

# ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БИЗНЕС ҚҰҚЫҒЫ ЖӘНЕ ЗАҢНАМАЛЫҚ ОРТА: ТРАНЗАКЦИЯЛЫҚ КӨЗҚАРАС

Халықаралық рекрутинг





Халықаралық нарыққа шығу үшін қызметкерлерді үш негізде жұмысқа тартуға болады. Біріншісі – өз қызметкерлерін жалдау, екіншісі – тәуелсіз мердігерлерді жалдау, үшіншісі – дистрибьютерлерді жалдау. Компанияға ең қолайлысы өз мемлекетінің азаматтарын шетелге апарып, сол қызметті жүзеге асыру. Бірақ шетелдің еңбек заңына немесе белгілі бір кедергілерге байланысты олар 100% өз қызметкерлерін жалдап, шетел аумағында өз қызметін көрсете алмайды. Сондықтан дүниежүзілік сауда бойынша халықаралық сауда негізінде халықаралық жұмысқа тартудың 50%-ы сауда және дистрибьюторлар арқылы жүргізіледі, яғни халықаралық жұмысқа тартудың бір формасы – сауда өкілін жалдау. Сауда өкілін жалдау барысында негізгі білу керек мәселе сауда өкілі қай мемлекеттен жалданды сол мемлекеттің заңы бойынша сауда өкілінің кім екендігін және негізгі қызметі жайлы біліп алу керек. Сауда өкілінің қызметі компания мен өкіл арасында еңбек шарты арқылы немесе өзге келісімшарт сияқты нысандарда рәсімделеді. Сауда өкілі еңбек шарты арқылы компанияға жалданатын болса, онда ол тұрақты түрде сол компанияның қызметкері ретінде қаралады.

Жалпы сауда өкілімен еңбектік қарым-қатынасқа түскен кезде компаниялар бірнеше мәселелерді өздерінің келісімшарттарында алдын ала көздеп, қарастырулары керек. Мысалы, ескерту, яғни компанияға сауда өкілінің қызметі қажет болмаған жағдайда, сауда өкілін қандай уақыт ішінде хабардар ету керек деген сияқты мәселелер еңбекшартында анықталып алыну керек және 1–7 ай ішінде ескертілу керек. Ондай хабар алғаннан кейін сауда өкілі 7 айға дейін сол компанияда қызмет етуге құқылы немесе басқа компанияда жұмыс тапқанға дейін осы компаниямен жұмысын жалғастыра береді. Сауда өкіліне төленетін жалақының немесе сыйақының мөлшері келісімде алдын ала жазылады. Мысалы, сауда өкілі қандай да бір жағдайда сол компанияға үлкен пайда әкелетін қызмет жасаса, ол пайдадан белгілі бір сыйақы алуға құқылы.

Жұмысқа қабылдау мәселесіндегі шарттар туралы айтатын болсақ, АҚШ-та жалдау еңбегіне тұруға байланысты шарттың еріктілігіне артықшылықтар берілген және Жалдау еңбегінің еріктілігі доктринасы деген нақты құжат бар. Бұл доктрина бойынша еңбекке жалданған кездегі қызмет бойынша екі тараптың сұраныстары, өтініштері, ерікті көзқарастары есепке алынады, яғни жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы келісім ерікті түрде жүргізіледі. Қызметке жалданған қызметкерге ең алдымен компанияның ар-ождан кодексі немесе қызмет ету этикасы бойынша ішкі нормативтік актілер таныстырылады. Ол актілерде қызметті жүргізудің ережелері, мінез-құлық ережелері, сонымен қатар, ақпараттық құпияны сақтау міндеті, тіпті қызметкер компаниядағы қызметін босатқаннан кейін де бұл құпиялардың сақталуына кепілдік беретін міндеттемелер жазылған. Бағдарламаларды көшіру тәртібі де қарастырылады. Осы кодекстерде қудалау және кемсітушілік, сексуалды зорлық-зомбылыққа жол бермеу секілді негізгі элементтер қарастырылады және жеке-жеке анықтама беріледі. Осындай жағдай туындаған кезде арыздану тәртібі алдын ала қарастырылып жазылады. АҚШ-та сексуалды зорлық-зомбылыққа қатаң қарайды. Егер компанияның кодексінде сәйкессіз мінез-құлықтардың сипаттамасы берілетін болса, сол сәйкессіз мінез-құлықтардың әрқайсысына анықтама беріледі. Мысалы, «сөзбен балағаттау дегеніміз не?», «кемсіту дегеніміз не?» және т.б.

Ар-ождан кодекстерінде жақсы мінезге сай емес әрекеттер жасалған кезде, арыз беру процедурасын неғұрлым қарапайымдандыруға тырысады. Жәбірленуші арыз түсірген жағдайда, осы істі қарайтын комиссия немесе компанияның қандай да бір ішкі басшы органы шағым бойынша мәселені бейтарап, ешкімнің қатысуынсыз, ешкімнің әсерінсіз, тез арада, жан-жақты, әділетті түрде қарастыруы тиіс.

АҚШ-та белгілі біл қызметкердің үстінен арыз түсетін болса, осы шағымға байланысты сол қызметкердің жұмыстан шығу мәселесі қарастырылатын болады. Айта кететіні, АҚШ-та жұмыстан шығару процесі оңай жасалады. Ал Еуропалық одақ мемлекеттерінде қызметкерді жұмыстан шығару процесі күрделі. Себебі бұл елдерде басқару органдарында өзгешелік бар. Мысалы, АҚШ-та директорлар кеңесі агенттерден тұрады, яғни акционерлер басқару қызметіне қатыспайды, агенттер жұмыстан шығаруды тез жүзеге асыра алады. Ал Еуропалық одақ елдерінде директорлар кеңесі көбіне бақылау кеңесінен тұрады. Бұл кеңес жұмысшылардың өздерінен құрылады. Бұл елдерде кәсіподақ кеңестері үлкен рөл атқаратынын атап өту керек.



Германияда қызметкерді жұмыстан шығарар алдында 7 ай мерзім бұрын жұмысшы мен қызметкерді ескерту тиіс.

Германия мен Швецияда қызметкерді жұмыстан шығару алдында бұл мәселе кәсіподақпен келісіледі. Кәсіподақ ұйымының келісімінсіз жұмыскерді жұмыстан шығару мүмкін емес. Бұл мемлекеттерде табыс салығы үлкен, 30–40% жетеді. Сондай-ақ жұмыстан босатылған азаматтарға мемлекет тарапынан қаржылай көмек көрсетіледі. Бұл өтемеақылардың көлемі осыған дейін алып жүрген мөлшерден кем болмайды. Мысалы, Францияда жұмысшыны немесе қызметкерді жұмыстан босатқан жағдайда сол қызметкерді қайта даярлауды өз мойнына алуға міндетті. Ал егер сол қызметшінің орны қысқартылып қалса, онда компания сол қызметкерді қайта даярлап, басқа бөлімге бұрыңғы жалақыдан кем емес мөлшердегі қызметке ауыстырады. Италияда жалданатын қызметкерлердің тізімін жасайтын арнайы орган бар. Егер италиялық компаниялар қызметкер іздейтін болса, осы органға барып, сол тізімнен таңдап алады. Бұл жалданып жұмыс жасайтын қызметкерлердің құқығын тікелей қорғап отыратынын білдіреді.

ДСҰ қоятын айыптардың бірі – халықаралық бизнес транзакциялары кезінде еңбек қатынастарын жасайтын қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын көп қарастыра бермейді, яғни халықаралық еңбек қатынастары ішкі, ұлттық деңгейде де реттеліп отырады. ДСҰ-на кіретін Халықаралық еңбек ұйымы 1919 жылы Версаль шарты бойынша құрылған. Халықаралық еңбек ұйымы дүниежүзі бойынша еңбекшілердің құқығын қорғайды, денсаулығына, физикалық дамуына зиян келтіретін жұмыс істеуге тыйым салады. Халықаралық еңбек ұйымының қағидаларының бірі – қызметкерлер бірлестіктер құруға құқылы. Еңбек шартымен қоса, қызметкерлер ұжымдық келіссөздер жүргізіп, компанияның ішінде ұжымдық шарттар жасай алады. Бұл шарт бойынша жұмысшылардың құқықтары мен бостандықтары жеке қарастырылады.

Бірлестіктер құру құқығы бойынша көптеген мемлекеттердің компанияларында кәсіподақ ұйымдары құрылған. Кәсіподақ ұйымдары қызметінің бағыттары көбіне бірдей келеді. Бірақ олардың маңызы әртүрлі. Екінші қағида – мәжбүрлі еңбекке жол бермеу. Мысалы, АҚШ-та еңбек шартын жасасудың ерікті түрі қалыптасқан. Үшінші – балалар еңбегін жою. Өкінішке орай, Камбоджа, Лаос сынды мемлекеттерде балалар еңбегін пайдалану әлі де кездесіп жатады. Жалпы, халықаралық құқықта мәжбүрлі еңбек, балалар еңбегін пайдалану және мүгедектерді еңбекке тарту мәселелері құпталмайды. Келесі қағида – жұмысқа қатысты кемсітушілікті жою. Қандай компания болмасын, қызметкерлерін ұлтына, жынысына, дініне байланысты кемсітушілікке жол бермеуі тиіс. Мысалы, Қазақстанда еңбекке жарамды мүгедектерді жұмысқа орналастыру, оларды қоғамнан қалыстырмау мақсатында шаралар қарастырылған, яғни өз кеңсесіне мүгедекті алған компанияға 20% жеңілдік беріледі.

Халықаралық нарыққа шығудың бірден бір жолы – сауда өкілін немесе тәуелсіз мердігерді жалдау деп атап кеттік. Тәуелсіз мердігер компанияның ішкі еңбек тәртібіне, жұмыс уақыты, этика ережелеріне бағынбайды, яғни тәуелсіз мердігер өзі орналасқан елдің заңына бағынып, қызмет атқарады. Ал сауда өкілі әртүрлі мемлекетте әртүрлі деңгейде қарастырылады. Сауда өкілі компания атынан тауарларды, қызметтерді, технологияларды, экспорттаушы мүдделері атынан келісімдер жасап, келіссөздер жүргізіп, клиенттер тауып, олармен байланыс орнатуға арналған субъекті. Сауда өкілі мен агент айырмашылығы: сауда өкілі компания атынан келіссөздер жүргізе алады, маркетингтік зерттеулер жасай алады, бірақ сауда өкілдері компания атынан қаржылық операциялар жүргізе алмайды. Ал агенттер коммерциялық операциялар жүргізе алады, сонымен қатар, сауда өкілі жасайтын қызметті де қоса атқара алады.