.

1951 жылғы № 100 тепе – тең сыйақылау туралы Конвенция. Бірдей құндылықтағы еңбегі үшін ер адамдар мен әйел адамдар үшін тепе - тең төлемді төлеуді қарастырады.

1957жылғы № 105 мәжбүрлі еңбекті тоқтату туралы Конвенция. Саяси қысым, тәрбие, саяси және идеологиялық көзқарастар үшін жазалау, еңбектік ресурстарды жұмылдыру, еңбектік тәртіпті орнату, көтерілістерге қатысқаны үшін жазалау құралы ретінде мәжбүрлі және міндетті еңбектің кез – келген нысанын қолдануға тиым салады.

1958 жылғы № 111 еңбек және сабақ облысындағы кемсітулер туралы Конвенция. Жынысы, діні, саяси көзқарастары ұлттық және әлеуметтік тегі, мүмкіндіктер тепе теңдігі әсері қатынасында, жалдау, кәсіби дайындығы кезіндегі кемсітулерді жоюға бағытталынған ұлттық саясатты жүргізуге шақырады.

1973 жылғы № 138 жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы Конвенция. Балалар еңбегін жою мақсатын иеленеді, жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас міндетті білім алуды аяқтау жасынан кем болмауы тиіс деп есептейді.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

**№ 6 тақырып. Балалар еңбегін пайдалану мәселесін шешудегі ХЕҰ ролі**

1. Әлем елдерінде балалар еңбегін пайдалану: сұрақтар тарихы және оларды шешу жолдары

2. Балалар еңбегін пайдалануға қарсы күресте ХЕҰ конвенциялары мен ұсыныстары.

3. Жұмысқа жалдау үшін минималды жасты тағайындау: халықаралық тәжірибе және Қазақстандағы жағдай.

4. Балалар еңбегінің мониторингі үшін институтционалды негіздер

1**. Әлем елдерінде балалар еңбегін пайдалану: сұрақтар тарихы және оларды шешу жолдары**

Балалар еңбегі – балаларды тұрақты негізде жұмысқа тарту болып табылады. Қазіргі кезде көптеген елдерде іске қосу нысаны болып есептелінеді және заңсыз деп танылған. Бұрындары балалар еңбегі кеңінен таралған болатын, бірақ балалар еңбегін пайдалану саласында балалар құқықтары және еңбек қауіпсіздігінің пайда болуы мен танылуынан кейін, бртіндеп қысқара бастады. Дамыған елдерде қолданылатын балалар еңбегінің түрлеріне шоу-бизнестегі жұмыстарды (кино, театр, эстрада) жатқызуға болады. Алайда балалар кейбір жағдайларда әртүрлі қылмыстық қызмет түрлеріне тартылады, оның ішінде жезөкшелік және т.б. Африканың кейбір елдерінде балалардың қолдарына қару ұстатып, оларды соғыс әрекеттеріне қатысуға мәжбүрлейді.

БҰҰ және Халықаралық еңбек ұйымы балалар еңбегін қанау ретінде қарастырады. Балалардың құқықтары туралы Конвенцияның 32 бабы «Денсаулығы үшін қауіп төндіретін немесе білім алуға кедергі келтіретін, немесе оның физикалық, ойлау және әлеуметтік дамуына зиян тигізетін кез – келген жұмыстарды орындаудан және экономикалық пайдаланудан қорғау» кепілдендіреді.

**2. Балалар еңбегін пайдалануға қарсы күресте ХЕҰ конвенциялары мен ұсыныстары**.

Халықаралық еңбек ұйымының 182 Конвенциясында балалар еңбегінің ең нашар нысандарына келесідей анықтама береді:

(a) құлдылықтың барлық нысандары немесе құлдылыққа ұқсас тәжірибе, мысалы балаларды сату және оларды саудаға салу, сонымен қатар мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, оның ішінде қаруландырылған жанжалдарда пайдалану үшін балаларды міндетті немесе мәжбүрлі тұтқынға алу;

(б) Жезөкшелікпен айналысу үшін балаларды пайдалану, жалдау және ұсыну;

(в) заңға қарсы қызметпен айналысу үшін балаларды пайдалану, жалдау және ұсыну, негізінен бұл халықаралық келісімдерде анықталғандай, есірткі өндірісі мен сатуы үшін балаларды пайдалану болып табылады;

(г) Жұмыстың орындалу сипаты мен шарттары бойынша балалардың денсаулығына, қауіпсіздігі мен адамгершілігіне қауіп келтіретін жұмыстар.

**3. Жұмысқа жалдау үшін минималды жасты тағайындау: халықаралық тәжірибе және Қазақстандағы жағдай.**

Балалар еңбегінің мәселесі барлық елдерде, оның ішінде өнеркәсібі дамыған және дамушы елдерде де кездеседі. Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, балалар еңбегі олардың физикалық және психико - әлеуметтік дамуына ғана күрделі зиян тигізіп қана қоймай, сонымен қатар адамдық ресурстардың дамуына және елдің жалпы әлеуметтік – экономикалық дамуына да кері әсерін тигізеді.

Соңғы жылдарда Қазақстан орталықтандырылған басқару және экономиканың социалистік тәртібі бар бұрынғы СССР құрамындағы республикадан, Орталық Азиялық аймақтағы экономикасы динамикалық түрде дамыған тәуелсіз мемлекетке дейінгі жолдан өтті. Елдің экономикасының дамуына байланысты еңбек нарығы да қалыпқа келе жатыр. Бұл балалар еңбегінің дәсүрлі қалалық нысаны (мысалы, ұсақ сауда және газеттердің сатылуы) және балалар еңбегінің шоғырландырылуы, негізінен екі салада: ауыл шаруашылығы және және экономиканың ресми емес түріндегі еңбегі. Сонымен қатар, халықтың жылдам өзгеретін өмір бейнесі балалар еңбегінің жаңа, заңға қарсы нысандарының пайда болуы тәуекеліне алып келеді. Сонымен қатар, Қазақстанда еңбек мигранттарының, оның ішінде Қырғыстан, Өзбекстан, Тәджікістан елдерінен ағымы (оның ішінде кәмелет жасына жетпегендер) байқалады.

2002 жылдың желтоқсанында Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің ұсынысы бойынша еліміз Халықаралық еңбек ұйымының 182 «Балалар еңбегінің ең нашар нысанын жою бойынша жылдамдатылған шараларды пайдалану және оған тиым салу» Конвенциясын бекітті. Осыған байланысты, Қазақстан балалар еңбегінің пайдалану мәселелерін шешуге бағытталынған, әлеуметтік бағдарламаларды және мемлекеттік саясатты әзірлеу және іске асыру бойынша бірқатар міндеттемелерді өз мойындарына алды.

4. Балалар еңбегінің мониторингі үшін институтционалды негіздер

Қазақстандағы балалар еңбегіне бақылау жүргізу көзқарасы бойынша мемлекеттік ұйымдардың, ведомство аралық бақылау ұйымдарының ауқымды шеңберінің бар екенін байқауға болады. Сонымен қатар, Қазақстанда балалар құқықтарын қорғау сұрақтары бойынша мамандандырылған және балалар еңбегін бақылау тәжрибесінің бар екенін атап кетуге болады.

2002 жылдың желтоқсанындағы № 182 Халықаралық Еңбек Ұйымының Конвенциясы шартының бекітілуіне сай Қазақстан да әлемнің көптеген мемлекеттері сияқты, қауіпті түрдегі балалар еңбегін пайдалануға тыйым салуды өзіне міндеттеді және оны түп тамырымен жою туралы шешім қабылдады. Тыйым салынған жұмыстарға кәмілеттік жасқа толмаған балалардың еңбегін пайдалану мәселесі қазіргі таңда да біздің елде кездеседі, яғни ол туралы әртүрлі мемлекеттік мекемелер мен халықаралық ұйымдар мәжілістерінде баяндамалар жасалуда. Өткен жылдардағы қолданылған шаралар өз нәтижесін берген күннің өзінде тыйым салынған түрдегі балалар еңбегін пайдалануға қарсы күрес мәселесі Қазақстанда өзектілігін әлі сақтап келеді. Сонымен, осы күнге дейін Орталық Азияның барлық аймақтарында мектептегі балалардың еңбегін мақта жинау және басқа ауыл шаруашылығы жұмыстарында дәстүрлі түрде пайдаланып келген болатын және осы жұмыстар үшін мектеп әкімшілігі бүкіл сыныпты сабақтан да босатып отырды. Дегенмен, нарықтық экономиканың заманауи талаптарына сай және ауылдық жерлердегі жұмыс орнының жетіспеушілігі салдарынан қандайда бір балалар еңбегін пайдалану тәжірибесін мемлекет тарапынан қолдаудың ешбір себебі жоқ. Сонда да, құзырлы мемлекеттік мекемелер және Халықаралық Еңбек Ұйымынның (бұдан былай - ХЕҰ) балалар еңбегін түп-тамырымен жою туралы Халықаралық бағдарламасы сияқты мемлекеттік емес ұйымдардың қолдауымен ақпараттық-түсіндіру жұмыстары жүргізілді, онда ауыл шаруашылығы өндірісінде балалар еңбегін тегін пайдалануды ұйымдастырудан біртіндеп бас тарту туралы қаралды. Алайда, әлі күнге дейін кейбір мектеп әкімшілігі мақта алқаптарында бала еңбегін пайдалану туралы баспасөз ақпараттарында кездесіп жатады.

Қазақстанның қалалық жерлерінде осы уақытқа дейін тіленшілік бойынша кәмілеттік жасқа толмаған балалардың еңбегін пайдалану іс жүзінде әлдеқайда кең тараған болатын, ішімдік және темекі өнімдерін сату, көлік бекеттеріндегі жұмысқа пайдалану, түнгі мекемелердегі жұмыс және базарларда ауыр жүктерді тасымалдауға пайдалану секілді жұмыстар атқарып отырған. Кейбір деректерге сүйенсек, 2000-ші жылдың ортасында Қазақстандағы коммерциялық жыныстық қатынастың үштен бірі тап осы кәмілеттік жасқа толмағандарды құрайды1. Елде бұрын жүргізілген шаралар, соның ішінде балалар еңбегі мәселесіне қоғам көңілін аудару, сонымен бірге жергілікті халықтың әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту секілді шаралар балалар еңбегін пайдалану жолына анағұрлым тосқауыл қояды. Дегенмен, құзырлы мемлекеттік ұйымдардың өкілдері жүргізген рейдтік тексеріс кезінде, және балалар еңбегі мониторингін жүргізу кезінде жекелей мемлекеттік емес ұйымы секілді жерлерде балалар еңбегінің өте жаман түрлерін пайдалану іс жүзінде әлі де болса сақталып келгендігі мәлім, сондықтан ұлттық қауіпсіздік және халықаралық құқық нормаларына сай тосқауыл қою заңы қабылданған.

Осы басылымның жоғарыда айтылып өткен негізгі талаптары өте жаман түрдегі балалар еңбегіне қатысты, балалар еңбегі мониторингісін ұйымдастыру және жүргізу туралы, оларға әлеуметтік, құқықтық, дәрігерлік, психологиялық көмек көрсету, сонымен бірге оларға оқу процесіне қайта оралу және еңбектің альтернативті түрімен айналысуға көмек көрсету туралы айтылған. Айта кету керек, яғни МЕҰ Конвенциясының 5 бабына сай, әрбір мүше-мемлекет жұмыс беруші ұйымдар және жұмысшылармен кеңес жүргізіп, осы конвенцияға сай туындап отырған жағдайға бақылау жасау жұмыстарын қабылдау керек. Осы күнге дейін Қазақстан Республикасында қабылданған бірқатар заңдар мен заңнамалардың актілері, өте жаман түрдегі балалар еңбегін пайдалануға қатысты тосқауылдар қабылдап отырған, сонымен бірге Еңбек кодексінің 5 бабындағы өте жаман түрдегі балалар еңбегін пайдалануға қатысты оған тосқауыл қою еңбек заңнамасының басты қағидаларының бірі болып есептеледі. Алайда, құзырлы мемлекеттік ұйымдардың өкілдерінің жүргізген рейдтік тексерістері кезінде өте жаман түрдегі балалар еңбегін пайдалануды жою туралы шешімдердің бұзылғандығы туралы жеке дәйектер келтірілген, ал бұған кінәлі адамдарды әкімшілік жауапкершілікке тартқан. Сонымен қатар ХЕҰ Конвенциясының шешімін қабылдау туралы шаралар туралы Қазақстан Республикасының Екінші ұлттық баяндамасын талқылаудың нәтижесі бойынша 2009 жылы ХЕҰ Сараптаушы Комитеті біздің елдегі қабылданған шаралардың бірден бір кемшілігі деп атап өтті – өте жаман түрдегі балалар еңбегін пайдалануға қатысты мониторинг жүйесінің болмауы. Сондықтан, Комитет Қазақстан Республикасының Үкіметін Конвенция жағдайына сай мониторинг жүргізуді күшейту және қамтамасыз етуге шақырды. Сонымен қатар, ол Үкіметтен басқа механизмдер құрылды ма, жоқ па соны көрсетулері туралы да ұсыныс жасады, еңбек туралы инспекторлардың Конвенцияның 3 бабандағы (а)-(с) тармақшаларында, яғни осы жағдайдағы қылмыстық істерге байланысты мониторинг шараларын жүргізу керектігі де айтылған. Осындай жағдаймен, Қазақстан Республикасының Үкіметі үшін балалар еңбегі мониторинг механизмін жасап, оны іс жүзіне асыру өзекті мәселе болмақ, ол тек балалар құқығын қорғаудағы ұлттық талап қана емес, сонымен қатар халықаралық міндетте өзіне алынып отырған табысты жұмыс көзқарасымен қаралу керек.

Осы шаралардың негізі ретінде Басшылық балалар еңбегін пайдалану үрдісінің алдыңғы, яғни ХЕҰ ИПЕК 2005 жылы басылып шыққан түп-нұсқасының әдіснамасын пайдаланды (бұдан былай – ХЕҰ Басшылық қарарлары). Осы мақаланың ең негізгі, яғни бірінші бөлімінде балалар еңбегі мониторингісіне міндетті түсінік жүргізіледі және көзделген нысананың мақсат, міндетіне, басты элементтеріне (көздеп алынған және бағытталған) түсінік береді, ол мониторингтік жүйесі мен әдіснамасын даярлау және жүргізуге түсінік береді. Екінші бөлім ол Қазақстанда қалыптасқан жағдайға арналады, яғни балалар еңбегін пайдалануға қатысты тосқауылдар және осыған қатысты елде қабылданған заңдар туралы 8 болмақ. Сонымен бірге, осы бөлімде елде балалар еңбегін ұйымдастыру және жүргізу мониторингі туралы және оны институциональдық шеңберде ұйымдастыру туралы Басшылық жалпы мәлімет береді. Авторлардың пікірінше, осы ақпараттарды балалар еңбегін ұйымдастыру және жүргізу мониторингіне қатысушылардың пайдалануына болады.

Осы басылымның келесі бөлімінде балалар еңбегін ұйымдастыру және жүргізу мониторингінің ең негізгі талаптары тулары толық және жан-жақты мәліметтер береді, қалай:

 мониторинг жүргізу;

 бұрын болған өте жаман түрдегі балалар еңбегін пайдаланудағы, яғни балаларды жақсы жолға жетелеу;

 келесі шараларды іске асыру.

Олар шаралар және іс шараның негізгісін ғана айтып отыр, яғни мониторингтік әрбір кезеңі қабылдануы да мүмкін. Сонымен бірге, балалар еңбегі мониторингіне қатысушылар мен ұйымдастырушылардың жұмысын жеңілдету мақсатында Басшылық төтенше жағдай енгізді, ол балалар еңбегі мониторингіне қатысушылар материалдары және сауалнама толтыру туралы үлгілерді және мониторинг жүргізу туралы және оны балаларға жүргізу туралы қабылданған шаралар нәтижесі, бұрын болған еңбекпен қанаудың өте жаман түрлері, сонымен бірге балалар еңбегін қанаудың бұрынға санақ мәліметтері.

Балалар еңбегін ұйымдастыру және жүргізу мониторингі туралы Басшылықтың мәліметтері бойынша әртүрлі мемлекеттік емес ұйымдар және мемлекеттік мекемелердің мамандарының қатысуымен ХЕҰ ИПЕК қаржыландырған «Балалар еңбегі туралы заңның қабылдануы туралы ұлттық серіктестердің күш жігерін көтеру, сонымен бірге Қазақстанда балалар еңбегін ұйымдастыру және мониторингін жүргізу жүйесі» жобасы шеңберіндегі дайындықты жүргізу. Қорытындылай айтқанда, балалар еңбегін ұйымдастыру және жүргізу мониторингін ұйымдастыру, жоспарлауға байланысты басшылық пен мемлекеттік емес және құзырлы мемлекеттік мекемелердің мамандарын, білім ошақтары және де басқа қызығушылық танытып отырған мамандардың басын қосқан дұрыс.

**1. Балалар еңбегі мониторингі механизмінің жалпы сипаттамасы**

Балалар еңбегі мониторингінің мақсаты – кәмілеттік жасқа толмаған балаларды, яғни балалар еңбегін қанаудан айыру, әсіресе оның өте жаман түрлері және бұрын осындай жұмысқа тартылып келген балаларды әлеуметтік қызмет көрсету орталықтарына бағыттау. Осы балалар еңбегі мониторингін жүргізуді есепке ала отырып келесі негізгі міндеттерді қарастыруды қолға алады:

 кәмілеттік жасқа толмаған балаларды анықтау мақсатында 18 жасқа дейінгі балалар жұмыс істейтін орындарға үнемі барып тексеріп тұру, яғни қойылған талап пен шектеуді бұзып жұмыс орындарында балалар еңбегін қанауды қадағалау, мұндай жағдайда жұмысты орындау барысында олардың еңбек тәртібі бұзылып, балалар еңбегін пайдаланудың өте жаман түрі іске асады;

 егер өте жас балаларды жұмысқа қабылдаған жағдайда – оларды еңбек қызметінен босатып, оларды мектепке қарай бағыттау керек және бұлай болмаған күнде оларға міндетті түрде сәйкестендіріліп дәрігерлік көмек, психологиялық қолдау және т.б. көрсетілуі керек;

 егер де өте жас балаларды жұмысқа қабылдаған жағдайда – олар балалар еңбегінің өте жаман түріне тартылып, яғни денсаулыққа қауіп төнетіндей жағдайда, бұл кәмілеттік жасқа толмаған жеткіншектерге талапқа сай көмек көрсетіліп отырылуы керек;

 балалар еңбегін құжаттандырған күннің өзінде, талап етушілер келесі шараларды қабылдйды;

 балалар еңбегінің өте жаман түріне қатысты келесі жағдайларда, яғни кәмілеттік жасқа толмаған жеткіншектерді жұмыспен қанау тәсілі, денсаулыққа зақым келтіру секілді өздерінің бұрынғы жұмыстарына қайта оралмауы керек.

Осыған байланысты, мониторинг ұйымдастыру үнемі үрдіс болуы керек, яғни осыған сай балалар еңбек орнына үнемі барып жұмыс жүйелі түрге көшіп отырады, балалар еңбегінің өте жаман түрі жойылып, балалар еңбегі мониторингі механизмі жасалып және іске де кіріседі. Дәстүрлі мониторингпен салыстырғанда балалар еңбегі мониторингінің айырмашылығы балалар еңбегіне тосқауыл қойып оларға кінәлілерді жауапқа тартатын еңбек инспекторлары және құзырлы мемлекеттік қызметкерлердің заңға сай жұмыс жүргізуі. Осындай жағдайда мониторингтің басты нәтижесі кәмілеттік жасқа толмаған жеткіншектерді өте жаман жұмыспен қанау түрінің және оларға тиісті көмек көрсету, тек еңбек заңын бұзғандарды ғана емес, зардап шеккендерге де бағыт-бағдар беру. Сонымен бірге, балалар еңбегі мониторингіне әртүрлі мемлекеттік емес ұйымдар және мемлекеттік мекемелердің өкілдері, әлеуметтік қызметкерлер және әртүрлі саладағы мамандар тартылған, мониторинг заң жүйесін сақтай отырып, құқық қорғау ұйымдары және инспекциялық қызметкерлермен бірге жұмыс жасайды. Дегенмен, мониторинг 18 жасқа дейінгі кәмілеттік жасқа толмағандар жағдайымен айналыса отырып балалар еңбегі мониторингін біріктіре алады.

Балалар еңбегі мониторингі әртүрлі деңгейде ұйымдастырылуы мүмкін, ең бастысы, жұмыс жүріп жатқан территорияны қамтып өтуі керек. мониторингі жұмыс орындарында, сонымен бірге оқу орындарында ұлттық деңгейде координация қызметі көрсетіледі. Бұл үшін жеке әкімшілік-территориялық аймақтарда (обылыс, аудан, қала, елді-мекендер) оладың ұйымдары болу керек. Рас, мұндағылардың көпшілігі өкілетті мемлекеттік органдардың территориялық ұйымдарына тәуелді болуда, яғни осы Басшылықтың екінші бөлімінде қарастырылады. Олардың көпшілігі Астана немесе Алматы қалалары және аудандарынан да төмен территориялық бөлімшелері болмауы мүмкін, сондықтан балалар еңбегі мониторингі деңгейінде басқарғанды жөн көреді, дегенмен мониторинг процесінің ұйымы жеке аудан және ірі елді-мекендерде де құрылады. Жеке секторларда балалар еңбегі мониторингін ұйымдастыру, айта кету керек мұнда Халықаралық еңбек ұйымы шешімдерінің Басшылығы территориялық жағдайды ұсынады, бұл әкімшілік-территориялық бірллестіктегі барлық балалар еңбегін қамтып өтеді. Сондықтан, осы Басшылық бәрінен бұрын балалар еңбегі мониторингінің көпсекторлы бөлімін бір обылыс көлемінде, Астана және Алматы қалаларында, аудан деңгейінде ұйымдастырып, ұлттық деңгейде ақпараттық сараптама жасап отыру керек.

Бірінші бастамаға байланысты балалар еңбегі туралы міндетті құжаттар және ақпараттар оқылады, осы міндетті жүргізу үшін заңнамалық және институцианалды жағдай жасалады, оның деңгейі анықталады, балалар еңбегі мониторингін белсенді түрде жүргізу, оны жүргізу және ұйымдастыруға байланысты басты мәселелер талқыланады. Осы бастамаға қатысты кейбір деңгейдегі шаралар аталмыш Басшылықтың дайындық шеңберінде орындалған. ХЕҰ шешімдерінің Басшылығы балалар еңбегі мониторингі механизімі қызығушылық танытып отырған жаққа үлкен көңіл бөлу керек екенін баса айтады. Сондықтан, осы Басшылықтың жасаған жұмыстары көптеген мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарға ұсынылды, яғни олар «Балалар еңбегі туралы заңның қабылдануы туралы ұлттық серіктестердің күш-жігерін көтеру, сонымен бірге Қазақстанда балалар еңбегін ұйымдастыру және мониторингін жүргізу жүйесі» жобасы аясындағы кеңес беру және жұмыс топтарына қатысады. Сонымен бірге, осы жобаның нәтижесі өте жаман түрдегі балалар еңбегін қанаумен күрес Ұлттық Координациялық Кеңесінің мәжілісінде кең қызығушылықпен талқыланды.

Балалар еңбегі мониторингінің екінші бастамасында іс шараларды жүргізу, таңдалып алынған деңгейге сай қатысушыларды даярлау (ұлттық, аймақтық, секторлық) секілді ұйымдастыру жұмыстары жүргізіледі, бұл бірінші бастама шеңберінде анықталады. Бұл жағдайда оны жүргізу үшін іс шаралар қойылады, мониторинг нәтижесі бойынша мәлімет беріле бастайды, сонымен бірге керек құжаттар қабылданып және бекітіледі. Сонымен қатар осы аталмыш кезеңде балалар еңбегі мониторингіне қатысушылар анықталады, онда мониторинг жүргізуге қатысушы жауапты адамдар мен арнайы мамандар белгіленеді. Одан әрі жауапты адамдар мен арнайы мамандарды балалар еңбегі мониторингін жүргізу үшін арнайы даярлықтан өтеді. Осыған байланысты Басшылықта көптеген ақпараттық материалдар бар, олар жүргізілетін іс шараларды, тестілеуді және даярлықты жеңілдетуге көмектеседі. Олардың қатарында балалар еңбегі мониторингін жүргізуге және мониторинг нәтижелері, қабылданған іс шаралар туралы арнайы үлгі де бар (ІІ Қосымшаны қараңыз), сонымен бірге тренинг материалдары (І Қосымша).

Үшінші бастамада – мониторингтің өзі – бірінші кезекте еңбек қызметіне тартылған балаларды анықтау туралы айтылады. Мұндай балаларды Қазақстан көлемінде кәмілеттік жасқа толмағандар жұмысы туралы істер инспекторлары немесе балалардың мектепке немесе басқа оқу орындарына бармай жұмыс істегені бойынша анықталады. Маңызды мәселе, яғни кәмілеттік жасқа толмаған жеткіншектер балалар еңбегінің өте жаман немес денсаулыққа зиянды жақтарымен айналысуы осы іс шаралар барысында анықталып жатады. Бұл өндіріс орындарындағы тексеріс жұмыстары жұмыс беруші және жұмыс істеп жүрген балалар арасында мәліметтер алуға көмектеседі. Олардың нәтижесі бойынша есеп алынады, сонымен бірге алынған сараптамаға алдын ала баға беріледі. Мұндай жағдай көбінесе балалар еңбегін пайдалануға қатысты мәліметтер жетіспеген кезде немесе араға ата-аналары, қамқоршылары, тумалары мәселені толық білмеген кезде болады. Осындай жағдай бола қалған жағдайда денсаулыққа зияны бар жұмыс немесе өте жаман түрдегі еңбекке тартылған жеткіншектерде бұл еңбекпен қанау жолынан алып шығу керек. Толығымен, балалар еңбегі мониторингінің бұл бастамасы осы Басшылықтың төртінші бөлімі шеңберінде қарастырылады.

Балалар еңбегі мониторингінің төртінші бастамасы бұрын өте жаман түрдегі еңбекке тартылған балалар еңбегіне қандай шаралар қолданылғанын тексеріп, мониторинг нәтижесі бойынша қабылданған жұмыстарды анықтауға бағыт көрсету. Бұл жұмыстар өте жаман түрдегі еңбекке тартылған балалар еңбегіне қатысты әрекеттердің алдын алуға көмектеседі, жұмыстың қайта жандануына жол бермейді. Бұл көбінесе балалардың альтернативасының жоқтығына байланысты, яғни әлеуметтік қызметке сай бағыттағы шаралар ұсыну керек, кәмілеттік жасқа толмағандар жұмысына байланысты оларға көмек көрсетіп, өздерінің оқуларына немесе т.б. оралулары керек. Кейбір жағдайда осы бастама бойынша еңбек инспекциясы немесе құқық қорғау мекемелері балалардың еңбек құқықтарының бұзылғандығы туралы ақпараттар беріп тұрған да жөн. Дегенмен, бұл балалар еңбегі мониторингінің басты мақсаты емес, бірақ өте жаман жолмен балалар еңбегін пайдалану, яғни заңсыз әрекеттер жасау немесе зорлық-зомбылық көру мәселесіне септігі тиіп қалуы мүмкін. Мұндай жағдайда балалар еңбегі мониторингі кінәлі адамдар алдында тек түсіндіру жұмыстарымен ғана шектеліп қалмайды, балалар құқығын қауіпсіздік органдары деңгейімен қарайды.

Сонымен бірге, балалар еңбегі мониторингі әлеуметтік қызмет көрсету жүйесіндегі балалар еңбегі және балалар құқығы туралы кәмілеттік жасқа толмаған жеткіншектерді заң алдында кейбір кемшіліктері болуы мүмкін. Сондықтан мониторингтің төртінші бастамасында осы аспектіге байланысты сараптама жасаған жөн, онда әлеуметтік қызмет көрсету және балалар құқығын қорғау жүйесінде заңнамалық жұмыстарын өзгерту немесе толықтыруға ат салысу.

 **Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

**7 тақырып. Мәжбүрлі еңбекпен күресудегі ХЕҰ шаралары**

1. Мәжбүрлеу немесе міндетті еңбек туралы Халықаралық еңбек ұйымының №29 конвенциясы
2. Мәжбүрлі еңбекпен күресу шаралары: әлемдік және қазақстандық тәжірибе

Мәжбүрлі еңбек

2010 жылғы адам саудасымен күрес жӛніндегі есеп Адам саудасын бақылау және онымен күрес басқармасы дайындаған ҚАЗАҚСТАН (2-санаттың бақылау тізімі) Қазақстан мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналғандар мен жезӛкшелікке жегілген адамдарды әкелетін, тасымалдайтын және аралық кӛпір қызметін атқаратын елге айналып отыр. Қазақстандық әйелдер мен балалар Қазақстанның ішінде де саудаға салынады, оларды жезӛкшелікпен айналысуға мәжбүрлеп, Біріккен Араб Әмірліктеріне, Ресей, Қытай, Түркия, Әзірбайжан, Грекия және Израильге жӛнелтеді. Сол секілді Ӛзбекстан, Ресей, Қырғызстан, Тәжікстан және Украина әйелдері мен жас қыздары Қазақстанда күштеп жезӛкшелікке жегіледі. Ӛзбекстан, Қырғызстан және Моңғолиядағы секілді қазақстандық ерлерді, әйелдер мен балаларды ел ішінде үй жұмысына, темекі және мақта алқаптарына, ет ӛңдеу кәсіпорындарының жұмысына күштеп салады. Қазақстанның оңтүстік ӛңірінде 2009 жылы мектеп жасындағы балалардың 25 пайызы мақта жинауға шығуға мәжбүр болған. Қазақстан үкіметі адам саудасын болдырмау жӛніндегі ең тӛменгі стандарттарды толықтай сақтамай отыр, есесіне ахуалды жақсарту мақсатында елеулі күш жұмсап жатыр. Алайда, соған қарамастан, қазақстандық билік күштеп жұмысқа салынған адамдарды немесе шетелдік құрбандарды анықтау және кӛмек кӛрсету ісінде айтарлықтай қажыр-қайрат жұмсай қойған жоқ. Сонымен бірге Қазақстан үкіметі адам саудасына қатысы барларды, оның ішінде мәжбүрлеп жұмыс істетуге қатысы бар лауазымды тұлғаларды, шенеуніктерді сот тәртібімен қуғындау, соттау, жазалау ісінде де кӛзге кӛрінерліктей белсенділік танытпады, оның ішінде балалаларды жыл сайын мақта жинауға мәжбүрлеген жергілікті билік орындарының ӛкілдері бар. Сондықтан Қазақстан 2-санатты бақылау тізіміне енгізілген. 2009 жылы Оңтүстік Қазақстан облысының бір ауданында жергілікті билік орындары жасы 7 мен 17 аралығындағы шамамен 900 мектеп оқушысын егін науқаны кезінде мақта жинауға мәжбүрлеген. Бұл іс бойынша жергілікті прокурорлар тергеуді бастағанымен, жергілікті шенеуніктердің ешбірі сотталып, істеген ісіне лайық қылмыстық жаза ӛтемеген. Қазақстан мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналғандар мен жезӛкшелікке жегілген адамдарды әкелетін, тасымалдайтын ел болып танылғанымен, есептік кезең ішінде құрбан болған тек үш шетел азаматы анықталып, оларға кӛмек кӛрсетілген. Үкімет 2009 жылы мәжбүрлеп жұмысқа жегілгендерді анықтауға мардымсыз ғана қажыр-қайрат танытты: Үкімет тек күштеп жұмысқа жегілген он екі кісіні ғана анықтай алды. Былтыр 2009 жылдың қыркүйегінде Қазақстан билігі үкіметтік емес ұйымдар (ҮЕҰ) арқылы Астанадан адам саудасының құрбандарына арналған қабылдау орнын ашуға 55 мың доллар бӛлген және осы мәселеден қоғамды хабардар етіп отыру үшін кӛп кӛлемде қаржы бӛлді. Қазақстан жағына ұсыныстар: Жыл сайынғы мақта жинау науқаны барысында мәжбүрлі еңбекке тартуды тоқтату бойынша белсенді іс-шараларды қабылдау; мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналғандар мен жезӛкшелікке жегілген шетел азаматтарын анықтау іс- шараларын күшейту; адам саудасының құрбанына айналған шетел азаматтарын анықтау және кӛмек беру; жұмысқа жегілген адамдарды анықтау іс-шараларын күшейту, оның ішінде ӛкілетті органдардың кӛші-қон рейдтері барысында тұтқындалған мәжбүрлі еңбек құрбаны болуы ықтимал адамдарды саралауы және анықталған құрбандарды арнайы қабылдау орындарына жӛнелту; адам саудасына, оның ішінде мақта жинау науқаны барысында балаларды жұмыс істеуге мәжбүрлеуге қатысы бар және оған түрткі болған барлық лауазымды тұлғаларды тергеу, сот тәртібімен қуғындау және жауапкершілікке тарту; үкіметтік емес ұйымдарға (ҮЕҰ) қаржы кӛлемін ұлғайту арқылы адам саудасының құрбанына айналған жандарға мемлекеттік қолдауды арттыру және мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдыру мен жезӛкшелікке жегудің алдын алуға бағытталған хабардар ету науқандарын жүргізу. Қуғындау Есептік кезең ішінде Қазақстанда құқық қорғаушы органдарының адам саудасымен күресінде біршама жетістіктер байқалды, дегенмен, адам саудасына қатысы барларды, оның ішінде 2009 жылғы науқан кезінде балаларды мақта жинауға мәжбүрлеген лауазымды тұлғаларды сот тәртібімен қуғындау, соттау, жазалау ісін қамтамасыз ете алмады. ҚР Қылмыстық кодексінің 128 және 133, 125 (3б), 126 (3б) және 270 баптарына сәйкес адамды сатып алу-сату және жезӛкшелікке жегу бес жылдан он бес жылға дейiнгi мерзiмге бас бостандығынан айыруға жазаланады. Бұл – едәуір ауыр жаза түрі және ол кісі зорлау сияқты басқа да ауыр қылмыс түрлеріне белгіленетін жазамен барабар. 2009 жылы полиция адам саудасы бойынша 49 істі тергеді (ал 2008 жылы мұндай 44 іс тіркелген). 35 іс бойынша айып тағылған (ал 2008 жылы 30 айып). 2009 жылы адам саудасымен айналысқан 24 адам сотталды (2008 жылғы санмен бірдей). Олардың ішінде 21 адам жезӛкшелікке жегу мақсатындағы адам саудасы үшін сотталған (2008 жылғы 18 адамға қарағанда ұлғайған), ал 3 адам мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдыру мақсатындағы адам саудасы үшін сотталған (2008 жылғы 6 адамға қарағанда тӛмендеген). Тек бір айыпталушы шартты жазаға кесілді және түрмеде жазасын ӛтеуден босатылды. Жезӛкшелікке жегу үшін 11 адам 5.5-10 жылға, және 9 айыпталушы - 2-5 жыл мерзімге бас бостандығынан айрылды. Мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдыру үшін 3 айыпталушы 5-7 жылғы мерзімге бас бостандығынан айрылды. Қазақстандық полиция басқармасы Кӛші-қон және қылмыстық полицияның 79 қызметкері үшін адам саудасының құрбандарын анықтау және адам саудасы бойынша қылмыстарды тергеу әдістемелері жӛніндегі тренингтер ұйымдастырды, құқық қорғаушы органдары ӛкілдерінің Ресей Федерациясы мен Түрікменстан Республикасының академияларында оқуын қаржыландырды. Басқа шетел мемлекеттерімен ынтымақтастық арқылы 1 141 мемлекеттік орган қызметкері қатысқан іс-шаралар жүргізілді. Жоғарғы Сот 44 судья, 13 прокурор мен 7 полиция қызметкеріне үш семинар ӛткізу үшін 20 000 АҚШ долларын бӛлген. Үкімет есептік кезең ішінде үкімет ӛкілдерінің адам саудасына қатысуымен күресте елеулі әрекеттерге бара алмады. 2009 жылдың қарашасында Оңтүстік Қазақстан облысының бір ауданының прокуратурасы жеті мен он жеті жас аралығындағы шамамен 900 мектеп оқушысын мақтау жинауға мәжбүрлегені туралы айып бойынша жергілікті атқарушы органдар мен және мектеп басшылығының үстінен тергеу жүргізді. Қолда бар мәліметтерге сәйкес мақта жинаудан бас тартқан бір оқушыға мектеп директорының орынбасары тап берген, ал мектеп басшылығы ақта теруге шықпаған жағдайда оқушыларға емтиханда нашар баға қоятынын айтып, қорқытқан. Балаларды мақта жинауға мәжбүрлегені үшін бірде-бір лауазымды тұлға тергеліп, сотталып, жазаланған жоқ, бірақ мектеп басшылығындағы 27 адам сӛгіс немесе ескерту алды. Бұл - жергілікті билік ӛкілдерін балаларды мақта жинауға мәжбүрлеуден бас тартуға итермелейтіндей қатаң жаза түріне жатпайды. 2009 жылдың қыркүйегінде полиция Шалдай орманын шабу кезінде мәжбүрлеп жұмыс істету фактісі бойынша тергеу жүргізген. Бейресми мәліметтерге сүйенсек, жергілікті билік органдарының ӛкілдері қызмет бабын пайдаланып, жергілікті әкімнің жиенін, компанияның иесін ӛз қамқорына алған. 2009 жылы мемлекеттік органдар адам саудасына қатысы бар осы лауазымды тұлғаларды не басқаларды сот тәртібімен қуғындау, соттау, жазалау ісін жүргізбеген. Қорғау Қазақстандық билік күштеп жұмысқа салынған адамдарды немесе шетелдік құрбандарды анықтау және кӛмек кӛрсету ісінде біршама қажыр-қайрат жұмсады, дегенмен, Қазақстанның мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдыру мен жезӛкшелікке жегілген адамдарды әкелетін, тасымалдайтын және аралық кӛпір қызметін атқаратын ел болып танылғанымен, мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналған тек үш шетел азаматына кӛмек кӛрсетілген, ал мәжбүрлі түрде жұмысқа жегілгені анықталғандардың саны ӛте аз. ҮЕҰ мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдыру туралы жергілікті полиция мен билік органдарын хабардар етудің тым мардымсыздығын қайта-қайта кӛрсетуде, соның салдарынан адам саудасының құрбаны болуы ықтимал адамдардың кӛбісі анықталмаған және оларға жыл барысында кӛмек кӛрсетілмеген. 2009 жылы билік органдары зауыттарда және мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдырудың қаупі жоғары басқа еңбек ету орындарында бірқатар кӛші-қон тексерістерін жүргізген. Дегенмен, құрбан болған ешбір шетел азаматы анықталмады және 17082 жұмысшыдан мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдырылған тек 12 қазақстандық анықталды. 2009 жылы Ішкі істер министрлігі Қазақстанда адам саудасының құрбандарына қолдау кӛрсетуген арналған жаңа жедел желі ашқан. Халықаралық кӛші-қон ұйымы (ХКҚҰ) 2009 жылы адам саудасының 98 құрбанын анықтаған, ал 2008 жылы мұндай 64 адам анықталған. Мемлекеттік органдар ресми түрде 59 кісіні – мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналдырылған 12 қазақстандық және жезӛкшелікке жегілген 44 қазақстандық пен 3 шетел азаматын адам саудасының құрбаны деп таныды. Барлық құрбандарға арнаулы қабылдау орнында кӛмек кӛрсетілген, оның ішінде жалпы құны шамамен 84000 АҚШ долларын құрайтын тамақ, киім, кӛлік және ӛзге қызмет түрлерін кӛрсеткен. 2008 жылы осындай іс-шараларға 46000 АҚШ доллары бӛлінген еді. Осы сомадан Үкімет 2009 жылдың қыркүйегінде үкіметтік емес ұйымға қабылдау орнын ашу үшін 55000 АҚШ долларын бӛлген. Жергілікті билік ӛкілдері шетелдік демеушілердің қаржылық қолдауымен үкіметтік емес ұйымның басқармасындағы Алматы қаласында орналасқан қабылдау орнының үш қызметкеріне жалақы тӛледі. 2009 жылы ХКҚҰ, ҮЕҰ және мемлекеттік қаржыландыру бағдарламалары арқылы мәжбүрлі түрде жұмыс күшіне айналғандар мен жезӛкшелікке жегілген жалпы 95 адамға кӛмек кӛрсетілген. ҮЕҰ мәлімдемесі бойынша, адам саудасының құрбанына айналған шетелдік азаматтардың медициналық полисі немесе тұрақты тіркелуі болмағандықтан медициналық қызметтерге қолдары жете бермейді. Құқық қорғау органдарымен нтымақтасуға келіскен шетелдік азаматтарға қылмыстық істің тергелуі кезеңінде Қазақстан аумағында жүріп-тұруға рұқсат етіледі, дегенмен 2009 жылы осындай жағдайға тап болған бірде-бір шетелдік азамат Қазақстанда уақытша тұруға рұқсат алмаған. Адам саудасының құрбанының кейбіреулері құқық қорғаушы органдарымен бастапқы тергеу барысында ынтымақтастық танытқанымен, кейбіреулері ӛздерін арбаған адамдардың қасастығынан қорқып, сотта айғақ беруден бас тартқан. Адам саудасы құрбандарының адам саудасы нәтижесінде жасаған заңға қарсы іс-әрекеттері үшін жауапқа тартылғаны туралы хабар түспеді. Алдын алу Үкімет адам саудасының алдын алуға бағытталған жалпы әрекеттерді қарқынды жалғастырды, дегенмен, Оңтүстік Қазақстан облысының жергілікті билік ӛкілдері 2009 жылғы мақта жинауға балаларды мәжбүрлеудің алдын ала алмады. 2009 жылы үкімет бүкіл ел аумағында адам саудасына қарсы хабардар ету науқандарын жүргізу үшін 200.000 АҚШ долларын бӛлген. Адам саудасына қатысты жалпы 189 сағат теле және радио тарату жүргізілді және газеттерде 322 мақала жарияланды. Үкімет, сондай-ақ, адам саудасы мәселесінен хабардар ету мақсатындағы ақпараттық кітапша шығару мен тарату және студенттер мен мектеп мұғалімдерімен сабақ үстінде дӛңгелек үстелдер ӛткізу мақсатына үкіметтік емес ұйымдарға 63 000 АҚШ долларын бӛлді. 2009 жылғы қоғамды хабардар ету шараларының кӛбі адам саудасына сұраныс мәселесін шешуге емес, адам саудасының құрбанына айналуы ықтимал адамдарға бағытталған.

Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенцияны бекіту туралы

Женевада 1930 жылғы 28 маусымда Халықаралық еңбек ұйымы Бас  конференциясының 14-сессиясы қабылдаған Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы [конвенция](http://egovtest.nitec.kz/wps/poc?uri=mjnpa:document&language=kk&documentId=Z000000120_#z5) (29-конвенция) бекітілсін.

*Қазақстан Республикасының Президенті*

Он төртiншi сессияЖенева, 1930 жылғы 10-28 маусым

29-КОНВЕНЦИЯ

Мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек туралы Конвенция \* Күшiне енгiзiлген күнi: 1932 жылдың 1 мамыры

*(2002 жылғы 18 мамырда күшіне енді - ҚР СІМ-нің ресми сайты)*

 Женевада Халықаралық Еңбек Бюросының Әкiмшiлiк Кеңесi шақырған және 1930 жылдың 10 маусымында өзiнiң он төртiншi сессиясына жиналған Халықаралық Еңбек Ұйымының Бас Конференциясы  сессияның күн тәртiбiнiң бiрiншi тармағының бiр бөлiгi болып табылатын мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек туралы бiрқатар ұсыныстарды қабылдауға қаулы ете отырып, бұл ұсыныстарға халықаралық конвенция нысанын беруге ұйғара отырып, осы бiр мың тоғыз жүз отызыншы жылғы маусым айының жиырма сегiзiншi күнi мәжбүрлi еңбек туралы 1930 жылғы Конвенция деп аталуы мүмкiн және Халықаралық Еңбек Ұйымы Жарғысының ережелерiне сәйкес Халықаралық Еңбек Ұйымының мүшелерi бекiтуге жататын төмендегi Конвенцияны қабылдайды:

1-бап

 1. Осы Конвенцияны бекiтетiн Халықаралық Еңбек Ұйымының әрбiр мүшесi мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбектi қолдануды оның барлық нысандарында мүмкiндiгiнше ең қысқа мерзiмде жоюға мiндеттенедi.

2. Осылайша толық жойылуына қарай мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек өтпелi кезеңде жалғыз-ақ қоғамдық мақсаттар үшiн және төмендегi баптарда белгiленген жағдайлар мен кепiлдiктерде айрықшалық ретiнде ғана қолданылуы мүмкiн.

3. Осы Конвенция күшiне енгiзiлген күннен бастап бес жыл өткеннен кейiн және төмендегi 31-бапта көзделген баяндамаға байланысты Халықаралық Еңбек Ұйымының Әкiмшiлiк Кеңесi мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбектi оның барлық нысанында жаңадан кейiнге қалдырусыз жоюдың мүмкiндiгi туралы мәселенi қарап, бұл мәселенi Конференцияның күн тәртiбiне енгiзудi шешедi.

2-бап

 1. Осы Конвенцияның мақсаты үшiн "мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек" терминi өз қызметiн ерiктi түрде ұсынбаған кез келген адамнан қандай да бiр жазалау қатерiн төндiру арқылы түрлiше жұмыс немесе қызмет-талап етудi бiлдiредi.

2. Алайда "мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек" терминiне осы Конвенцияның мақсаттары үшiн мына жайлар қосылмайды: а) мiндеттi әскери қызмет туралы заңдарда талап етiлетiн және таза әскери сипаттағы жұмыстар үшiн қолданылатын кез келген жұмыс немесе қызмет; b) толық өзiн өзi басқаратын елдiң азаматтарының әдеттегi азаматтық мiндеттерiнiң бiр бөлiгi болып табылатын кез келген жұмыс немесе қызмет; с) сот органының шешiмiмен шығарылған үкiмнiң салдарынан қандай да болсын адамнан талап етiлетiн кез келген жұмыс немесе қызмет, бұл қызмет немесе жұмыс қадағалау және мемлекеттiк өкiмет орындарының бақылауы арқылы жүргiзiлетiн және көрсетiлген адам жеке адамдардың, компаниялардың немесе қоғамдардың қарауына ұсынылмайтын немесе берiлмейтiн болуы шарт;  d) төтенше жағдайлар кезiнде, яғни соғыс немесе апат, немесе апат қаупi, айталық, өрт, су тасқыны, аштық, жер сiлкiну, күштi эпидемия немесе эпизоотия, зиянкес жануарлар мен жәндiктердiң шабуылы немесе арамшөптер секiлдi бүкiл халықтың немесе бiр бөлiгiнiң өмiрiне немесе қалыпты тiршiлiк жағдайына қатер төндiретiн немесе қатер төндiре алатын жағдайда талап етiлетiн кез келген жұмыс немесе қызмет;  е) қауымдық сипаттағы ұсақ-түйек жұмыстар, яғни сол ұжым мүшелерiнiң ұжымның тiкелей пайдасы үшiн атқаратын, халықтың өзi немесе оның тiкелей өкiлдерi бұл жұмыстардың орындылығы жөнiнде өздерiнiң пiкiрiн айтуға құқылы болған жағдайда ұжым мүшелерiнiң әдеттегi азаматтық мiндеттерi болып саналуы мүмкiн жұмыстары.

3-бап

Осы Конвенцияның мақсаты үшiн "құзыреттi өкiмет" терминi метрополия өкiметiн не осы аумақтағы жоғары орталық өкiметтi бiлдiредi.

4-бап

 1. Құзыреттi өкiмет орындары жеке адамдардың, компаниялардың немесе қоғамдардың пайдасына мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбекке ұйғарым беруге, рұқсат етуге тиiстi емес.

2. Егер жеке адамдардың, компаниялардың немесе қоғамдардың пайдасына осындай мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбек нысаны осы Конвенцияны Ұйымның әлдебiр Мүшесiнiң бекiтуiн Халықаралық Еңбек Ұйымының Бас Директоры тiркеген сәтiнде орын алған болса, осы Ұйымның Мүшесi мұндай мәжбүрлi немесе мiндеттi еңбектi осы Конвенция күшiне енгiзiлген сәттен бастап толық жояды.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

### 8 тақырып. ХЕҰ және ұжымдық бірлестіктер (ұйымдар). Ұжымдық келісім шарт.

1. Қауымдастықтың еркіндігі және ұйымдастыруға құқықтарды қорғау туралы конвенция (1948 жыл).
2. Ұжымдық келіссөздерді жүргізуге және құқық принциптерін қолдану туралы конвенция (1949 жыл).

**1. Қауымдастықтың еркіндігі және ұйымдастыруға құқықтарды қорғау туралы конвенция**.

Сан-Францискода Халықаралық Еңбек Бюросының Әкiмшiлiк Кеңесi шақырған және 1948 жылдың 17 маусымында өзiнiң отыз бiрiншi сессиясына жиналған, Халықаралық Еңбек Ұйымының Бас Конференциясысессияның күн тәртiбiнде жетiншi тармақ болып табылатын, ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау жөнiндегi бiр қатар ұсыныстарды конвенция нысанында қабылдауды шешті.

Халықаралық Еңбек Ұйымы Жарғысының кiрiспесi еңбек жағдайларын жақсарта алатын және бейбiтшiлiктi қамтамасыз етуге қабiлеттi құралдардың бiрi деп бiрiгу бостандығы принципiн мойындайтынын еске отырып,

Филадельфия Декларациясы сөз бостандығы мен бiрiгу бостандығы тұрақты прогрестiң қажеттi шарттары болып табылатынын қайтадан жариялағанын ескереді.

Халықаралық Еңбек Конференциясы өзiнiң отызыншы сессиясында халықаралық регламенттеу негiзiне қалануға тиiстi принциптердi бiрауыздан

қабылдағанын еске ала отырып, Бiрiккен Ұлттар Ұйымының Ассамблеясы өзiнiң екiншi сессиясында осы принциптерге қосылғанын және Халықаралық Еңбек Ұйымын бiр немесе бiрнеше халықаралық конвенцияларды қабылдау мақсатымен барлық күшiн салуды жалғастыра беруiн сұрағанын еске ала отырып, осы бiр мың тоғыз жүз қырық сегiзiншi жылдың шiлде айының тоғызыншы жұлдызында ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау жөнiндегi 1948 жылдың Конвенциясы деп аталатын, төмендегi Конвенцияны қабылдайды:

I Бөлiм. Ассоциация бостандығы

1 бап

Ол жөнiнде осы Конвенция күшiне енген, Халықаралық Еңбек Ұйымының Әр Мүшесi төмендегi қаулыларды жүзеге асыруды мiндеттенедi.

2 бап

Жұмысшылар мен кәсiпкерлердiң қандай да болсын айырмашылықсыз өз таңдауымен оған алдын-ала рұқсат алмай-ақ ұйым құруға, сондай-ақ жалғыз-ақ осы ақырғылардың жарғыларына бағыну шартында осындай ұйымдарға кiруге құқықтары бар.

3 бап

1. Жұмысшылар мен кәсiпкерлердiң ұйымдарының өз жарғылары мен әкiмшiлiк регламентiн шығаруға, өз өкiлдерiн еркiн таңдауға, өз аппараты мен өз қызметiн ұйымдастыруға және өз iс-әрекеттерiнiң бағдарламасын тұжырымдауға құқығы бар.

2. Мемлекеттiк өкiмет қандай да болсын, бұл құқықты шектейтiн қол сұғушылыққа немесе оның заңды жүзеге асуына кедергi жасаудан тартынады.

4 бап

Жұмысшылар мен кәсiпкерлердiң ұйымдары таратуға немесе уақытша әкiмшiлiк тәртiбiмен тыйым салуға жатпайды.

5 бап

Жұмысшылар мен кәсiпкерлер ұйымдарының Федерация және конфедерация

құруларына құқығы бар, сондай-ақ оларға қосылуға құқығы бар, осындай әр ұйым, федерация немесе конфедерацияның халықаралық жұмысшылар мен кәсiпкерлердiң халықаралық ұйымдарына кiруге құқығы бар.

6 бап

 2, 3 және 4 баптардың қаулылары жұмысшылар мен кәсiпкерлер ұйымдарының федерация және конфедерацияларына қолданылады.

7 бап

 Жұмысшылар мен кәсiпкерлер ұйымдары, олардың федерациялары мен конфедерацияларының заңдық тұлға құқығын алуы 2, 3 және 4 баптардың қаулыларын қолдануына кедергi болуға қабiлеттi шарттарға бағынуы мүмкiн емес.

8 бап

1. Осы Конвенциямен танылған олардың құқықтарын жүзеге асырғанда, жұмысшылар, кәсiпкерлер және олардың тиiстi ұйымдары басқа тұлғалар немесе ұйымдасқан ұжымдар сияқты заңдылықты сақтайды.

2. Ұлттық заңдылық осы Конвенциямен қарастырылған кепiлдiктердi қозғамайды және оларды бұзбай қолданылады.

9 бап

1. Осы Конвенциямен көзделген кепiлдiктер қарулы күштер мен полицияға қандай шамада қолданылатынын ұлттық заңдылық анықтайды.

2. Халықаралық Еңбек Ұйымы Жарғысының 19 бабының 8 тармағында баяндалған принциптерiне сәйкес, Ұйым Мүшесiнiң қайсымен болсын осы Конвенцияның ратификациялануы қарулы күштер мүшелерi мен полицияға осы Конвенциямен көзделген кепiлдiктi беретiн қолданыстағы заңдарды, сот органдарының шешiмдерiн, ғұрыптар мен келiсiмдердi қозғау болып қаралмайды.

10 бап

 Осы Конвенциядағы "ұйым" деген термин жұмысшылар мен кәсiпкерлердiң мүдделерiн қорғау және қамтамасыз ету мақсаты бар қандай да болсын

жұмысшылар немесе кәсiпкерлердiң ұйымын бiлдiредi.

**Ұжымдық келісім шарт** — кәсіпкер (немесе фирма әкімшілігі арқылы оның өкілі) мен қызметкерлер (кәсіподақ арқылы олардың өкілдері) арасындағы еңбек жағдайы, жалақы, кәсіпорындағы жұмысшы ұйымдарының құқықтары, т.б. туралы келісім. Жұмысберушілер мен жұмыскерлерарасындағыеңбекқатынастарынреттеунысаныретіндегіҰжымдықшарттыңөзіндіктарихы бар. АлғашқыҰжымдықшарттар 19 ғ-дыңортасындаҰлыбританияда, 19 ғ-дыңаяғы мен 20 ғ-дыңбасында Еуропаныңбасқа да елдерінде, Солт. Америкадапайдаболды. 1-дүниежүз. соғыстан кейін аталғанелдердезаңнамалыққұқықтықкүшкеиеболды. 20 ғ-дың 60-жылдары кәсіподақтаржұмысберушілерденҰжымдықшартпенреттелетінмәселелердіңшеңберінкеңейтугеқолжеткізді. Жалақымөлшері, жұмысуақытыныңұзақтығыжәне оныбөлісумәселелеріменқатаржалдау, жұмыстанауыстыру, босату, демалысұзақтығы, зейнетақы мен жәрдемақытөлеушарттары, еңбекжанжалдарынқараутәртібі, жұмысшыларөкілдігіоргандарыныңқұқықтары, т.б. Ұжымдықшартарқылыреттелебастады. Дамығанелдердеғыл.-тех. ілгерілеушіліктіңжеделдеуіжәнежабдықтыңжаңатехнол. негіздежаңартылуы, тиісіншекадрлардыңкәсіптік-біліктілікқұрылымыныңнеғұрлымсерпіндітүрдеөзгеруіҰжымдықшартқажұмыскүшініңбосауымен, оны қайтадаярлаумен, әлеум. қорғаумен, т.б. байланыстыжаңамәселелердіенгізуқажеттігінтуғызды. Кәсіподақтардыңталапетуіменжұмыстанбосату, жұмыстанбосатылғандарғаәлеум. кепілдіктер беру (кәсіпорынесебіненкәсіптікқайтадаярлау, қосымшажәрдемақытөлеу, т.б.) жөніндегіқатынастардыреттеугебайланыстымәселелеренгізілді. Қызметкерлердіңмүдделілігінарттырудыңжаңанысандары да талапетіліп, пайда мен капиталғақатысу, басқарудыңбірқатаратқарымынтікелейорындаушыларға беру кеңінентаралғанқұбылысқаайналды. БұлардыңбәріҰжымдықшарттакөріністапты. ҚазіргікездеҰжымдықшартнеғұрлымәлеум. тиімдіеңбекүдерісінемүдделіекітараптыңкелісімшартынысанынаиеболыпотыр. Ұжымдықшарттаелдіңеңбекзаңнамасыныңнормаларынақтыланатүсуде. КөптегендамығанелдердіңзаңдарындаҰжымдықшарттыңережелеріжекееңбеккелісімібойынша тек қызметкерлердіңпайдасынаөзгеруімүмкінміндеттіеңтөменнормаларретіндемойындалады. Ұжымдықшартбарлықсалаларүшін де, жергіліктіжерүшін де, сатыластықбойыншажәнедеңгейлестікбойыншажасаладыжәнежұмысістеушілердіңбәрінеқолданылады. ЖұмысберушіҰжымдықшарттыңқайсыбірбабынорындаудан бас тартқанжағдайдақызметкерлер оны сот арқылыорындатуғақұқылы.

**Келісім шарттың мақсаты мен міндеті:**

1) Осы келісім-шарттың мақсаты:

 Кәсіпорын жұмысшылар мүдделері мен еңбек ету құқығына кепілдік;

 Қазақстан Республикасының еңбек заңына қосымша Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;

 Жергілікті еңбек қатынастарын реттеу және Кәсіпорынды басқаруға қатысты жұмысшылар құқығын жүзеге асыру;

 Кәсіпорын жұмысшыларының әлеуметтік-экономикалық мүдделерін және Кәсіпорын жұмысының тиімділігін қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын әкімшілігі қызметінің үйлесуі;

 Кәсіпорын және мекеме жұмысшыларының өкілі арасындағы әлеуметтік серіктестік формалары мен ұстанымдарын жетілдіру;

2) Келісім-шарт заңнама нормаларын, тараптар өкілінің өкілеттігін, таңдау еркіндігін, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылау және шешу, қабылданған міндеттемені орындау шынайылығын сақтау негізінде тең құқылы Тараптар дайындады.

3) Тараптар осы келісім-шартта көрсетілген міндеттерді орындау және оның өкілдерінің міндеттерді орындамау жауапкершілігін растайды.

 **Кәсіподақ мәртебесі, кәсіподақ қызметтерінің кепілдіктері**:

1) Кәсіподақ Кәсіпорын жұмысшыларының еңбек ұжымының әлеуметтік-кәсіби мүддесін жүзеге асырады және өкілетті орган болып табылады, Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынастағы еңбек ұжымының біртұтас өкілетті өкілі және Осы келісім-шарт Қазақстан Республикасының заң күші бар заңнамасында белгіленген өкілеттілік шегінде әрекет етеді.

2) Осы келісім-шарт еңбек ұжымының Кәсіподаққа Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін еңбекақыға байланысты келіссөздерде, Кәсіпорын жұмысшыларын қызметтен босатуда, барлық ұжымға қалыпты әрекет етуде еңбек жағдайын тиімді жасау үшін, сондай-ақ, еңбек саласындағы мәселелер мен басқа да әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастағы еңбекке байланысты дайындалады және жасалады.

3) Кәсіподақ оқу үдерісіндегі Кәсіпорынның ғылыми-өндірістік қызметі пен әлеуметтік саясатындағы ортақ мақсатты жүзеге асыруда өз жауапкершілігін мойындайды және Кәсіпорын қызметінің жоспарларын өмірде іске асыруға өз жұмысын бағыттайды.

4) Кәсіподақ мүшелері Кәсіподақ тарапынан заңдық, материалдық және моральдық тұрғыдан қорғалады. Сайланылған кәсіподақ жұмысшылары сайлау кәсіпорганының келісімінсіз жұмыстан шығарылмайды.

5) Кәсіподақ мүшелері конференция, пленум, съезге делегаттардың құрамында қатысса, сондай-ақ, кәсіподақтық оқу кезеңінде негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталады.

6) Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақ ғимаратын, кеңсе жиһазын, ұйымдастырушы техника, қалалық және қалааралық байланыс құралдарын, Интернетті тегін қолдануға мүмкіндік жасайды.

 Тараптардың құқығы мен міндеті:

1) Еңбек қарым-қатынасы үдерісіндегі тараптардың міндеттері мен шарттары Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасымен, Осы келісім-шарт, еңбек келісім-шарты және Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

2) Тараптардың өзара міндеттемесі

 Кәсіпорын және Кәсіподақ қызметі біріге отырып Осы келісім-шарттағы талаптарды қатаң сақтауға міндеттенеді және төмендегілерді мойындайды:

 Қазақстан Республикасының заңдары мен басқа да нормативтік құқықтық актілерінің басымдығын;

 әр Тараптың құқығы мен өкілеттілігін;

 өз міндеттемесін орындаудағы ұқыптылық;

 жұмысшылардың әлеуметтік кепілдігінің бекітілген заңнамасын сақтау және орындау;

 Кәсіпорын және Кәсіподақ әлеуметтік серіктестікті ынтымақтастықтың қажетті формасы және талаптарды қалыптастырудың элементі ретінде мойындайды, әлеуметтік даулардың алдын алуға немесе реттеуге, ұжымда әлеуметтік келісім мен әлеуметтік бейбітшілікті қалыптастырады, жұмысшылар мен Кәсіпорын әкімшілігі арасындағы әлеуметтік еңбек қарым-қатынасы түрлерінің өркениетті формаларын бекітеді.

 Кәсіпорын мен Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына негізделген Кәсіпорын қызметінің барлық бағыттары бойынша және әлеуметтік серіктестікті жетілдіруде бірлесе жұмыс жасау мен дамытуды қажет деп санайды.

 Кәсіпорын мен Кәсіподақ жұмысшылардың еңбек жағдайын, оқу және демалыс шараларын жақсарту бағытында өзара қолдау көрсетеді.

 Кәсіпорын мен Кәсіподақ жұмысшыларына әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында Кәсіпорынның қолма-қол қаражатына байланысты Кәсіпорын Кәсіподаққа бөлінген қаражат көлемі бойынша келісуі мүмкін.

 *Кәсіподақ құқықтары:*

 Еңбек заңнамасын сақтауға және Осы келісім-шарттың орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады, Кәсіпорын әкімшілігінен айқындалған тәртіп бұзушылықтарды жоюға ұсыныс енгізеді және соған қол жеткізеді.

 Әкімшілік пен Кәсіпорын жұмысшылары арасында туындаған мәселелер бойынша жұмысшылар мүддесін қорғайтын өкілетті өкілі болады.

 Кәсіпорындағы еңбекақы жүйесін қайта құруға қатысады.

 *Кәсіподақ міндеттенеді:*

 Осы келісім-шарттың және заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес жұмысшылар мүддесін қорғау, бекітілген әлеуметтік кепілдікті орындау тұрғысынан жұмысшылар құқығы мен мүддесін шектеуге жол берілмейді.

 Кәсіпорындағы еңбек заңнамасының нормаларын сақтау, Кәсіпорын жұмысшыларына заңнама мен келісім-шарт ұсынған еңбек, әлеуметтік және басқа да құқықтары, кепілдігі мен жеңілдігін Кәсіпорын әкімшілігінің сақтауына қоғамдық бақылау жүргізеді.

 Кәсіподақ мүшелеріне еңбек заңнамасының мәселелері бойынша тегін кеңес беру және сәйкес құқықтық көмек көрсетеді.

 Кәсіпорын әкімшілігі еңбек дауларын қарастыратын келісім комиссиясының жұмысын қамтамасыз етеді.

 Кәсіпорын келісім комиссиясының еңбек дауларын шешуде әкімшілікпен бірге қарастырады.

 Келісім-шартта көрсетілген міндеттемені орындауда ұжымдық еңбек дауларының алдын-алуға ықпалдасу.

 Ішкі еңбек тәртібі ережелерін, еңбек тәртібін қамтамасыз ету, тиімді және белсенді шығармашылық, белсенділік пен еңбек тиімділігін арттыруға бағытталған тәрбиелік шараларды қолданады.

 Келіссөз жүргізу үдерісі үшін ұжымдағы әлеуметтік қысымның алдын-алу мүмкіндігін пайдалану.

 Кәсіподақ мүшелеріне қолдау көрсету және Кәсіпорын әкімшілігімен біріге отырып Кәсіпорында өткізілетін спорттық-сауықтыру жұмыстары мен мәдени-көпшілік шараларына қаражат бөлу.

 Кәсіпорын әкімшілігін Кәсіподақ өткізетін өндірістік және оқу үдерісіне зиян келтірмейтін бұқаралық шаралар туралы мәлімет беру.

 Әр жыл сайын 15 қаңтардан кешіктірмей еңбек ардагерлерінің есебін жүргізіп, оның тізімін Кәсіпорын әкімшілігіне өткізу.

 Кәсіпорын әкімшілігіне Кәсіподақ мүшелерінің мерейтой күні туралы және сәйкесінше жәрдем ақы (немесе материалдық ) ұсынуға дайындық туралы мәлімет беру.

 Кәсіподақ қаржысы есебінен зейнеткерлерге бөлінген жәрдем ақы, құттықтау хаттары мен сувенирлерді жеткізіп беруді қамтамасыз ету.

 Жыл сайын жұмысшылар мен зейнеткерлерді құттықтау үшін ұйымдастырылатын жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алуға қаражат бөлу (Кәсіподақ мүшелеріне тегін бір сыйлық және олардың мектеп жасындағы балаларына)

 Кәсіпорын жұмысшысы Кәсіподақтан мүмкіндігі шегінде жәрдем, Кәсіподақ есебінен бөлінетін материалдық көмек сұрайды.

 Келісім-шарттың орындалу нәтижесі туралы Кәсіподақ мүшелеріне мәлімет беру.

 Осы келісім-шарт пен заңдық күші бар заңнамада қарастырылған басқа да міндеттемелерді орындау.

 *Кәсіпорын құқығы:*

 Кәсіпорыннан бөлінген қаражатты бөлу жөнінде және Кәсіпорын жұмысшыларына әлеуметтік-экономикалық қолдау аясында Кәсіподақ қызметі туралы толық және шынайы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ете алады.

 Кәсіпорын жұмысшыларының Кәсіподақтағы мүшелілігі туралы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ету.

 *Кәсіпорын міндеттенеді*:

 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, Осы келісім-шартты, Кәсіпорын жұмысшыларымен жасалынған еңбек келісім-шарт талаптарын сақтау.

 Осы келісім-шарт және заңдық күші бар заңнама шарттарына сәйкес Кәсіпорын жұмысшылары мен Кәсіподақ құқығын қорғау.

 Еңбек қорғауды кешенді басқару, айқындалған тәртіп бұзушылықтарды өз уақытында жою шараларын қолдану.

 Жұмыс орындарын экономикалық және әлеуметтік негізсіз қысқартуға жол бермеу.

 Кәсіпорынның жойылу, қайта ұйымдастырылып, қайта құрылған жағдайда жұмысшылардың жұмыстан шығарылуы мүмкін болған жағдайда жұмысшы мүддесі мен құқығын сақтау жөнінде келіссөз жүргізу немесе бір ай бұрын жазбаша түрде Кәсіподаққа ескерту.

 Кәсіподаққа Кәсіпорынның еңбек қатынастары саласында болжанған өзгерістері мен олардың орындалу барысы туралы жоспарлары мен тапсырмалары туралы мәлімет беру.

 Кәсіпорындағы еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру мүмкіндігін Кәсіподаққа беру.

 Қабылданатын жұмысшыны еңбек келісім-шартындағы мәселелер бойынша және Кәсіподақтағы мүшелілігін анықтау үшін Кәсіподақ төрағасынан кеңес алуға жіберу.

 Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмысшылардың жалақысынан кәсіподақ жарнасын Кәсіпорын бухгалтериясы арқылы Кәсіподақтың есеп-шотына аудару.

 Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы, Еңбек келісім-шарты, Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілері мен Ішкі еңбек тәртібі ережелері Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтары мен міндеттерін анықтайды.

 ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ЕҢБЕКПЕН ҚАМТАМАСЫЗ

ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

 Жұмысқа қабылдау тәртібі, жұмысшыларды ауыстыру, жұмысшылармен еңбек келісім-шартын бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, заңдарына және мемлекеттік медициналық білім беру ұйымдарының қызметін реттеуші басқа да құқықтық нормативтік актілеріне, Кәсіпорын Жарғысына, Осы келісім-шарт пен Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілеріне негізделіп реттеледі,

 *Педагогикалық жұмысшылардың мәртебесі*.

 Педагогикалық жұмысшылар қатарына оқу мен тәрбиеге ісіне байланысты, білім беру ісімен айналысатын тұлғалар жатады.

 Педагогикалық жұмысшылар мен оған теңдестірілетін тұлғалардың лауазымдық тізімдемесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

 Педагогикалық жұмысшылар Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңына сәйкес мемлекеттік білім беру ұйымдарында азаматтық қызметкерлер болып табылады <Заңның 50 бабы>.

 *Еңбек келісім-шартын жасау*

 Тараптардың еңбек қатынастары заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес жазбаша еңбек келісім-шарты әр бір жұмысшымен жеке жасалады.

 Еңбек келісім-шарты типтік формаға сай жасалады (№ 3 шартқа қосымша) екі данадан кем емес және Тараптардың қолы қойылады. Еңбек келісім-шарты жұмысшыда және Кәсіпорын әкімшілігінде бір данадан сақталады. Еңбек келісім-шартының Жұмысшыға берілетін данасы жазбаша түрде расталады.

 Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілері, заңдық күші бар заңнамамен анықталған тәртіп жағдайында еңбек келісім-шарттарын жасау рәсіміне дейін төмендегідей процедуралар жасалады:

 лауазымға таңдалу (сайлану);

 конкурс бойынша сәйкес келетін лауазымға уақытша таңдалу;

 лауазымға тағайындалу немесе лауазымға бекітілу;

 белгіленген квота есебінен заңды органдардың уәкілін жұмысқа жіберу;

 еңбек келісім-шарты жасалғаны туралы сот шешімін шығару.

 Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңына сәйкес ғылыми-педагогикалық жұмысшылардың (профессор-оқытушылар құрамы, ғылыми жұмысшылар) қызметке алынуы конкурстық негізде жүзеге асырылады.

 Жұмысшының Кәсіпорынмен қосымша, әр түрлі оқу түрлері, ғылыми, сарапшылық және басқа да жұмыстардың орындалуы, соның ішінде мемлекеттік білім беру стандарттары мен бағдарламалар аясынан тыс оқытудың жаңа технолгояларын енгізу және дайындау туралы шарт жасауына құқы бар.

 *Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру*

 Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімімен қызметкердің бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталады.

 Басқа жұмысқа ауысуы туралы ұсыныс 7 күн ішінде қаралады.

 Еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылады.

 *Еңбек келісім-шартына өзгертулер мен толықтырулар енгізу*

 Еңбек ету жағдайы өзгерген жағдайда еңбек келісім-шартына сәйкес өзгертулер мен толықтырулар енгізіледі.

«Еңбек ету жағдайы» дегеніміз – жалақы келісімі, еңбекті нормалау, жұмыс уақыты мен демалыс режимі, кәсіпті (қызмет) қатар қолдану тәртібі, қызмет көрсету аймағын кеңейту, уақытша жұмыста жоқ жұмысшының міндетін атқару, еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайы, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайы, сондай-ақ, басқа да еңбек жағдайы

 Еңбек келісім-шартына өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде, басқа жұмысқа ауыстыру кезінде тараптар жазбаша түрде еңбек шартына қосымша келісім-шарт жасау арқылы жүзеге асырылады.

 Кәсіпорын жұмысшысын еңбек келісім-шартында көрсетілмеген жұмысқа тарту тек қана оның келісімімен жасалған келісім-шарт негізінде (қызмет көрсету), еңбек келісім-шартына қосымша келісім және басқа да Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы рұқсат еткен жазбаша келісіммен ғана орындалады.

 *Қоса атқару*.

 Кәсіпорында жұмысшы мен Кәсіпорын арасында жасалған қоса атқару жөніндегі еңбек келісім-шарты негізінде қоса атқаруға рұқсат етіледі.

 Қоса атқару түсінігі негізгі жұмысынан басқа бос уақытында еңбек келісім-шарты жағдайында басқа ақылы жұмысты орындауды білдіреді.

 Еңбек келісім-шартында қоса атқарылатын жұмысы туралы қоса атқарылатын жұмыс екендігі міндетті түрде көрсетілуі керек.

 Еңбек келісім-шартында қоса атқарылатын жұмысы туралы Еңбек кодексінің 54 бабында қарастырылғаннан басқа негізде Кәсіпорынның бастамасы бойынша қоса атқарылатын жұмыс негізгі болып табылса, жұмысшымен еңбек келісім-шартын жасасқан жағдайда бұзылуы мүмкін.

 *Қосымша жұмыс.*

 Еңбек келісім-шартында көрсетілгендей жұмысшы өзінің негізгі жұмысын орындау барысында, басқа лауазымдағы немесе уақытша жұмыста жоқ жұмысшының орнына өзінің негізгі жұмысынан босатылмастан қосымша жұмыс жөнінде жұмысшы мен Кәсіпорын арасында еңбек келісім-шартына қосымша келісім жасалады.

 Қосымша жұмысы үшін қосымша ақы мөлшері (қызмет көрсету аясын кеңейту) немесе уақытша жұмыста жоқ жұмысшы міндетін атқару Кәсіпорын белгілеген жұмысшымен келісімі және қосымша келісімге сәйкес беріледі.

 *Еңбек келісім-шартының бұзылуы.*

 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54 бабында көрсетілгендей Кәсіпорын бастамасы бойынша жұмысшымен негізгі еңбек келісім-шарты бұзылады.

 Жұмыс орнын қысқарту қажет болғанда белгіленген тәртіп бойынша төмендегідей шаралар жасалады:

 бос орынды жою, қосымша атқарылған жұмыс орны мен уақытша жұмыс жасайтын қызметкерлерді құрылымдық бөлімше жетекшісінің ұсынысы бойынша қысқарту жүргізіледі.

 кәсіпті (лауазымды) қосымша және қоса атқаруға шектеу қойылады (шектеледі);

 ұйымда тараптар орындайтын жұмыс көлемін қысқарту арқылы өз күшімен орындалатын жұмыс көлемін ұлғайту;

 кәсіпорын ішінде жұмыстан босаған қызметкерлерді олардың білімі, біліктілік талаптарына сәйкес басқа бос жұмыс орнына ауыстыру.

 Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмысшылармен еңбек келісім-шартын бұзу (тоқтату) төмендегідей негізде болады:

 жұмысшылар штатын қысқарту немесе санын қысқарту;

 атқаратын жұмысқа лауазымы мен біліктілігі сәйкес болмауы салдарынан жұмысшыны жұмыстан босату;

 Кәсіподақтың негізгі пікірі есебімен, еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты жұмысшы жұмысын жалғастырудан бас тарту;

Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақтың негізгі пікірін ескере отырып жоғарыда көрсетілген негізде жұмысшымен еңбек келісім-шартын бұзуда Кәсіпорын үшін міндетті немесе шешуші негіз бола алмайды. Кәсіподақтың негізгі пікірін алу үшін Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподаққа еңбек келісім-шартының бұзылуының негізі мен жұмысшының аты-жөні, лауазымы көрсетілген жазбаша сұранысы болғаны жөн.

Кәсіподақ түсірілген сұранысқа бес күнтізбелік күннен кем емес уақытта негізгі пікірді береді.

 Кәсіпорын әкімшілігі жұмысшылар штаты мен санын қысқартуға байланысты еңбек келісім-шартын бұзуған жағдайда бір ай бұрын алдағы еңбек келісім-шартының бұзылуы туралы жұмысшыға жазбаша хабарлауға міндетті.

 Жұмысшылар штаты мен қысқартулар санында біліктілігі жоғары және жұмыс өтілі бар жұмысшыларды жұмысқа қалдыруға айрықша құқық беріледі.

Басқа да тең жағдайларда жұмысқа қалдыруға айрықша құқық төмендегілерге беріледі:

 Отбасылы тұлға – асырауында екі немесе одан көп асыраушысының болуы (жұмысшының толық асырауында немесе одан көмек күтетін еңбекке жарамсыз отбасы мүшесі);

 Кәсіпорында еңбек зақымын немесе кәсіби науқас алған жұмысшы;

 Кәсіпорын жолдамасы бойынша жұмыстан босатылмай біліктілігін көтерген жұмысшы;

 Кәсіпорында кемінде 15 (он бес) жыл жұмыс атқарған, зейнеткерлік жасқа жетпеген тұлғалар (зейнеткерлікке екі жыл қалған);

 16 жасқа толмаған анасы жоқ балаларды тәрбиелеуші әкелер мен тұлғалар (қамқоршы);

 16 жасқа толмаған балалары бар жалғыз басты аналар.

 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54 бабы, 1 тармағы 1), 3), 18 – тармақшасында қарастырылған жағдайлардан басқа жағдайда анасыз балаларды тәрбиелеушілер санатына жатқызылған басқа тұлғалар, аяғы ауыр әйелдер, баласы үш жасқа толмаған әйелдер, жасы он төрт жасқа толмаған бала (он сегіз жасқа дейінгі науқас бала) тәрбиелеуші жалғыз басты аналардың еңбек келісім-шарты Кәсіпорын бастамасы бойынша бұзылмайды.

 Еңбек келісім-шартының аяқталу мерзіміне бір күн қалған әйелдер жүктілігі он екі немесе одан жоғары мерзім екендігін растайтын медициналық қорытынды ұсынған жағдайда Кәсіпорын оның жазбаша өтінішін негізге ала отырып еңбек келісім-шарты мерзімін балаға қарау демалысыннан бастап үш жыл мерзімге ұзартуға міндетті.

 Еңбек кодексінде белгіленгендей жұмысшымен еңбек келісім-шартын бұзу негіздерінен басқа азаматтық қызметкерлермен еңбек келісім-шарты бұзу үшін Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленгендей зейнеркерлік жасқа жету қосымша негіз болып табылады.

 Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың қосымша негіздері болып Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 54 бабында көрсетілген негіздерден басқа, жұмысшы мен жұмыс беруші арасында негізгі жұмыс болып табылатын келісім шарт жасау болып табылады.

 Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бұзылған жағдайда, өтемақы төлемі қолданылмаған еңбек демалыстары үшін беріледі.

ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ, ЕҢБЕКАҚЫ ТҮРЛЕРІ МЕН ЖҮЙЕЛЕРІ

1) Еңбекті нормалау.

 Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамсыздандыру шарттары және еңбек қатынасын реттеудің өзге де мәселелері қазіргі еңбек туралы заңнаманың нормалары мен осы Келісім-шарттың ережелерін ескере отырып, Ішкі тәртіп ережелерімен анықталады (Келісім-шарттың №1 қосымшасы).

 Білім алушылардың оқу жүктемесі, сабақ режимі мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормалар, денсаулық сақтау және білім беру мекемелерінің оқу жоспары мен ұсыныстары негізінде дайындалатын Кәсіпорын бекіткен ережемен анықталады.

 Кәсіпорынның профессорлық-оқытушылық құрамының жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасы шеңберінде жасалып, Ғылыми кеңес қаулысы негізінде Кәсіпорын басшысымен бекітіледі.

2) Еңбекақы.

 Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбекақы жүйесі Еңбек кодексіне, Кәсіпорынның еңбекақы мәселелерін реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілеріне және ішкі нормативтік актілерге сәйкес құрылады.

 Еңбекақы қорын құру мен бөлу тәртібі, еңбекақы түрлері мен өлшемдері, жалақы құрылымы, үстемелер мен ынталандыру сипатындағы іс-шаралардың қолданылу тәртібі Кәсіпорында бекітілген «Еңбекақы жүйесін ұйымдастыру туралы» Ережеге және Кәсіпорынды дамытуға бағытталған ішкі нормативтік актілерге сәйкес анықталады.

 Кәсіпорын өз жұмыскерлерінің еңбек табысын көбейтуге ықпал ететін жағдай жасайды. Осы мақсатқа байланысты әкімшілік еңбек тиімділігін жоғарылатуға бағытталған бастамаларды қолдап, жұмыстың жаңа түрлерін енгізуге, қосымша жұмыс істеуге мүмкіндік жасайды. Жұмыскер еңбекақысының барлық түрлерін төмендетуге әкелетін еңбекақының жаңа шарттарын енгізуге немесе еңбекақы шарттарын өзгертуге тек айрықша жағдайларда ғана жол беріледі: Кәсіпорында еңбекақы төлеуге қаражат жеткіліксіз болғанда еңбек заңнамасы нормаларын ескере отырып, өзгеріс енгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын Кәсіподақ ұйымы алдын-ала хабарлауы тиіс.

 Кәсіпорын жалақыны индексациялауды заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жүзеге асыруды өз міндетіне алады.

 ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫ МЕН ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

1) Кәсіпорын еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария бойынша, жұмыскерлердің еңбегі мен өміріне қауіпсіз жағдай жасау бойынша Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасында қарастырылған іс-шаралардың жүзеге асырылуын толықтай өз міндеттемесіне алады.

2) Кәсіпорын міндетті:

 Алдын-алу шараларын жүргізу, өндірістік құрал-жабдықтар мен технологиялық үдерістерді мейлінше қауіпсіз түрлерге ауыстыру арқылы қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыс орындары мен технологиялық үдерістердегі кез-келген қатерді жою бойынша шара қолдануға.

 Еңбек қауіпсіздігін қорғау жөніндегі заңдық күші бар заңнамада қарастырылған ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың барлығын жүзеге асыруға.

 Жұмыскерлерге зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайы мен кәсіби ауруға шалдығу мүмкіндігі жөнінде ескертуге.

 Еңбек қауіпсіздігін қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге, еңбекті қорғау мен гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге.

 Кәсіпорындағы қауіпсіздік, еңбекті қорғау жағдайларын, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау туралы заңнамасының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі қайғылы оқиғалар мен кәсіби ауруға шалдығу жайлы істерді тексеретін еңбек жөніндегі өкілетті ұйымдардың қызметкерлері мен еңбек жөніндегі мемлекеттік өкілетті ұйымдардың территориялық бөлімшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі жұмыскерлер өкілі мен қоғам сақшыларына бөгет жасамауға.

 Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындауға.

 Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбегі мен өмірі жөніндегі Іс-шаралар жоспарын дер кезінде әрі толығымен орындауға (Келісім-шарттың №4 қосымшасы).

 Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйым мен оның территориялық бөлімшелерінің, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет ұйымдарының қызметкерлері мен жұмыскерлер өкілінің жазбаша сұранысы бойынша Кәсіпорындағы қауіпсіздік жағдайы, еңбекті қорғау туралы қажетті ақпараттарды беруге.

 Еңбек міндеттерін орындау барысында Кәсіпорын жұмыскерлерінің денсаулығы мен өміріне төнген зиян үшін жауапкершілікті сақтандыруға.

3) Кәсіпорын құқылы:

 Жұмыс орындарында тиімді еңбек жағдайын жасау және қауіпсіз еңбек жағдайын жасау жөнінде пайдалы ұсыныстар бергені үшін жұмыскерлерді марапаттауға.

 Еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жөніндегі талаптарды бұзған жұмыскерлерді Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпке сәйкес жұмыстан босатуға және тәртіпке шақыруға.

4) Жұмыскерлер құқығына кепілдік.

 Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайы мемлекеттік стандарттардың талаптарына, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау ережелеріне сай болуы тиіс.

 Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау бойынша талаптарды бұзуы салдарынан жұмыс тоқтатылған уақытта жұмыскердің жұмыс орны (қызметі) және орта мөлшердегі жалақысы сақталады.

 Өз өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп төнген жағдайда жұмыскер жұмыс істеуден бас тартса, оны тәртіпке шақыруға және/немесе материалды жауапкершілікке тартуға жол берілмейді.

 Кәсіпорын тарапынан жұмыс жағдайына қойылатын нормативтік талаптар дөрекі түрде бұзылғанда, еңбек пен демалыстың белгіленген режимі, әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету нормалары бұзылғанда, жұмыскердің тиісті жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етілмеуі салдарынан оның жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) шынайы қатер туындаған жағдайда, соңғысы анықталған бұзылыстарды жою жөнінде шара қолданылғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы. Ал Кәсіпорын жұмыскердің орта есептік жалақысы мөлшерінде осыған байланысты туындаған зиянды өтеуге міндетті.

 Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына жұмыс барысында зиян келтірілсе, ол шеккен өндірістік залалдың өтемі Қазақстан Республикасы еңбек және азаматтық заңнамаларында қарастырылған тәртіптер мен шарттарға сәйкес жүзеге асырылады.

 Тараптар Кәсіподақтың еңбек жағдайының еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі жөніндегі кез- келген мемлекеттік сараптауға қатынасуға құқылы екендігін мойындайды. Сонымен қоса, ол жұмыскерлердің жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) еңбек жағдайының әсерін анықтау мақсатында өзінің тәуелсіз сараптамасын жүргізе алады. Бұл үшін оның мамандандырылған ұйымдар мен қажетті мамандарды сырттан шақыруға құқы бар. Кәсіподақ өзі жүргізген тәуелсіз сараптама қорытындысын өз ұсыныстары көрсетілген қаулымен бірге Кәсіпорын әкімшілігіне өткізеді.

5) Әйелдер мен бала тәрбиелеуші басқа да тұлғалардың еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау.

 Кәсіпорын жүкті әйелдер мен 3 (үш) жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді жұмыс уақыты жинақталып есептелетін, жұмыс ауысымының ұзақтығы 8 (сегіз) сағаттан асатын режимдегі жұмыстарға тартпауға міндетті.

 Жүкті әйелдердің жұмыстан тыс уақытта медициналық тексеруден өтуі мүмкін болмаған жағдайда, Кәсіпорын олардың еңбекақысын сақтай отырып, осы мақсатта жұмыстан босатуға міндетті.

 Ауыр жұмыстарда, зиянды (аса зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда әйел еңбегін қолдануға тыйым салынады. Әйел еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр жүкті көтеруі мен жеткізуінің шектеулі нормаларын денсаулық сақтау саласындағы өкілетті мемлекеттік ұйымдармен келісе отырып, еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйымдар анықтайды.

 Кәсіпорын жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс, мереке күндеріндегі жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа тартуға, іссапарға жөнелтуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алуға құқылы емес.

 Кәсіпорын

 жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші басқа да тұлғаларды;

 медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалары немесе ауру отбасы мүшесі ұдайы күтімді қажетсінетін жағдайда, ауру отбасы мүшесін немесе мүгедек балаларын күтуші жұмыскерді жазбаша келісімсіз түнгі уақыттағы жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа, сондай-ақ вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға іссапармен жөнелтуге құқылы емес.

 Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкелерге (асырап алушыларға) демалыс пен тамақтануға бөлінген үзілістер мен ауысымішілік және арнайы үзілістерден тыс баланы (балаларды) тамақтандыру үшін сиректігі әрбір үш сағат сайын төмендегідей ұзақтықтағы қосымша үзілістер беріледі:

 бір балалыға - әрбір үзіліс отыз минуттан кем емес;

 екі немесе одан көп балалыларға - әрбір үзіліс бір сағаттан кем емес.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскер өтініші бойынша демалыс пен тамақтануға берілген үзіліске қосылады немесе үзіліс уақыттарының қосындысы жұмыс күнінің (ауысымның) басында не соңында өткізіледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға жұмсалған үзілістер жұмыс уақытына кіреді. Үзіліс уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

 Кәсіпорын жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелдің, үш жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкенің, асырап алушының, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес ауру отбасы мүшесін күтуші жұмыскердің жазбаша арызы бойынша оларға толық емес жұмыс күні режимін ұсынады.

 Кәсіпорын әкімшілігі медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді зиянды және/немесе қауіпті өндірістік факторлардың залалы болмайтын басқа жұмысқа орташа жалақысын сақтай отырып ауыстыруға міндетті.

 Әйелдерді еңбек пен ана болуды үйлестіруге мүмкіндік жасайтын жағдаймен қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын:

 14 жасқа дейінгі балалары (16 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар әйелдерді олардың жазбаша өтініші бойынша түнгі ауысым кезекшілігінен босатуды;

 8 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің жазбаша өтініші бойынша оларға жалақының сақталуынсыз айына 3 (үш) күнге дейін қосымша демалыс беруді

өз міндеттемесіне алады.

6) Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру

 Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру Кәсіпорын қаражаты есебінен және Қазақстан Республикасының заңымен тыйым салынбаған өзге де көздер арқылы жүзеге асырылады

 Кәсіпорын жұмыскерлерді шаруашылық жабдықтарымен, жуғыш заттармен және жеке қорғаныс құралдарымен дер кезінде қамтамасыз етеді. Жұмыскерлер бұл мақсатта шығын шекпейді.

 Кәсіпорын Келісім-шарттың №2 және №4 Қосымшаларына сәйкес еңбек кепілдігі мен қорғанысын қамсыздандыру бойынша іс-шараларды өткізу үшін қалыптасқан тәртіп бойынша қаражат бөлінісін ұйымдастыруға міндетті.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.

### 9 тақырып. Еңбек саласындағы кемсітулер және онымен күресудегі ХЕҰ шаралары

1. Еңбек және білім саласындағы кемсітулер туралы конвенция (1958)
2. Қазақстандағы лайықты еңбек: факторлары және даму болашағы

**1.Халықаралық көші-қон сипаты мен себептері:**

Бұқаралық көші-қон ХХ ғасырдың екінші жартысындағы әлемдік қоғамдастықа тән құбылыстардың бірі болды. Көші-қон тұрғылықты немесе орны өзгеруіне байланысты белгілі бір аумақтарды шекаралары арқылы қамтитын адамдардың қозғалысы. Халықаралық (шетелдік) көші-қон түрлі нысандарда бар: жұмыспен қамту, отбасы, рекреацияны, туризм және басқа да ХХ ғасырдың екінші жартысында халықаралық еңбек көші-қон, халықаралық экономикалық өмірдің интернационалдандыру процесінің маңызды бөлігіне айналды. Еңбек әлеуеті, өндіріс ең маңызды факторы болып табылатын, ұлттық экономиканың, сонымен қатар халықаралық экономиканың ауқымды ғана емес, оның ең тиімді пайдалану іздейді.

Халықаралық еңбек нарығы ұлттық шекаралар арқылы еңбек бағыты ағынын қамтиды.

*Еңбек көші-қоны* - шаруашылық немесе өзге де сипаттағы себептер бойынша бір жылдан астам мерзімге бір елден жұмыс істейтін жас халықтың көші-қоны.

*Иммиграция* - қосылу үшін көшу,лимиттерге осы елде жұмыс істейтін халықтың кіруі.

*Эмиграция-* лимиттерден осы елде жұмыс істейтін халықтың шығуы.

*Көші-қон айырымы* - елден иммиграция және эмиграция арасындағы айырмашылық.

«Сыртқа кету» - жоғары халықаралық көші-қон кадрлары.

*Реэмиграция* – елде тұрақты тұру үшін эмигранттарды елге қайтару.

Халықаралық еңбек нарығы ұлттық және аймақтық еңбек нарықтарын біріктіреді. Халықаралық еңбек нарығының еңбегі көші-қоны түрінде болып табылады. 1995 жылдың басында 3,2 млн астам болған еңбек мигранттары 1960 жылы 35 миллион болды. Халықаралық еңбек нарығы басқа да әлемдік еңбек нарықтарымен тығыз байланыста.Мысалы:тауарлар мен қызметтер, капитал мен ақпарат. Қазіргі заманғы халықаралық көші-қон Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) келісімімен жіктеу белгіленген, ол бес негізгі түрлерге бөлінеді сәйкес:

1) Елге оралуы нақты қабылданған шарт бойынша жұмыс істеуші.Бұл, негізінен, маусымдық жұмысшылар,егін шаруашылығы жұмыскерлері, сондай-ақ біліктілігі аз немесе төмен білікті қызметкерлер, сырттай жұмыс істеушілер, мысалы: туризм саласындағылар.

2) Оқыту, білім беру және тәжірибесі жоғарғы деңгейімен ерекшеленетін мамандар.Бұл сондай-ақ профессорлық-оқытушылық құрамының өкілдері мен студенттерін қамтиды;

3) Мерзімі өткен туристік виза немесе еңбек қызметін жүзеге асыратын заңсыз иммигранттар, шетелдіктерді қамтиды. Бұл топтың миллиондаған мүшелерін АҚШ, Еуропа, Жапония, Оңтүстік Америка мен тіпті Африкада елдімекендерінің адамдары қамтиды.

4) Қоныс аударушылар, сонымен қатар тұрақты елдімекенге көшіп келушілер.Бұл топ мигранттары үшін өнеркәсібі дамыған елдерге жылжыту бірінші кезекте бағытталған

5) Босқындар - өйткені олар кез келген қауіп үшін өмірі мен қызметін өзгертіп, өз елдерінен қоныс аударуға мәжбүр адам.

 Еңбек көші-қоны себептері экономикалық сияқты, экономикалық емес фактордың да әсерінен болады. Экономикалық емес түрінің себептері: саяси, ұлттық, діни, нәсілдік, отбасы және т.б. Экономикалық сипаттағы жекелеген елдердің дамуы әр түрлі экономикалық деңгейде қамтылған.

Еңбек күші жоғары деңгейде дамыған елдерде тұратын адамдарға төменгі сатыдағы елдерден ауысады. Көші-қонның объективті мүмкіндігі жалақыларындағы ұлттық айырмашылықтардың нәтижесінен белгілі. Экономикасы дамымаған немесе жұмыссыздық көп анықталған елдерде, еңбек көші-қонымаңызды экономикалық айқындаушы болып табылады.

Халықаралық көші-қонның маңызды факторы, халықаралық корпорациялардың жұмыс істеуін анықтайтын капитал экспорты болып табылады. Трансұлттық корпорациялар еңбек өсуінің капиталмен бірігуін, еңбек қозғалысы немесе капиталдың қозғалысын жүзеге асыратын еңбек байланысын ықпал етеді.

Көлік коммуникацияларын дамыту халықаралық еңбек көші-қоны дамуына айтарлықтай ықпал етеді. Көші-қонағындарының негізі қызметкерлері, аз дәрежеде, лауазымды адамдардың, сарапшылар мен ғалымдар болып табылады.

Халықаралық еңбек көші-қоны және олардың негізгі ерекшеліктерінің ағымдары:

1.ХІХ ғасырдың 40-шы жылдары «картоп ашаршылық» нәтижесінде Ирландия Құрама Штаттарының эмиграция жарылыс болды.

2. Америка Құрама Штаттары Италия және Шығыс Еуропа елдерінің ХІХ ғасырдың 80-ші жылдарында ауқымды көші-қоны еуропалық бидай бағасының төмендеуімен байланысты болды. Көші-қон ағыны есебінен Америка Құрама Штаттарында экономикалық жағдайдың нашарлауы күрт баяулады және қайтадан экономиканың қалпына келуі серпін алды. Ауқымды еңбек көші-қон себептері жұмыссыздық, АҚШ-та барынша қолайлы еңбек жағдайлары мен бизнесті кеңінен дамыту үшін, әрине, қолайлы жағдай, сонымен қоса өмір сүру деңгейін арттыру болып табылады, осыдан кейін кейбір еуропалық елдерде аграрлық қоныстануы болды.

3. Америка Құрама Штаттарының Еуропа көші-қон жаңа толқыны ХХ ғасырдың 20-шы жылдары басталды. Сол себептер бойынша қазірдің өзінде ол Еуропадағы соғыстан кейінгі өмірге қиындықтар әкелді.

Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін Америка Құрама Штаттарында еңбек көші-қоны үш жаңа ағынын атап өтеді. Біріншіден, бұл «сыртқа кетуi», жоғары білікті мамандар мен Солтүстік Америка отбасыларының тұрақты ағыны. Екіншіден, «Оңтүстіктер» және Куба (1980) астам «солтүстікке» жеңісінен кейін Венгрия (1956), қарсы коммунистік Көтеріліс басып-жаншылғаннан кейін, мен Вьетнам (1974-1975) бастап босқындар. Үшіншіден, осы кезеңнің ірі ағыны Мексика, Кариб теңізі мен Азия еңбек ағыны болып табылады.

90 жылдары барлық мигранттардың 84% -ы осы өңірлерге келеді. Алғашқы екі оқиғасы, саяси қоныс аудару негізінен болса, соңғы жағдайда бұл таза экономикалық болды.

Қытайдан Оңтүстік-Шығыс Азия және Солтүстік Америкаға халықтың қоныс аударуы XIX-XX ғасырлардағы көші-қонда ерекше рөл атқарады. Ол негізіне нотарлау сипаты мен 70-тен 100 млн. дейінгі адамның қоныс аударуымен сипатталады. Еуропалық Одақтың (Еуростат), статистикалық басқармасының пайымдауынша, Еуропа 1993 жылы көшіп келу тартымдылығын жоғалта бастады. Көптеген иммигранттар еуропалық елдерқалды. Бұл жағдай қарсы еуропалық мемлекеттердің нормативтік саясатын нығайту нәтижесі болып табылады.

Көші-қон ағындарының бағыттары салыстырмалы түрде тұрақты болып табылады. Бұл жағдайда маңызды экономикалық қабылдаушы ел үшін мүмкіндіктер, қазіргі әлемде оның рөлі, ал кейде оның тарихи, географиялық, этникалық тамыры болып табылады.

Өнеркәсібі дамыған елдердің еңбек көші-қонын бес топқа бөліп қарастыруға болады: 1 дамушы елдер мен дамыған елдер арасындағы көші-қон; 2) дамыған елдер арасындағы көші-қон; 3) дамушы елдер арасындағы еңбек көші-қоны; 4) өнеркәсібі ұқсас бұрынғы социалистік елдердің көші-қоны; 5) өнеркәсібі дамыған елдерден дамушы елдерге білікті мамандардың көші-қоны.

Өнеркәсібі дамыған елдер үшін, шетелдік еңбек секторларының бірқатар инфрақұрылымдық қызмет қызметкерлері қажеттігін қамтамасыз етеді.

Сондай-ақ өнеркәсібі дамыған елдерден дамушы елдерге еңбек көші-қоны бар. Негізінен бұл дамушы елдерге Еуропа мен Солтүстік Америка білікті жұмысшылардың ағыны болып табылады. Экономикалық (мысалы, ОПЕК сияқты оқу орындары, инженерлер, жаттықтырушылар мен басқа да мамандар оқытушылар, жеткілікті жоғары айлықақылар) бұл көші-қон себептері және дүниелік (өз күшін сынап және т.б. үшін, әлемді білу). Ерекше атап өтілетіні, бұрынғы социалистік елдердің ішінде, сондай-ақ, ТМД-дағы көші-қон.

**2. Халықаралық көші-қон, экономикалық салдары**

Еңбек көші-қонына байланысты мемлекеттер арасында туындайтын экономикалық қарым-қатынастардың жүйесі, отанына көшіп келушілерді ақша аударымдарын қоса алғанда, тауарлар мен капиталдың ағыны, сондай-ақ еңбек экспорттаушы елдерге субсидиялар мен өтемақы төлеуді жүзеге асырады.

Жұмыс күш қабылдаушы ел үшін әсері:

-шетелдік жұмыс күшін төменгі бағасына байланысты өндірістік шығындарды азайту, оның өнімдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруы.

- шетелдік жұмысшылар, тауарлар мен қызметтер үшін қосымша сұранысты ұсыну, өндіру және қабылдаушы елдің қосымша жұмыспен қамтуын ынталандыру;

-білікті жұмыс күші қабылдаушы елге әкелу кезiнде тәрбие мен оқытуды үнемдеу құны;

 - жиі дағдарыстар мен жұмыссыздық жағдайында нақты соққы ретінде шетел жұмысшылары алғашқы болып жұмыстан шығарылуы мүмкін;

 - шетелдік жұмысшылар зейнетақымен қамтамасыз етілмеген және назарға түрлі әлеуметтік бағдарламаларды іске асыра алмайды.

Еңбек көші-қоны түрлі елдерде жалақы деңгейлерін теңестіру болып табылады. Жалпы көлемінің көші-қон нәтижесінде олардың қайта бөлу есебінен еңбек ресурстарының неғұрлым тиімді пайдалануы үшін әлемдік өндірістік артады.

Еңбек көші-қонына байланысты төлемдер балансы көрсеткіштері, ағымдағы шоттың бөлігі үш бап бойынша жіктеледі:

1. Еңбек, табыс, бос төлемдер - жалақы және өзге де төлемдер қолма-қол ақша немесе заттай төлем, жұмысқа тұрғандары үшін орындалған жұмыс үшін төленетін ақы. Сонымен қатар, бұл санатқа, зейнетақы, сақтандыру фондтары, өзге де қаражат тұрғындарына жасалған барлық төлемдер кіреді. Резидент емес жеке тұлғаларға, елімізде бір жылдан аз уақыт тұрған тұрғындар және барлық шетелдік қызметкерлер жатады.
2. Мигранттардың қоныс аударулары – бірін-бірі асырауға, мүлкіне болжамды ақшалай мәнді баламасы. Сонымен қатар мүлікті заттай беруге көшіп келушілер елдің экспортының ретінде көрсетіледі, және (экспорт үшін төлем) оның бап бойынша болжамды ақшалай эквиваленті.
3. Қызметкерлердің ауысымдары - мигранттардың туыстарымен ақшалай немесе заттай аударымдары. Тауарларды жеткізу жағдайы, олардың бағаланған құнына тәуелді болып келеді.
4. Жеке төленбеген аударымдар – мигранттардың шекарадан шыққандағы тауар аударымдарының, тауарлардың бағалаушы эквиваленті. Бұл «мигранттардың қозғалысы» және «жұмысшылардың ақша аударымдарын» баптарын қамтиды. Халықаралық көші-қонға байланысты жылдық ақша ағындарының көлемі, жүздеген миллиард долларлармен өлшенеді және оны жыл сайын шетелдік тікелей инвестициялардың ауқымымен салыстыруға болады.

Резидент емес жеке тұлғаларға алған табыстарының ірі төлемін Швейцария, Германия, Италия, Жапония, Бельгия, АҚШ жүзеге асырады. Дамушы әлемдегі ең белсенді шетелдік еңбек Оңтүстік Африка, Израиль, Малайзия, Кувейт пайдаланылады. Ірі жеке аударымдар негізгі дамыған елдерде (АҚШ, Германия, Жапония, Ұлыбритания) және жаңа индустриялық және мұнай өндіретін дамушы елдердің (Корея, Сауд Арабиясы және Венесуэла) ықпалымен жүзеге асырылады. Шетелде қызметкерлердің кетуі жұмыссыздық дәрежесін төмендетеді, өйткені көші-қон, еңбек-профицит елдердің экономикасына оң әсер етеді. «Сыртқа кету» көптеген дамушы елдер үшін маңызды проблема болып табылады. Алайда, көптеген жағдайларда «сыртқа кету» тоқтағанда, экономикалық ахуал жақсарады.

Көші-қон, экономикалық салдарынан тапсырмалар санын қысқарту, шетелден келетін жұмысшылар үшін теріс сипатталады және жергілікті халықтың арасында жұмыссыздықты ұлғайтып отыр. Дегенмен, мигранттар жаңа тәжірибе, біліммен дағдыларын әкеледі. Америка Құрама Штаттары, Канада және Австралия – иммиграция нәтижесінде дамыған елдердің қатарында. Соған қарамастан, көптеген елдерде, иммигранттар жоқ кандидаттар, жергілікті тұрғындар арасында әлі де бар, ол үшін бос орындарды толтыру басты мәселе. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) иммигранттардың қоныс аударуы, тез картаюмен зардап шеккен, демографиясы төмен елдердің жағдайын жақсартады деп тұжырым жасайды. Еңбек күшінің кейбір теріс аспектілерін айтпау кетуге болмайды. Осыған қатысты, қоғамдағы әлеуметтік шиеленіс (жергілікті қызметкерлері мәлімделген жұмыс орындарын басқыншылығы кезінде), этносаралық дұшпандық және басқа да элементтерінің пайда болуы экспорттық елдер үшін, артықшылықтары да бар:

1.Еңбек күшін экспорттау еркін айырбасталатын валютаға түсімнің өте маңызды көзі ретінде қарастырылады. Еңбек экспортына валюталық түсімдердің үш негізгі тікелей көзі бар - отбасы мен туыстарын қолдау үшін үйге табыс салығы үшін делдалдық фирмалар, мигранттардың жеке инвестициялық ақша аударымдары; (капитал тауарлар мен ұзақ уақыт пайдаланылатын үйіне әкелді).

2. Еңбек күшін экспорттау елдің әлеуметтік шиеленісті қысымын төмендетуін білдіреді.

3. Жаңа кәсіби дағдыларды, озық еңбек ұйымының және басқалармен танысу оқыту экспорттаушы ел жұмыс күшін үшін тегін.

Сонымен қатар капитал экспорттаушы елдер белгілі бір теріс құбылыстармен соқтығысады. Ең бастысы деп аталатын «сыртқа кету», білікті, энтузиаст қызметкерлер үшін өте қажетті ұлттық экономика.

Еңбек күшіне тарту орталықтары:

1. Америка Құрама Штаттары, Канада және Австралия төмен және жоғары білікті жұмыс күшінің ретінде көші-қонның басты бағыты болып табылады. Жыл сайынбарлық басқа елдерге қарағанда көбірек иммигранттар келеді.
2. Батыс Еуропа. Халықаралық еңбек ұйымының мәліметтері бойынша әлемде шетелдік жұмыс күшінің төрттен астамын құрайды. Көші-қон ауқымында Еуропа, Германия, Франция, Ұлыбритания көш басшылық танытушы елдер қатарында.
3. 60-70 жж. экономикалық өсудің жаңа тіректерін қалыптастыру «перифериялық капитализм» деп аталатын жұмыс күшінің ауырлық жаңа өңірлік орталықтарының пайда болуына алып келді. Біріккен Араб Әмірліктері, Катар, Кувейт және басқалар - Бұл Таяу Шығыстағы мұнай өндіруші елдерді қамтиды.
4. Австралия жұмыс күшіне тартудың маңызды орталығы болып табылады. Елде 200 мыңға жуық сыртқы қызметкерлері бар.
5. Жұмыс күшіне тартудың әлемдегі орталықтарының бірі Оңтүстік Африка.70-жылдары Оңтүстік Африка мен Намибияның халықаралық монополияларға енуі африка қызметкерлерінің көші-қонын тұрақтылыққа алып келді.
6. Жаңа индустриялы елдер. Оңтүстік-Шығыс Азияқарқынды дамуына байланысты иммигранттарағынын ұлғайтты. Бұл көрініс Оңтүстік Корея мен Малайзия елдерінде байқалады.

3.Еңбек көші-қонын мемлекеттік реттеу

Халықаралық еңбек нарығын мемлекеттік реттеу, қабылдаушы елдер мен жұмыс күшін экспорттаушы елдердің ұлттық заңнамасына және олардың арасындағы мемлекетаралық және ведомствоаралық келісімдер негізінде бекітіледі. Реттеу – бюджеттің қаржыландырылатын қабылдауы арқылы жүзеге асырылады, шетелдік жұмыс күшін (иммиграциялық) ағынының шектеу немесе (қайта эмиграция) үйге қайту үшін көшіп ынталандыру үшін бағытталған бағдарламалар. Көптеген қабылдаушы елдер иммиграцияны реттеуде селективті тәсіл қолдануда: керексіз иммигранттар біліктілік, білім, жасы мен денсаулық жағдайының талаптарына негізделген. Бұл тәсіл, уақыт және басқа да шектеулермен тікелей және жанама шектеулер, сандық және географиялық квоталар негізіне тәуелді. Көші-қон үшін қаржылық өтемақы төлеу арқылы қайта эмиграция ынталандыру, жұмыс орындарын құру, иммигранттар оқыту, бұқаралық эмиграция елдеріне экономикалық көмек көрсету.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Ұлттық экономика: оқулық / жалпы ред.: А. В. Сидорович, Ә. Ә. Әбішев. - Алматы : Дәуір, 2011. - 616 б.

2. Нарықтық экономикада дамыған елдер өнеркәсібіндегі салыстырмалы еңбек құқығы мен өндірістік қатынастар: учебное пособие / ред.Бланпэйн Р. - Алматы : Дәнекер, 1999. - 697б. с

3. Жұмамбаев , С. К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы. - Алматы : Қаз. ун-ті, 2003. - 171 б.

4. Байгісиев М.К. Ұлттық экономиканы мемлекеттік реттеу: ғылыми басылым/ М.К.Байгісиев. - Алматы: Раритет , 2010. - 240 б.

5. Сахариев, С.С.. Әлем экономикасы: оқулық/ С.С. Сахариев; С. С. Сахариев, А. С. Сахариева. - Астана: Дәнекер. - 2-ші бөлім. - 2005. – 218 б.

 **Қосымша әдебиеттер:**

1.Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами:опыт индустриально развитых стран: учеб.пособие. - М. : Экзамен, 2002. - 447с.

2. Костин Л.А. Международная организация труда: учебник. - М. : Экзамен, 2002. - 415с.

3. Ахметов, А. Трудовое право: учебник. - Алматы : Юрид. лит., 2007. - 455 с

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник. - М. : Проспект, 2013. - 588 с.

5. Притворова Т.П. Регулирование факторов достойного труда в Казахстане. – 2011г.

6. Жусупов, Э. Б. Правовой статус и деятельность специализированных учреждений ООН: учеб. пособие / Э. Б. Жусупов. - Алматы : Данекер, 2001. - 104 с.