

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Н.С. Даубасов¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

Ғылыми жетекшісі: Е.А. Бурибаев, профессор, з.ғ.д.

ВИРТУАЛДЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ

Аңдатпа

Бұл мақалада еңбек көші-қоны феноменіне аналитикалық көзқарас ұсынылған. Қоғамда, әлемдік экономикада және қоғам өмірінің басқа салаларында жаһандану және ақпараттандыру процестерімен жоғары білікті мамандардың көпшілігін жұмыспен қамту мәселесі соңғы уақытқа дейін ашық болды, өйткені әркімнің бір елден екінші елге көшуге ниеті мен мүмкіндігі болған жоқ, бірақ олардың қаржылық жағдайын жақсартуға, өршіл тілектерді қанағаттандыруға деген ұмтылысы еңбекке қабілетті халықтың көпшілігінде пайда болды. Сол кезде интернет кеңістіктің мүмкіндіктері бұрыннан қалыптасқан өмір салтын өзгертпестен жаңа елдер мен қалалар әлеміне жолсерік болып шықты. Виртуалды еңбек нарығының әсер ету аясын кеңейтуге деген ұмтылыс оған күнделікті еңбек қатынастары, орындалған тапсырмалардың сапасы, жалақы және т.б. проблемаларға тап болған мигранттардың көзімен қарау қажеттілігіне әкелді.

Түйін сөздер: еңбек көші-қоны, еңбек нарығы, еңбек заңнамасы, жұмыс беруші, жұмыскер, жұмыспен қамту

Н.С. Даубасов¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

Научный руководитель: Е.А. Бурибаев, д.ю.н., профессор

ВИРТУАЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Аннотация

В данной статье представлен аналитический взгляд на феномен трудовой миграции. С процессами глобализации и информатизации в обществе, мировой экономике и остальных сферах жизнедеятельности общества, вопрос занятости большинства высококвалифицированных специалистов до недавнего времени оставался открытым, поскольку не у всех было желание и возможности иммигрировать из одной страны в другую, но желание улучшить свое материальное положение, удовлетворить амбициозные желания возникают у многих из числа трудоспособного населения. И, тогда, возможности интернет-пространства оказались проводником в мир новых стран и городов без смены уже сложившегося уклада жизни. Желание расширять сферу влияния виртуального рынка труда привело к необходимости взглянуть на него глазами мигрантов, ежедневно сталкивающихся с проблемами трудовых отношений, качества выполненных заданий, оплаты труда и др.

Ключевые слова: трудовая миграция, рынок труда, трудовое законодательство, работодатель, работник, конфликтность, занятость

N.S. Daubasov¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

Research supervisor: Ye. Buribayev, Doctor of Law, professor

VIRTUAL LABOR MIGRATION

Abstract

This article presents an analytical view on the phenomenon of labor migration. With the processes of globalization and informatization in society, the world economy and other spheres of society, the issue of employment of the majority of highly qualified specialists remained open until recently, because not everyone had the desire and opportunity to immigrate from one country to another, but the desire to improve their financial situation, to satisfy ambitious desires arise in many of the able-bodied population. And, then, the possibilities of the Internet space turned out to be a guide to the world of new countries and cities without changing the already established way of life. The desire to expand the sphere of influence of the virtual labor market has led to the need to look at it through the eyes of migrants who face daily problems of labor relations, the quality of completed tasks, wages, etc.

Keywords: labor migration, labor market, labor legislation, employer, employee, conflict, employment

Өмірлік процестердің көпшілігін виртуалды шындыққа айналдыру жұмыс берушілер саласын тек халықаралық компаниялардың ғана емес, сонымен қатар аймақтық деңгейдегі компаниялардың көптеген мамандары үшін еңбек жағдайларының өзгеруі туралы ойлануға мәжбүр етеді.

Қазіргі жаһандану цифрлық технологиялармен сипатталады. Нарықтың табиғаты өзгереді, оның негізгі механизмі ақпаратқа айналады. Жаһандық операторлардың «қашықтықтағы ақпараттық басқарудың» түбегейлі жаңа жүйесі бар экономика құрылуда. Әлемдік экономикадағы білімге, білімге деген жарылғыш сұраныс жоғары білікті жұмысшыларды іздеуге әкелді. Сонымен қатар, белсенді цифрландыру нәтижесінде мамандар жаһандық еңбек нарығында бір-бірімен бәсекелеседі. Виртуалды еңбек нарығының қалыптасуын белгілейтін органикалық орта құрылуда, бұл жұмыс берушілердің қай жерде орналасқанына қарамастан, көптеген жұмысшыларға жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Интернет-кеңістікте интернет-жұмыстармен айналысатын «цифрлық көшпенділер» пайда болады.

Халықаралық деңгейде виртуалды еңбек көші-қонын зерттеу мәселесінің өзектілігі виртуалды еңбек нарығындағы жұмысшылардың саны жыл сайын шамамен 20-30%-ға өсетіндігімен байланысты болып отыр. Бұл саладағы көшбасшылар – АҚШ, Канада, Финляндия, Дания және Швеция. Мысалы, АҚШ-та жұмыс істейтін Үнді немесе қытайлық компьютерлік технологиялар мамандары виртуалды еңбек нарығы пайда болғанға дейін иммигрант болуға мәжбүр болды, бірақ цифрлық революция интернеттегі жұмысшыны платформа арқылы жұмыс берушімен байланыстыру, еңбек көші-қоны саласында «виртуалды еңбек көші-қоны» сияқты жаңашылдықты құру арқылы бұл қажеттілікті жойды. Виртуалды көші - қон қызметкерлердің физикалық көші-қонын жоймайды, олардың екеуі де жаһандық экономикадағы еңбек көші-қонының бір бөлігі. Қазақстанда бұл процестер негізінен техникалық қызметкерлерге қатысты, бірақ виртуалды нарықтың кеңеюі тұрақты болып табылады. Бастапқыда виртуалды көші-қон цифрлық технологиялармен байланысты мамандардың шетелдік компанияларына «мидың ағуы» ұғымымен байланысты болды.

Виртуалды әлем ұғымы өзгеріп, кеңейген сайын, осы типтегі көші-қон жаңа ерекшеліктерге ие болады және ауқымды болады. «Интернет виртуалды еңбек нарығы сияқты әлеуметтік инновацияны құруға мүмкіндік берді». А.Аниш бұл құбылысты елден шықпай-ақ АҚШ экономикасына жұмыс істейтін үнділік компьютерлік технологиялар мамандарын мысалға келтіреді [1, 64-б.].

Т.Русаква былай дейді «виртуалды еңбек нарығы жаһандық ақпараттық кеңістіктегі

заманауи цифрлық технологиялар негізінде жұмыс істейтін еңбек ақпараттық қызметтерін сатып алу-сату туралы аумақтық бөлінген экономикалық субъектілер арасындағы экономикалық қатынастар жүйесін білдіреді» [2, 46-б.].

Виртуалды еңбек нарығы - бұл еңбек коммуникацияларын жүзеге асыру мақсатында осы субъектілердің экономикалық және құқықтық қатынастарына негізделген еңбек субъектілерінің интернет-кеңістігіндегі сандық платформалар арқылы қашықтықтан жұмыс істеудің инновациялық форматы [2, 46-б.].

Виртуалды көші-қон көші-қонды адамдардың шекарадан физикалық қозғалысы ретінде кеңінен анықтауды қиындатады. Цифрлық ұтқырлықтың тұжырымдамалық және заңды түрде жаңа формалары пайда болады, олар құқықтық аумақтарды түсінудің бірегейлігіне, демек, көші-қонды реттеу мен түсінудің іргелі категорияларына күмән келтіреді.

Интернеттегі жұмыстың, виртуалды көші-қонның рөлі күрт артып, COVID-19 коронавирусының таралуы жағдайында сапалы жаңа дыбысқа ие болады. Жалпыұлттық карантиндер мен жалпыға бірдей оқшаулаудың енгізілуі өмір мен жұмыстың едәуір бөлігін «виртуалды ұшаққа» айналдырады. Үйден қашықтан жұмыс істеуге сәтті бейімделу бойынша ұсыныстар ұсынылады. Қозғалысқа шектеу мигранттарды, тіпті соңғы уақытқа дейін күрескендерді де қабылдауға тыйым салады. Үкімет пен кәсіпкерлік қоғамдастық бір жағынан онлайн - еңбекке қаражат үнемдеуге, екінші жағынан адамзат пен әлемдік экономика алдында туындайтын жаңа сынақтарға бейімделген виртуалды көші-қонның дамуын ынталандыру үшін жағдай жасайтыны анық. Сонымен бірге, көптеген еңбек мигранттары көбінесе уақытша, бейресми, кепілдіксіз негізде жұмыс істейді, яғни олар қауіпсіздік, жұмысынан айрылу және еңбек жағдайларының нашарлауы тұрғысынан жоғары тәуекелге ұшырайды. COVID-19 пандемиясымен байланысты дағдарыс олар үшін, әсіресе, әлеуметтік қорғауды толық пайдалану немесе қажетті қолдау алу мүмкіндігіне ие болмай, аз төленетін және біліктілігі төмен еңбекпен пропорционалды түрде айналысатын еңбек мигранттары-әйелдер үшін бұл қауіптерді одан сайын күшейтті. Елімізде виртуалды еңбек нарығы 2019-2020 жылдардағы дағдарыс кезінде қалыптасты, соның арқасында «қызметкердің еңбек нарығынан» «жұмыс берушінің еңбек нарығына» көшу жүзеге асырылды, яғни толық емес жұмыс күніне/аптаға көшу, икемді кесте, үйде жұмыс істеу орын алды [3, 31-б.].

Қашықтан жұмыс істеуді ұйымдастырудың ерекшелігі - нақты уақыт режимінде Интернет желісіндегі қызмет. Бұл қызмет түрінің синонимдері - қашықтан жұмыс, телефонмен жұмыс. «Қашықтан жұмыс» термині, 1970-ші жылдары американдық Джек Найллс енгізген, келісім бойынша қашықтықтан жұмыс істеуді белгіледі, ал кейінірек кеңсе қабырғаларынан тыс жұмыс түрі «тележұмыс» деп аталды [4, 67-б.].

Оның түрлері бойынша қашықтықтан жұмыс бөлінеді:

- үйде жұмыс істеу;
- аралас жұмыс түрі (кеңседе болу);
- мобильді тележұмыс (іссапарлармен, құрылыс нысандарын бақылаумен және т.б. ұсынылған үйден немесе кеңседен тыс жұмыс);
- клиенттерге қашықтықтан қызмет көрсету (клиентке компанияның бас офисінен әлемнің кез келген нүктесінде қызмет көрсетіледі);
- арнайы жабдықталған кеңседе жұмыс істеу, мысалы, ғылыми зертханаларда.

Алыстағы қызметкерлерді фрилансерлерден ерекшелендіреді, өйткені олар штаттық қызметкерлер немесе аутсорсерлер бола отырып, «кеңсе» әріптестері сияқты шарттарда ресімделеді.

Интернет желісі ішінде жүзеге асырылатын еңбек қызметінде виртуалды еңбек көші-қонына кедергілер жоқ.

Оның нақты көші-қоннан айырмашылығы оның оң салдары:

- Өз елінде де, басқа елдерде де жұмыс орындарының қызметкерлері мен жабдықтарына шығындарды азайту мүмкіндігі. Әсіресе роботтандырылған салалар үшін өзекті - медицина, өндіріс.

- Жоғары білікті мамандардың көмегімен бизнестің тиімдірек салаларына жылжу;
- Қызметкерлердің ұтқырлығын арттыру.
- Өз мансабын дамыту мен басқарудың мүмкіндіктері мен перспективалары ашылады;
- Тұрақты жұмыссыздықтың алдын алу.
- Нақты көші-қон кезінде туындайтын мәселелер - тұрғын үймен қамтамасыз ету, көшіп-қонушыларға жұмыс орындарын беру шешіледі.
- Ұлттық виртуалды кеңістік қалыптасуда.
- Халықтың әлеуметтік осал топтарының ел ішінде, сондай-ақ шетелде тұратын жерінен басқа қалаларда да жұмысқа орналасу мүмкіндігі бар.

Виртуалды еңбек көші-қонының негізі тек артықшылықтарға ие және оны кез-келген елдің экономикасы аясында жүзеге асыруға болады. Бірақ егер мұқият қарасаңыз, виртуалды еңбек нарығында теріс аспектілер бар, соның негізінде виртуалды көші-қон конфликтогендік сипатқа ие болады.

«Қақтығыс» ұғымының анықтамасынан бастап айтарлықтай айырмашылық бар. Сонымен, классикалық анықтамаға сәйкес, «қақтығыс» сәйкес келмейтін пікірлер немесе мотивтер негізінде екі немесе одан да көп тараптардың қақтығысын білдіреді. Виртуалды кеңістіктегі қақтығыс жағдайында бұл екі немесе одан да көп шындықтың қақтығысы дегенді білдіреді [5, 37 б.].

Мұндай қақтығыстарды шешу нақты қақтығыспен салыстырғанда қиынырақ, өйткені виртуалды кеңістікте оны шешуге неғұрлым көп күш жұмсалса, соғұрлым күшті болады. Бұл виртуалды кеңістіктегі қарым-қатынас ерекшеліктеріне байланысты - эмоциялардың болмауы, мәтіндерді, тапсырмаларды және т.б. қабылдаудың дүниетанымдық ерекшеліктерінің айырмашылығынан туындаған түсінбеушілік туындайды.

Виртуалды еңбек нарығы деңгейінде:

- Жанжал виртуалды еңбек нарығының ерекшеліктерімен анықталады, атап айтқанда, қызметті ақпараттық бақылау және үйлестіру саласына ауысқан виртуалды қызметкерлерді басқару мәселелері, жалдау, іріктеу, еңбекті ұйымдастыру, оқыту, ынталандыру, қызмет нәтижелерін бағалау және т.б.

- Бұл нарықты зерттеу фрагменттелген, қашықтықтан жұмыспен қамтудың салдары нашар зерттелген және институттар, ғылыми ортада және еңбек орталарында нақты бекітілген терминология мен категориялардың болмауы. Бүгінгі таңда еңбек заңнамасында виртуалды нарық қатынастары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексімен қашықтан жұмыс істеу туралы реттеледі [6].

Виртуалды нарық қатынастарының реттеудің заңдылығы мен шекаралары туралы айту өте қиын, өйткені ол кейде қашықтан жұмыс істеу тұжырымдамасына сәйкес келмейтін акт модификацияларына бейімделеді. Демек, стандартты еңбек келісімшарттарының модификациясы, әлеуметтік қорғауға қол жетімділіктің шектелуі, сондай-ақ нақты көші-қон кезінде виртуалды мигрант өзі жұмыс істейтін елде немесе қалада қарастырылған әлеуметтік төлемдерді алмайды. Еңбекті қорғау әлсірейді, әсіресе жұмыс беруші мен жұмыс беруші арасындағы қарым-қатынас, егер жұмысқа орналасу провайдер ұйымы арқылы жүрсе, шиеленіседі.

Нақты мигранттарды статистикалық есепке алудың нақты әдістерінің жоқтығынан виртуалды мигранттар үшін мұндай әдістер жоқ, бұл мемлекет деңгейінде сұраныс пен ұсынысты үйлестіруді мүмкін емес етеді (шет елдердегі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мәселесі). Бұл сондай-ақ халықтың қашықтықтан жұмыс істеу тетіктері, тәуекелдері мен артықшылықтары туралы нашар хабардар болуына байланысты. Сонымен бірге виртуалды көші-қонды заңсыз жұмыспен қамту саласына аударады.

Виртуалды мигранттың зияткерлік капиталының салмағы азаяды, өйткені шетелдік компанияларда жұмыс істеу үшін шет тілін білу қажет. Егер өз елінде кәсіпқой оны жоғары деңгейде иеленсе, онда виртуалды көші-қон елі үшін оның білімі орташа деңгейге сәйкес келеді (бұл сөзсіз қақтығысқа, орындалмаған тілекке әкеледі). Виртуалды мигранттардың бейімделу қақтығыстары да сөзсіз, өйткені қазіргі уақытта виртуалды еңбек нарығында сұранысқа ие кадрларды қайта даярлау бойынша білім беру бағдарламалары жоқ.

Виртуалды еңбек көші-қоны жоғары білікті жұмыс орындарын құру үшін жақсы әлеуетке ие бола отырып, нақты көші-қон процестерінен кем түспейтін жаңа қауіп-қатерлерге-прекариалды және көлеңкелі жұмыспен қамтуға тап болады.

Жоғарыда келтірілген пайымдауларды қорытындылай келе, бір жағынан мемлекеттер арасындағы еңбек қатынастарына қатысты шекараны кеңейтуге мүмкіндік беретін және екінші жағынан кәсіби және жеке өсудің жаңа мүмкіндіктерін беретін виртуалды еңбек нарығының саласы көптеген виртуалды еңбек мигранттары үшін зиянсыз құбылыс емес деп айтуға болады. Виртуалды нарықта болып жатқан жеткіліксіз зерттелген процестер виртуалды нарық пен виртуалды көші-қонды заңнамалық реттеуге шектеулер қояды. Екінші жағынан, осы құбылыстың барлық ерекшеліктерін толық зерттемеген виртуалды мигранттың өзі өз қажеттіліктеріне қанағаттанбау, өз құқықтарын қашықтықтан қорғау мүмкін еместігі жағдайында болады, бұл сөзсіз тұлғааралық және тұлғааралық сипаттағы қақтығыстарға әкеледі.

Бұл жағдай виртуалды кеңістіктегі қақтығыстардың ерекшеліктерімен, мысалы, қарым-қатынас процесінде вербалды емес компоненттің болмауы, әңгімелесушінің эмоцияларын қабылдауды қиындатады, нақты және Интернет кеңістігіндегі қарым-қатынас ережелерінің айырмашылығы, байланыс арналарының сәйкес келмеуі-міндеттерді қоюдың кросс-сипаты, қашықтықтан жұмыс форматында қарым-қатынастың құпиялылығын орнату. Бұл мәселелердің барлығын жұмыс берушілер де, виртуалды еңбек көші-қоны және виртуалды еңбек нарығы саласындағы зерттеулермен айналысатын ғалымдар да шешуі керек.

Белгілі болғандай, виртуалды кәсіби қатынастардың бұл саласы еңбек мигрантының өзі үшін де, ел үшін де жағымды және жағымды салдарлардан басқа, әртүрлі сападағы конфликтогендерді қамтиды. Оларға виртуалды еңбек қатынастары үшін заңнамалық базаның нашар дамуы, нақты еңбек көші-қонына тән бейімделу және басқа да қақтығыстардың болуы, виртуалды мигранттардың кәсіби біліктілігі мен зияткерлік әлеуеті мәселелері жатады. Көбінесе виртуалды еңбек нарығы саласында көлеңкелі қатынастар бар. Жоғарыда айтылғандардың бәрі виртуалды еңбек көші-қоны мен виртуалды еңбек нарығын осы процестерді қоздыратын фактор ретінде терең зерттеуді қажет етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Аниш А. *Виртуальная миграция: цифровая глобализация. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 8. Науковедение: Реферативный журнал. – 2008. – С. 62-66.*

2. Русакова Т.Б. *Суцность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации. // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. № 5. – С. 44-57.*

3. Бурибаев Е.А., Белхожаева Д.Ж. *Қашықтықтан жұмыс істеу жағдайындағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу мәселелері // Абай атындағы ҚазҰПУ ХАБАРШЫ «Юриспруденция» сериясы, 2021. - №4 (66). – Б.31-37.*

4. Жеребин В.М., Алексеева О.А., Ермакова Н.А. *Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения. - Народонаселение. 2016. № 1(71). – С. 67-78.*

5. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. *Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда. - Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 4. – С. 37.*

6. *Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚРЗ // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)*