

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РАБОЧЕГО КЛАССА: МЕТАЛЛУРГИ В ГОРОДЕ ТЕМИРТАУ

Томмасо Тревисани, доктор PhD, профессор
Институт социальной антропологии им. Макса Планка
Федеративная Республика Германия

В Казахстане в результате капиталистической реструктуризации и флексибилизации труда в период 90-х гг. XX в. образовался сложно дифференцированный индустриальный рабочий класс. В г. Темиртау (Казахстан), в городе с сильным индустриальным уклоном благодаря наличию в нём (со времён Советского Союза) гигантского металлургического завода – Карагандинского металлургического завода (Кармет) –, принятые на работу подрядчики образуют социальную группу, которая определённо отличается от традиционного рабочего класса, сформировавшегося в советский период. Рабочие подрядных организаций часто отличаются от штатных рабочих своим социальным происхождением, возрастом и своими жилищными условиями. Они придерживаются точек зрения и взглядов, отличающихся от взглядов и амбиций штатных рабочих. Их этническая и культурная принадлежность в определённой степени играет свою роль в формировании этой отдельной групповой самоидентификации.

Интерес к условиям работы и проживания индустриальных рабочих в г. Темиртау появился у меня после возникновения исследовательской группы «Промышленность и неравенство на территории Евразии» при Институте социальной антропологии им. Макса Планка. Наша исследовательская группа рассматривает отношения власти, иерархию и экономику в широком спектре различных индустриальных контекстов, с особым упором на формы социально-экономического неравенства [1].

Социально-антропологическое полевое исследование для этой статьи проводилось в период с марта 2013 года по август 2014 года, в одном из цехов Кармета (ныне «АрселорМиттал Темиртау»). В частности, моя работа фокусировалась на дробильно-сортировочной фабрике (ДСФ), которая является подразделением агломерационного цеха. ДСФ или дробильно-сортировочная фабрика – это подразделение, куда руда, флюсы и другое сырьё (за исключением угля и кокса) доставляются для завода по железной дороге или грузовиками, разгружаются на склады, а затем дробятся и смешиваются перед доставкой в другие цеха. Её предназначение в большей мере логистическое: ДСФ гарантирует постоянное снабжение завода сырьевыми материалами.

Во время проведения полевого исследования я наблюдал, как темиртауские металлурги постоянно сталкиваются с увеличивающимся давлением, разделением и новыми требованиями к их труду. Эти новые условия труда, отражая глобальную тенденцию [2], создают новое социальное неравенство и иерархию внутри рабочего класса, и тем самым расширяют их.

Самое очевидное разделение обнаруживается между штатными работниками компании, которые имеют стабильные рабочие места, профсоюз, более высокую квалификацию и более высокую зарплату, и работниками подрядных организаций (подрядчиками), которые имеют нестабильную работу, низкую квалификацию, низкую зарплату, часто выполняют более опасную работу и не всегда защищены профсоюзом.

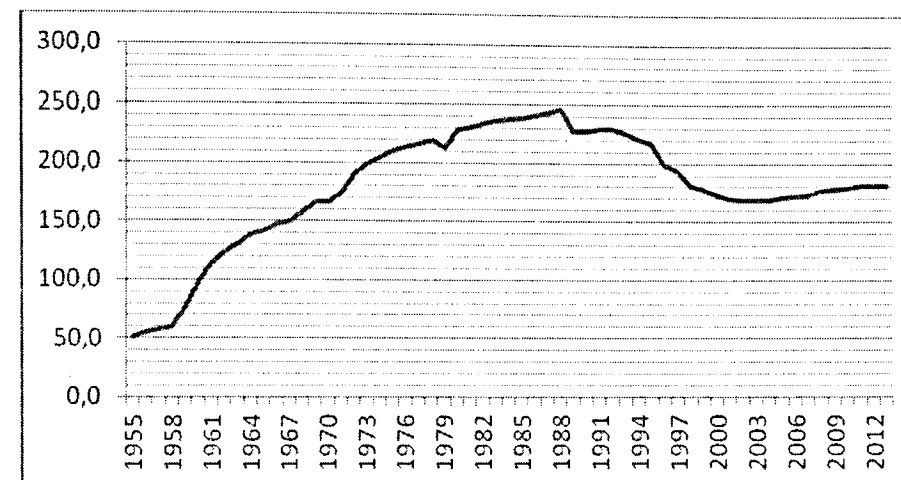
Разделение между штатными работниками и подрядчиками – это глобальная феноменальная особенность неолиберальных индустриальных условий, которая, например, наблюдалась Джонатаном Парри на индийском металлургическом заводе в городе Билай [3]. В г. Темиртау, однако, в отличие от других мест, оба сегмента рабочей силы испытывают ухудшение условий, что будет мной позже продемонстрировано на примере ДСФ.

Кармет – история

Город Темиртау образовался в советские годы вокруг единственного в Казахстане металлургического комбината. Во время Второй мировой войны для нужд фронта был построен первый металлургический завод [4]. После окончания войны посёлок был отстроен до размеров города японскими военнопленными. Развитие г. Темиртау как урбанистического и индустриального центра получило большой толчок, когда он в конце 50-х годов XX века стал привилегированным всесоюзным объектом – комсомольской стройкой. 26 000 молодых юношей и девушек со всего Советского Союза и из-за его пределов приехали в г. Темиртау, чтобы принять участие в строительстве Казахской Магнитки [5].

Город Темиртау известен по нескольким причинам: среди рабочих Карагандинского металлургического завода (позже – Карагандинский металлургический комбинат – Кармет), открытого в 1960 г., был Нурсултан Назарбаев, будущий Президент Казахстана и как город, испытавший затяжной упадок в постсоветский период.

Таблица 1.
Население г. Темиртау (в тысячах)



Источник: Казстат 2013 г.

Во время советского периода в качестве символа современности Кармет был способен привлечь рабочих далеко из-за пределов Казахской ССР более хорошим продовольственным снабжением, жилищными условиями и возможностями для получения работы. Население г. Темиртау вырастает с 50 000 в 1955 году до 245 000 в 1988 году (см. Таб.1).

Поздний советский период и ранний постсоветский период характеризуются медленным, но постоянным снижением числа населения. В 1990-х годах в г. Темиртау мы видим отрицательные показатели по рождаемости, сильную миграцию и потерю около трети населения. Только в 2000-х годах ситуация постепенно меняется, и население опять начинает увеличиваться. В 2013 году население было 180 000, что, тем не менее, на 65 000 меньше, чем в пиковое время (в 1988 г.), а также имеет другой, отличный от предыдущего демографический состав.

С самого начала и в течение всего советского периода г. Темиртау был преимущественно русскоговорящим городом. Люди казахской национальности были меньшинством, и казахская культура была мало распространена в городе. Сегодня это меняется. Город всё ещё, в основном, русскоговорящий, но увеличение населения города происходит за счёт прибытия в поисках работы новых казахоговорящих переселенцев из сельских местностей юга страны, а также за счёт этнических казахов из Монголии и Узбекистана, которые переселяются в Казахстан и получают преимущества благодаря правительственной программе, поддерживающей их «репатриацию» [6].

Как и в прошлом, город имеет сильную зависимость от металлургического завода. Высокие дымовые трубы, промышленные цеха, жилые постройки и административные здания советского периода по-прежнему характеризуют городской ландшафт. Металлургия продолжает оставаться самым основным ресурсом для работы в городе.

«АрселорМитталТемиртау»

В 1995 году Лакшми Миттал, индийский металлургический магнат, проживающий в Великобритании, приобрёл Карагандинский металлургический комбинат у казахстанского правительства, когда комбинат был на грани финансового краха. Кармет был сначала переименован в «Испат-Кармет», а позже в «АрселорМиттал Темиртау», – это имя компании, которая зарегистрирована в Люксембурге, имеет корпоративный офис в Лондоне, а правление завода и Стальной Департамент базируются в г. Темиртау.

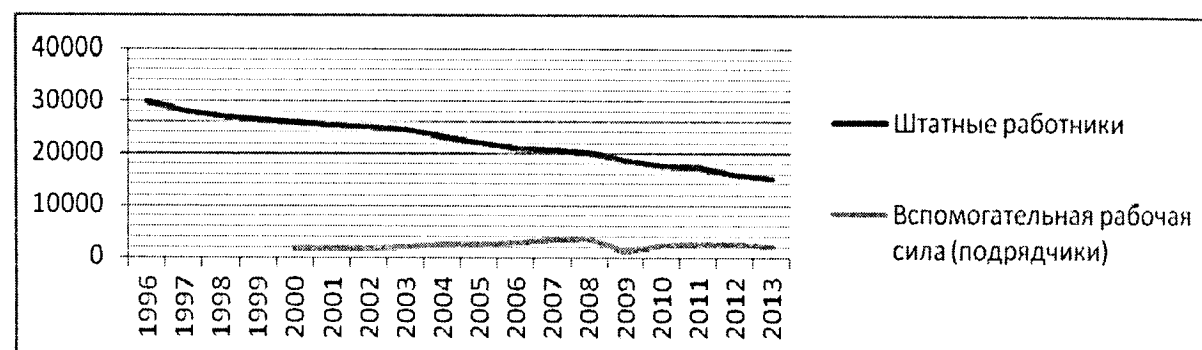
С 1995 года начался процесс реструктуризации, нацеленный на медленное, но постоянное снижение численности рабочей силы и на свёртывание дополнительных отраслей и услуг, которые были учреждены в советский период для того, чтобы удовлетворить социальные потребности

рабочих. Параллельно этому процессу увеличилось число работников подрядных организаций, нанимаемых для выполнения некоторых работ, ранее выполняемых штатными работниками.

Для административных и финансовых целей компания разделяет подрядные организации на 3 типа, в зависимости от их специализации: текущий ремонт, капитальный ремонт и инвестиционные проекты. Разделение существует и внутри подрядных организаций. Работающие в инвестиционных проектах получают более высокую зарплату, чем те, кто выполняет капитальный ремонт, в то время как занятые на текущем ремонте получают самую низкую оплату.

Подрядные организации в г. Темиртау имеют различную историю, опыт и специализацию. Некоторые из них были основаны недавно и специализируются на низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работах. Другие были основаны ещё в советский период, когда вспомогательные подрядные организации имели привилегированные рабочие условия и более высокую оплату труда, чем обычные металлурги. Ситуация с этими вспомогательными подрядными компаниями изменилась с приходом Миттала, и на сегодняшний момент работа в подрядной организации, в основном, является синонимом нестабильной работы и низкой заработной платы в сравнении со штатными работниками.

Таблица 2.
Штатные работники и вспомогательная рабочая сила на «АрселорМитталТемиртау»



Источник: данные «АрселорМитталТемиртау»

Компании сильно отличаются условиями приёма, социальными пакетами и условиями труда. Хотя сложно делать какие-либо обобщения, справедливо будет отметить, что существует иерархия подрядных организаций. Компании разделены внутри и между собой, и их размер имеет значение: в больших компаниях, таких как «АрселорМитталТемиртау», условия приёма на работу всегда лучше, чем те, которые предлагаются в подрядных организациях.

Согласно статистике, в 2013 году было 60 подрядных организаций, работающих для «АрселорМитталТемиртау», в которых работает 2116 человек на текущем и капитальном ремонте (по подрядчикам на инвестиционных проектах данных не было). В период с 2000 по 2013 год, число временных подрядчиков колебалось между 2000 и 3000. Параллельно этому процессу число штатных постоянных рабочих на заводе сократилось вдвое с 30 000, работавших в 1996 году, до примерно 15 000 в 2013 году.

Эта общая тенденция также видна на ДСФ. В 2004 году на ДСФ работало около 400 штатных работников, в 2013 году осталось 208. В этом подразделении политика реструктуризации выражается в сокращении рабочих мест и в недостаточном инвестировании в устаревшее оборудование из-за экономии денег. Именно это и стало причиной, почему рабочие покидают компанию.

В то же время, важность подрядчиков в подразделении выросла. На ДСФ подрядчики выполняют различные работы. Их основная задача — работа в качестве разнорабочих, выполнение тяжёлой физической работы. Некоторые подрядчики работают сезонно, другие — постоянно, практически интегрировавшись в штатные рабочие бригады. Число подрядчиков постоянно колеблется, не только из-за разных потребностей компании, но также, потому что работники подрядных организаций быстро уходят из них, когда хотят найти более высокооплачиваемую и менее физически сложную работу.

Штатные работники компании и работники подрядных организаций

Постоянные работники объединены в профсоюз, они имеют постоянные контракты, и согласно их коллективному договору они имеют различные льготы и довольно высокую зарплату. Работники

подрядных организаций, напротив, не имеют льгот, а также по большей части не имеют контрактов. Их зарплаты низкие и выплачиваются с задержкой в один или два месяца.

Различия в зарплате между штатными работниками и подрядчиками значительны. В контексте г. Темиртау, зарплата штатного работника позволяет вести довольно приличную жизнь, особенно если рабочие имеют свой собственный дом. Штатные работники могут позволить себе досуг, праздники и высшее образование для детей, в то время как подрядчики этого не могут.

Средние показатели скрывают тот факт, что зарплаты штатных работников и подрядчиков могут сильно отличаться. Люди некоторых профессий зарабатывают больше, чем другие, а, в общем, профессии, на которых работают женщины, оплачиваются ниже. Например, среднемесячная зарплата машиниста конвейера 95 780 тенге. Средняя зарплата вагоновожатчика, которая является исключительно мужской профессией, 211 330 тенге. Подобные различия также существуют среди подрядчиков, где мужчины часто (но не всегда) получают больше денег, чем женщины, выполняя ту же работу. В контексте ДСФ, самая низкая зарплата, о которой я слышал, была около 30 000 тенге, и это была зарплата бригады по уборке территории (техники).

Таблица 3.
Средняя зарплата в промышленном секторе, 2013 г. (в тг.)

	Все работники	Рабочие	Служащие
АМТ*	129.182	122.933	151.971
Аглофабрика *	148.073	142.841	201.949
Ремонтные цеха*	132.029	125.571	175.927
Подрядные организации**	30.000-40.000	-	-

Источник: *данные «АрселорМиттал Темиртау»; **данные городского профсоюза г. Темиртау

Средний возраст работников подрядных организаций намного ниже, чем штатных работников. «АрселорМиттал» практически прекратил набор на работу и поощряет ранний уход на пенсию, как результат этого — в цехах очень мало молодых работников. По состоянию на 2013 год стаж работы штатных работников на ДСФ составлял в среднем 16 лет, в то время как средний стаж работы подрядчиков составлял всего 1,5 года. Более того, половина подрядчиков (29 из 59 работников подрядных организаций, работавших на ДСФ во время проведения моего исследования) работало на тот момент 6 месяцев и меньше. Из-за низкой оплаты и сложных условий труда только небольшое количество подрядчиков «выдерживает» на этой работе несколько лет постоянной работы на ДСФ.

Таблица 4.
Стаж работы, возраст и пол работников ДСФ

Всего: 267 работников	Число рабочих и служащих	Средний стаж работы	Средний возраст	Процент женщин
Штатные работники АМТ (технологический персонал)	152	16	44	39,5%
Штатные работники АМТ (обслуживающий персонал)	56	22	49	0%
Работники подрядных организаций	59	1,5	35	42%

Источник: статистика АМТ; самостоятельно собранные во время полевого исследования данные

Работа в качестве подрядчика часто означает более опасную работу, чем работа в качестве штатного рабочего. Отчасти, это происходит, потому что штатные работники имеют более высокий образовательный уровень, чаще проходят повышение квалификации и являются более опытными и лучше осведомлены о рисках, чем подрядчики. Это происходит также и потому, что подрядчики часто получают более опасные задачи для выполнения. В период между 2007 и 2013 годами как минимум 21 рабочий погиб на заводе в результате несчастных случаев на рабочем месте. 11 из них были подрядчики, 10 штатные работники. В течение этих лет число штатных работников сократилось с

20610 до 14929, в то время как число работников подрядных организаций с 3382 до 2116 (Источник: статистика АМТ).

Социальное происхождение рабочих

В 2013 году на ДСФ 16,3% штатных работников и 56% работников подрядных организаций были казахской национальности. Для сравнения: в 2013 году 25% населения г. Темиртау - представители казахской национальности согласно данным Казстат. Приблизительно половина этнических казахов, работающих на ДСФ в качестве подрядчиков, родились за пределами Казахстана. За последние годы число казахов среди штатных работников значительно выросло. Во времена Советского Союза только небольшое меньшинство были представителями казахской национальности. Но, как и прежде, штатные работники, в основном, являются представителями русской национальности (60% от числа штатных работников ДСФ), а русский язык на ДСФ является рабочим языком, который каждый штатный работник использует в повседневном общении. Среди подрядчиков ситуация иная, поскольку они не все знают русский язык.

Таблица 5.
Этническая принадлежность работников ДСФ

Всего:	Число рабочих и служащих	Из них казахи
267 работников		
Штатные работники	208	16.3%
Работники подрядных организаций	59	56%

Источник: статистика АМТ; самостоятельно собранные во время полевого исследования данные

Работники подрядных организаций ДСФ имеют различное социальное происхождение. Многие приехали в г. Темиртау из других мест. Это либо оралманы, либо казахи из близлежащих посёлков, расположенных недалеко от г. Темиртау, а также казахи, приехавшие недавно из южных областей страны в поисках более высокооплачиваемой работы в промышленном городе. Многие из них живут в арендуемых квартирах или каждый день ездят из посёлков, но в этом случае большая часть их зарплаты уходит на транспортные расходы. Очевидно, что с повышением цен на аренду и покупку жилья новым переселенцам стало несравненно сложнее позволить себе жить в г. Темиртау. В то же время давно проживающие резиденты смогли использовать шансы на приобретение жилья раньше, когда цены на недвижимость были более доступными. Взлетевшие за последнее время цены на недвижимость стали причиной нового разделения между теми, кто владеет жильём, и теми, кто его арендует (а также между теми, кто может себе позволить банковский кредит, и теми, кто этого не может).

Другая часть подрядчиков родом из г. Темиртау. Эти люди часто говорили мне, что им пришлось устроиться на работу на заводе в качестве подрядчиков из-за экономических проблем, а также из-за отсутствия альтернатив. Некоторые из них имели проблемы в прошлом (например, если они провели какое-то время в тюрьме, либо были уволены из-за проблем с алкоголем и вынуждены устраиваться на завод снова, но теперь в качестве подрядчиков). Многие из женщин неказахской национальности разведены или являются матерями-одиночками; среди женщин-казашек, работающих в подрядных организациях, многие жаловались, что их мужья не имеют работы, и они вынуждены работать, чтобы содержать семьи. Среди молодых подрядчиков было несколько людей с высшим образованием, которые не могли найти более хорошей работы, и которые говорили, что им приходится финансово помогать родителям.

Штатные работники имеют также гетерогенное социальное происхождение. В целом, они работают на ДСФ уже по много лет и привыкли к тяжёлой, опасной и рутинной работе, которая становится сложнее с каждым годом, так как для выполнения работ, которые не становятся легче, имеется всё меньше персонала. Новые условия изменили отношения внутри персонала цеха, самовосприятие, а также привлекательность работы в качестве штатного работника. Некоторые работники постарше, имеющие хорошо оплачиваемую контролирующую административную работу, говорили мне, что предпочли бы уйти с этой работы и найти что-нибудь другое, но не видят при этом реальной альтернативы. На ДСФ даже более высокооплачиваемая и более опытная рабочая элита оценивает свою ситуацию как ухудшающуюся, обременительную и неблагоприятную.

Разделённый рабочий класс?

В г. Темиртау работники подрядных организаций получают низкую зарплату и имеют нестабильную, низкоквалифицированную и зачастую более опасную работу. Работа штатных работников также становится более изнуряющей и физически более сложной, но их зарплата выше и работа более стабильна. Подрядчики и штатные работники разделены внутри своих групп: пол, социальное происхождение, язык и национальность – всё это имеет значение и влияет на оплату и условия труда.

В сравнении с постоянными штатными работниками компании, работники подрядных организаций являются относительно маргинальным и обделённым «низшим классом», появившимся вследствие новых обстоятельств и требований рынка труда. Они должны выживать на свои низкие зарплаты, но эти зарплаты недостаточны для удовлетворения их нужд и желаний, которые они часто могут видеть материализующимися у штатных работников.

Для металлургической компании подрядчики имеют много преимуществ. Нанять их дешевле, чем инвестировать в модернизацию оборудования, риски и ответственность при этом несут подрядные организации, а также они имеют амортизационный эффект на запросы штатных работников. Во времена экономических кризисов, как это было в 2008 году, их рабочие места могут быть с лёгкостью пожертвованы для защиты рабочих мест штатных работников.

Отношения между подрядчиками и штатными работниками нельзя охарактеризовать молчаливой солидарностью. В цехе штатные работники часто обвиняют подрядчиков в воровстве, некомпетентности, аморальности, безответственности и смотрят на них свысока из-за их «некультурного» происхождения. Подрядчики завидуют привилегиям штатных работников и возмущаются их высокомерием. Но отношения среди подрядчиков по отношению друг к другу также не обязательно характеризуются взаимопониманием. Это возникает из-за временного и изменчивого характера их работы и из-за их внутренней стратификации и сегментации, но, возможно, и по другим причинам.

Тем не менее, концептуализация работников подрядных организаций как нового вида пролетариата, возможно, не совсем правильна. Во-первых, подрядчики сами реагируют на этот термин отрицательно. Им это напоминает о языке советской эпохи, когда этот термин обозначал не низший класс, а класс, находящийся у власти. Пролетариат - не совсем подходящий термин также потому, что он предполагает наличие классового самосознания, которое кажется мне далёким от мира и понятий подрядчиков. В этом смысле термин «низший класс», возможно, более применим, если необходимо понять социальную позицию группы людей, которые, хотя и разделены, но имеют много общего в рамках новой социальной иерархии, которая начала появляться в Казахстане в последние годы экономического развития.

Если посмотреть с позиции классовой теории, как я уже сказал, оба «классовых» сегмента - штатные и подрядные рабочие - являются внутренне гетерогенными и стратифицированными. Они являются настолько гетерогенными и стратифицированными, что справедливо задать вопрос, могут ли они рассматриваться как один класс? Я считаю, что это применимо, потому что они выступают как социологический идеальный тип, который показывает, куда движется общество и трудовые отношения в г. Темиртау. Насколько разными бы они не были, оба сегмента (и штатные, и подрядные рабочие) испытывают на себе растущее давление, и оба борются с угрозой нисходящей социальной мобильности.

В советском Казахстане город Темиртау был символом современности, способным привлечь рабочих издалека. Во время позднего советского периода этот символ начинает рушиться и полностью рассеивается с приходом Миттала. На сегодняшний день моноиндустриальный город Темиртау теряет своё положение в капиталистической иерархии труда, но даже в этой ситуации, растущее число мигрантов казахской национальности рассматривает г. Темиртау как место надежд и возможностей.

Я выражаю благодарность Ксении Прилуцкой за перевод этой статьи с английского языка. Я также благодарю работников ДСФ за их поддержку и сотрудничество и «АрселорМиттал Темиртау» (АМТ) за выдачу разрешения на проведение исследования. В статье выражено моё личное мнение, и оно не обязательно совпадает с мнением работодателя.

Литература:

1. Economic Anthropology: Industry and Inequality in Eurasia', in: Resilience and Transformation in Eurasia 1999-2014, edited by Jennifer Cash, Max Planck Institute for Social Anthropology, Department 'Resilience and Transformation in Eurasia', Halle/Saale 2014, 31-40

2. Mollona, M., De Neve, G., and Parry, J., Industrial Work and Life, An Anthropological Reader, London School of Economics Monographs on Social Anthropology, vol 78, Berg: Oxford/New York, 2009
3. Parry, J. (2013) 'Company and contract labour in a central Indian steel plant', Economy and Society, 42:3, 348-374
4. Магнитка Қазақстанның /Сост: Шапоров А. С., Бондаренко В. А., - Алма-Ата: Қазақстан, 1983, С.152
5. «Қазақстанская Магнитка», в: Караганда. Карагандинская область: энциклопедия /Гл.ред. Р.Н. Нуралиев, Алма-Ата 1986, С.232.
6. Положение оралманов в Казахстане. Доклад Международной Организации по Миграции, Алматы, 2006.

XX Ғ. БАСЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ КЕҢЕСТІК ӘКІМШІЛІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Өскембаев Қ.С., т.ғ.к., доцент; Бөдеев Қ.Т., аға оқытушы
Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды Мемлекеттік университеті
Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы

1920 жылы 26 тамызда РКФСР Бүкілресейлік Орталық атқару Комитеті мен Халық комиссарлары кеңесі М.И.Калинин мен В.И.Ленин қол қойған РКФСР, құрамында астанасы Орынбор қаласында болатын «Қырғыз (Қазақ) Автономиялық Кеңестік Социалистік республикасын құру туралы» [1,65 б.] Декрет жарық көрді. Ал, осы жылдың 4-12 желтоқсан аралығында Орынборда өткен Кеңестердің Құрылтайы Қазақ Автономиялы Республикасының құрылғандығын жария етіп, Қазақ Кеңестік Автономиялық социалистік республикасы еңбекшілері құқықтарының Декларациясын қабылдады. Ол декларация РКФСР құрамына жеке автономия болып кіретін Қазақ АКСР-і құрылуын жұмысшылардың, еңбекші қазақ халқының, шаруалар, казактар, қызыл әскер депутаттары Кеңестерінің Республикасы ретінде бекітті. С.Мендешевті бас етіп Орталық Атқару Комитетін (ОАК) және В.Радус-Зеньковичті бас етіп Халық Комиссарлары Кеңесін (ХКК) сайлады [2,42 б.]. Бұл Актілер республиканы құрудың негізгі принциптерін бекітті. Сондай-ақ аталған құжаттар кеңестік басқару жүйесіндегі РКФСР мен Қазақ АКСР мемлекеттік органдарының билік пропорциясы арасалмағы негізінде анықталды. Мұндай тәртіп Орталыққа Қазақ өлкесін толық басқаруға және оны орталық пен республикалық басқару органдарының құзыры арақатынасы мәселелерін шешуде басшылыққа алуға мүмкіндік берді. Яғни, басқару жүйесі РКФСР-мен ортақ үлгіде ұйымдастырылды. Заң шығару, атқарушы және бақылау билігі бір орталықтан жүрді және ол даусыз шектеулі болды.

Іс жүзінде Орталықтың саяси стратегиялық мақсатына бағындырыла отырып шешілген автономияландыру мәселесінде «автономия тәуелсіздік емес», «автономия-форма» ретінде қабылданды. Бұл мәселеде федералдық байланыс арқылы қатаң орталықтанған мемлекет құру көзделді. Сол себепті ұлттардың өз тағдырын өзі белгілеу, яғни шын мәніндегі ұлттық автономия мәселесі саяси мақсатқа бағындырылды. Саяси билік мәселесінің автономиялы Қазақстан үшін дұрыс шешімін таппауы кейінгі уақытта оның тағдырына қатысты түбегейлі мәселелердің Орталық пайдасына шешілуіне жағдай жасады. Бірыңғай кеңестік басқару жүйесін қалыптастыруға «федералдандыру принципі» арқылы қол жетті. Бұл міндетті шешуде Орталықтың «белсенді» большевиктері аса дайындық пен шеберлік көрсетті... [3,61 б.].

Автономиялы мемлекеттің өз Конституциясы, мемлекеттік басқару органдары, олардың заң шығару қызметі, жоғарғы сот органдары болады және сонымен анықталуы тиіс. Қазақстан автономиясы әуел бастан Орталықтың билеп-төстеу автономиясына айналды. Тіпті, осы кезден бастап жоғарғы биліктердің төрағалық қызметтеріне қазақтар басқа «бейтарап» ұлт өкілдерін сұрап алған, кейін бұл «дәстүрге» айналды деген сияқты түсініктер қалыптаса бастады. Бұл туралы кезінде Қазревкомның төрағасы болған С.Пестковский естелік қалдырған екен. Ол 1930 жылы 4 қазанда «Советская степь» газетінде жарияланған еді. Мақалада жоғарыда айтылған түсініктерді растай келіп: - «...Қазревком төрағалығына Орталық үкімет қазақтардың арасынан сайлауға мүмкіндік берсе де, жергілікті ұлт өкілдері өз арасынан сайлау туралы бір тоқтамға келе алмады. Сондықтан, қазақтардың өтінішін ескеріп Сталин Қазревком төрағалығына өзінің орынбасары болып жүрген мені ұсынды» - дейді. Осы оқиғаны белгілі революционер Ә.Жангелдин де өз естеліктерінде растайды.

Орталық үкімет республикаға «федерацияның» мүддесіне ғана сәйкес белгілі қызмет пен құқықтарды үлестіріп беріп, толық тәуелділікте ұстады. Қазақтарға бірыңғай ұлттық мемлекеттік аясында саяси және экономикалық бірігуіне мүмкіндік бермеуді мақсат тұтқан Орталық өз саясатын республика аумағында Кеңестік басқару жүйесі құрылымдары көмегімен іс жүзіне асырып отырды.

Қазақстанда мемлекеттік биліктің жоғарғы органы болып Кеңестердің Бүкілқазақстандық съездері бекітілді. Съездер аралығындағы уақытта жоғарғы билікті атқару Қазаткомға жүктелді. Бұл құрылым 1936 жылы Кеңестердің барлық жүйесі қайта құрылғанға дейін сақталды. Ал, Қазхалком жұмысшы-шаруа үкіметі ретінде заң шығарушы, басқару және атқарушы орган міндетін атқарды. Жер-жерде белгілі аумақ көлемінде бекітілген, құзырына сәйкес мемлекеттік билік пен басқару органдары болып жергілікті Кеңестер ұйымдастырылды. Қазақстанда сөйтіп, мемлекеттік органдарың республикалық және жергілікті-екі жүйесі дамыды. Олар, Республикалық билік органдары мен салалық органдар. Кейінгісі Халкоматтар басқару шешімдерін дұрыс қабылдау мен орындалуына басшылық жасау және басқаруды ұйымдастырудың негізгі міндетін атқарды. Сонымен бірге ол Орталықтың билік және басқару, сот тағы басқада органдарының заңдарының Қазақстанда орындалуына бақылау және басшылық жүргізді. Жергілікті органдар белгілі аумақ көлемінде жоғарғы органдардың заң актілерін орындап, құзырына сәйкес шараларды жүзеге асырды. Олар тікелей билікті қолына шоғырландырған жергілікті Кеңестер және атқарушы қызметті іске асырумен айналысатын жергілікті атқару комитеттері мен оның бөлімдеріне бөлінді.

Қазақстанды әуел бастан экономикалық тәуелділікте ұстауды көздеген Орталық РКФСР-дің Қазақстан аумағында қаржы және шаруашылық саясатының бірлігін сақтау мақсатында құрылған халкоматтардың бірқатарын өз қарамағында қалдырды. Атап айтқанда, Азық-түлік, Қаржы, Жұмысшы-шаруа инспекциясы, Халық шаруашылығы кеңесі, Пошта және телеграф басқармасы, Статистика бюросы, Еңбек, Жол қатынастары РКФСР халкоматтары қарамағына берілді. Ол «Қырғыз (Қазақ) Автономиялық Кеңестік Социалистік Республикасын құру туралы» Декреттің 6 және 11 баптарында анық көрсетілді [4].

Осы жерде тоқтала кететін бір мәселе – ол осы декреттің 11 - бабында Семей мен Ақмола губерниялары «Қырғыз (Қазақ) Республикасының Орталық органдары түпкілікті ұйымдастырылғанға дейін Сібір ревкомының құрамында қалады» [5] – деп көрсетілген. Сол кезеңде қуаңшылық Ресейдің 28 губерниясын қамтығанда, егін бітік шыққан Ақмола мен Семей Губерниясын алып қалудың да өзіндік бір сыры осы еді және екі губерния 1920 жылғы санақ бойынша 2.070.676 халқы бар, 921.000 шаршы метр жерді алып жатқан ұлан-ғайыр территориясы мен Омбыға дейін темір жол мен су жолдары қамтамасыз етілген шұрайлы жерден бірден айырылғысы келмегенін Қазақстан Республикасының Орталық мемлекеттік архивтеріндегі құжаттар куәландырады. Аталған губерниялардың шекараларын айқындау, осы территориядағы мекемелердің мүлкі, құрал-жабдықтары мен қаражат мәселесін шешуге келгенде бірден келісімге келе алмай Мәскеуге бірнеше рет шағымдануға дейін барады. Төтенше өкілетті комиссияның өкілі болған Брунштейннің мәліметтерінде, « ... Сібірдің денсаулық бөлімімен келіссөздер жүргізу кезінде, осы мекеменің өкілдерінің әрекеті дос емес державалар арасындағы қарама-қарсы келіссөздер жүргізгендей әсер қалдырды» [6] - деп сипаттайды.

Семей губерниясы ресми түрде 1921 жылы мамыр айында Қазақстанға қосылғанымен, іс жүзінде шекара мәселесіндегі даулар 1922 жылы да жүріп жатты. Соның біреуіне тоқталсақ, Ресей өз тарапынан Павлодар уезіндегі тұзды көлдер ауданын әкімшілік жағынан «Қазақ Республикасына қарағанымен, шаруашылыққа пайдалану жағынан Омбының қарамағында қалады» деп, 1922 ж. 12-қаңтардағы қаулысында өз пайдаларына шешеді. Мәскеуден келген мына жеделхат осы мәселеге соңғы нүкте қойғандай: онда «БОАК-нің 12 және 26 - қаңтарындағы қаулысына сәйкес Павлодар уезіндегі тұзды көлдер ауданы шаруашылық және әкімшілік жағынан Есіл-көл станциясы Қырғыз республикасының иелігінде қалдырылады» [7] - делінген. Өкінішке орай, Қазақстан құрамына кештетіп қосылған қос губернияның сол кезеңдегі тағдыры, туындаған мәселелерді шешу туралы бірде-бір оқулық немесе монографияларда айтылмаған.

1920 жылы 4-12 қазанда Орынбор қаласында өткен құрылтай Қазақ АКСР-інің еңбекшілері құқықтарының Декларациясын қабылдай отырып, РКФСР ХКК-нің қаулысына орай республика құрамына әкімшілік көлеміндегі төмендегі облыстарды енгізді.

- а) құрамында: Павлодар, Семей, Өскемен, Зайсан және Қарқаралы уездері бар Семей облысы;
- ә) құрамында: Атбасар, Ақмола, Көкшетау, Петропавл уездері және Омбы уезінің бір бөлігі бар Ақмола облысы; Ескерту: Омбы уезінің Қырғыз бөлігі мен Сібір бөлігінің шекарасын дәл ажырату Қырғыз (Қазақ) Революциялық Комитеті мен Сібір Революциялық Комитетінің келісулері бойынша жүргізілді.
- б) құрамында: Қостанай, Ақтөбе, Ырғыз және Торғай уездері бар Торғай облысы;
- г) Закаспий облысының Маңғыстау уезі; сол облыстық Красноводск уезінің 4-ші және 5-ші Адай болыстары;
- д) Астрахань губерниясынан: Синеморск болысы, Бөкей ордасы және 1-ші, 2-ші Приморье

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ
ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

АКАДЕМИК Е.А. БӨКЕТОВ АТЫНДАҒЫ
ҚАРАҒАНДЫ МЕМЛЕКЕТТІК УНИВЕРСИТЕТІ

ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫНЫҢ ӘКІМШІЛІГІ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

КАРАГАНДИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
АКАДЕМИКА Е.А. БУКЕТОВА

АКИМАТ КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ

THE MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

KARAGANDA STATE UNIVERSITY NAMED AFTER ACADEMICIAN E. A. BUKETOV

AKIMAT OF KARAGANDA REGION

**АКАДЕМИК Е.А. БӨКЕТОВТІҢ ҒЫЛЫМИ ЖӘНЕ
ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ МҰРАСЫ**

*Е.А.Бөкетовтің 90 жылдығына арналған Халықаралық
ғылыми-тәжірибелік конференцияның материалдары*

27–28 наурыз

2-том

НАУЧНОЕ И ТВОРЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ

АКАДЕМИКА Е.А. БУКЕТОВА

*Материалы Международной научно-практической конференции,
посвященной 90-летию Е.А.Букетова*

27–28 марта

Том 2

**SCIENTIFIC AND CULTURAL INHERITANCE
OF ACADEMICIAN E.A. BUKETOV**

*Materials of International scientific-practical conference
devoted to the 90th anniversary of E.A.Buketov*

March, 27–28

Volume 2

ҚАРАҒАНДЫ, 2015

ӘОЖ 001 (574)
ББК 72 (2К) л
А 38

Организационный комитет

Кубеев Е.К. (председатель), Абдибеков Н.К., Имангалиев Е.Н., Досмагамбетов С.К.,
Мулдахметов З.М., Журинов М.Ж., Жарменов А.А., Бектурганов Н.С.,
Ергожин Е.Е., Набойченко С.С., Букетова А.Е., Букетова Д.Е., Тобаяков Б.О.,
Толымбеков М.Ж., Баешов А.Б., Бакибаев А.А.

Редакционная коллегия

Кубеев Е.К. (гл. редактор), Жумашев Р.М., Омаров Х.Б., Каргин С.Т., Кентбек С.К.,
Жетписбаева Б.А., Иманбеков М.М., Калыков А.К., Карипбаев Б.И.,
Кожамбетов Г.З., Магавин С.Ш., Рамашов Н.Р., Смагулова Г.М.,
Касымов С.С. (секретарь)

А 38 Академик Е.А. Бөкетовтің ғылыми және шығармашылық мұрасы:
Е.А. Бөкетовтің 90 жылдығына арналған Халықарал. ғыл.-тәжір. конф. материалдары: 2 т.
— 2-т. — Қарағанды: ҚарМУ баспасы, 2015. — 618 бет.

Научное и творческое наследие академика Е.А. Букетова: Материалы Междунар.
науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию Е.А. Букетова: В 2 т. — Т. 2. — Караганда: Изд-во
КарГУ, 2015. — 618 с.

Scientific and cultural inheritance of academician E.A. Buketov: Materials of
International scient.-pract. conf., devoted to the 90th anniversary of E.A. Buketov: 2 vol. —
Vol. 2. — Karaganda: KSU publ., 2015. — 618 p.

ISBN 978-9965-39-262-7

Жинақта Е.А. Бөкетовтің 90 жылдығына арналған Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияның
материалдары қамтылған. Екінші томда жоғары білім берудің өзекті мәселелері мен даму келешегі, сонымен
қатар қоғамдық және гуманитарлық зерттеулердің маңызды аспектілері қарастырылған.

В сборнике опубликованы материалы Международной научно-практической конференции,
посвященной 90-летию Е.А. Букетова. Во втором томе рассматриваются актуальные проблемы и перспективы
развития высшего образования, а также важнейшие аспекты общественных и гуманитарных исследований.

In the collection of articles dedicated to 90th anniversary of E.A. Buketov, materials of the international
scientific-practical conference were published. The second volume of the collection articles dedicated to 90th
anniversary of E.A. Buketov shows current problems and perspectives of development higher education as well as
important social and liberal studies.

ӘОЖ 001 (574)
ББК 72 (2К) л

ҚАЗІРГІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖОҒАРЫ БІЛІМ: ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН КЕЛЕШЕГІ

САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН ЖАСТАРДЫҢ БОЙЫНДА ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ЖОЛДАРЫ

Абдрашева Б.Ж., соц.ғ.к., доцент, әлеуметтік жұмыс және әлеуметтік педагогика кафедрасының
меңгерушісі; Кулейменов А.Ж., п.ғ.м., аға оқытушы; Нұрмағанбетов Д., магистрант
Академик Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті
Қарағанды қ. Қазақстан Республикасы.

Мақалада салауатты өмір салтының жастар арасында қалыптасуының маңызы өте зор екендігі
қарастырылған. Салауатты өмір салты мәселелері жөніндегі психологиялық-педагогикалық аспектілерге талдау
жасалған. «Салауатты өмір салты» түсінігінің мәніне талдау жүргізілген.

Кілттік сөздер: салауатты, трактат, патриотизм, денсаулық, қоғам, спорт, зерттеу.

Ертедегі Гиппократтың трактаттарында «Салауатты өмір салты» бірқатар денсаулық сақтау іс-
шаралары ретінде философиялық ой-санасы құрылымның жалғасы түрінде мазмұндалады. Бұл
трактат – денсаулық және денсаулықты күту, салауатты өмір салты жайындағы ілімнің дамуына негіз
болды.

Грекия философы Сократ табиғи жаратылыстағы ерекшеліктерге аса назар аудара отырып,
адамның өзін-өзі тану мүмкіншіліктері арқылы салауатты өмір салтының терең жағын көре білді.

2014 жылғы Елбасының жолдауында «Біз Жалпыұлттық идеямыз – Мәңгілік Елді басты бағдар
етіп, тәуелсіздігіміздің даму даңғылын Нұрлы Жолға айналдырдық. Қажырлы еңбекті қажет ететін,
келешегі кемел Нұрлы Жолда бірлігімізді бекемдеп, аянбай тер төгуіміз керек. Мәңгілік Ел – елдің
біріктіруші күші, ешқашан таусылмас қуат көзі. Ол «Қазақстан-2050» Стратегиясының ғана емес,
XXI ғасырдағы Қазақстан мемлекетінің мызғымас идеялық тұғыры! Жаңа Қазақстандық патриотизм
дегеніміздің өзі – Мәңгілік Ел! Ол – барша Қазақстан қоғамының осындай ұлы құндылығы» – деп
атылып өткеніндей мәңгілік ел болу үшін салауатты, әрі саналы да, сапалы ұрпақ тәрбиелеу қажет.

Елбасының «Қазақстан-2050» жолдауында ұзақ мерзімді басымдықтардың бірі – «Қазақстан
азаматтарының денсаулығы, білімі мен әл-ауқаты» тармағында, «азаматтарымыздың өз өмірінің
аяғына дейін сай болуы және оларды қоршаған табиғи ортаның таза болуы үшін» азаматтарымызды
салауатты өмір салтына әзірлеу қажеттігі көрсетілген. Сонымен қатар, бұл стратегиялық
бағдарламада: «Салауатты, әрі гүлденген экономика құрмайынша біз қуатты мемлекет пен қарулы
күштер құра алмаймыз, демографиялық, экономикалық және әлеуметтік міндеттерді шеше алмаймыз,
әрбір адамның жеке басының қадір-қасиеті мен әл-ауқатын арттыра алмаймыз»- деп Елбасы ойын
түйіндейді [1].

Елбасының жолдауындағы Қазақстан азаматтарының денсаулығын нығайту, салауатты өмір
салтын ынталандыру жасөспірімдер мен жастардың білікті де білімді азамат болудағы негізгі
ұстанымы салауатты ұлт тәрбиелеу.

Салауатты өмір салтын жастардың бойында қалыптастыру үшін ұлттық және адамзаттық
құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде жеке адамдарды қалыптастыруға, дамытуға
және кәсіби шыңдауға бағытталған білім алу үшін қажетті жағдайлар жасау жолдары белгіленген.

Салауатты өмір салтын ұлттық идеяға айналатындай жан-жақты жұмыс жүргізу жұмыстары
қарастыруда.

Денсаулық - тән, рухани және әлеуметтік игіліктің жиынтығы Қазақстанның болашағы – ертеңгі
ұрпағында болғандықтан жастардың денсаулығы халықтың өсімі мен санасын анықтайды.

Спортпен айналасу, яғни денені үнемі шынықтыру, жаттығу әрекеттері, ой – өрісін шыңдау,
рухани сана сезімін шыңдау - бәрі де денсаулыққа қызмет ететін әрекеттер. Жас ұрпақтың
салауаттылығын қамтамасыз ету ең алдымен отбасы мен мектепке жүктеледі. Сондықтан, бүгінгі күні
Қазақстан мектептеріне жан-жақты дамыған, денсаулығы мықты, салауатты өмір салтына
байланысты іс-шараларды дәстүрге айналдыру ұтымды әрекеттердің бірі.

Бүгінгі күннің негізгі мәселердің бірі - салауатты өмір салтын ұлттық идеяға да айналдыру
мәселесі.

ISBN 978-9965-39-262-7 (Т. 2)
ISBN 978-9965-39-260-3

© Карагандинский государственный
университет, 2015