

¹Жаназарова З.Ж., ²Нурбекова Ж.А.

¹д.социол.н., профессор, Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: Janaranur@yahoo.com

²д.социол.н., доцент Казахский национальный университет имени Абая, Казахстан, г. Алматы,
e-mail: Janaranur@yahoo.com

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Опыт развития социального партнерства в развитых странах показывает, что можно выделить модели социального партнерства: английскую – консервативную, французскую – социалистическую, германскую – социал-демократическую. Переход одной модели к другой стал возможен в результате длительной борьбы профсоюзов за права трудящихся. На основе развития и укрепления профсоюзов и формирования объединений работодателей распространяется практика регулирования отношений работников и работодателей на основе коллективных договоров и соглашений, развивается тарифная автономия. Соблюдается баланс интересов капитала и труда. Профсоюзы, отстаивая позиции наемных работников, идут на значительные уступки, осознавая, что успешно и своевременно проведенная модернизация экономики завтра компенсирует трудности сегодняшнего дня. К тому же профсоюзы имеют солидный и институционально четко оформленный опыт сотрудничества с бизнесом. В свою очередь предприниматели не переходят черты возможного и разумного в отношении уступок, требуемых от профсоюзов. Цель исследования – опыт развития социального партнерства в развитых странах. Задачи исследования – изучить опыт развития социального партнерства, коллективные договора и соглашения, анализ развития профсоюзов. Предмет исследования – социальное партнерство в развитых странах. Методы исследования – компаративитский.

Ключевые слова: социальное партнерство, отношения работников, объединение работодателей, интересы капитала, труд, профсоюзы.

¹Zhanazarova Z.Zh., ²Nurbekova Zh.A.

¹Doctor of Sociological Sciences, Professor, Al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: Janaranur@yahoo.com

²Doctor of Sociological Sciences, Professor, Abay Kazakh Pedagogical University,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: Janaranur@yahoo.com

Social Partnership Models

The experience of the development of social partnership in developed countries shows that it is possible to single out models of social partnership: the English – the conservative, the French – the socialist, the German – the social – democratic. The transition of one model to another has become possible as a result of the long struggle of trade unions for the rights of workers. On the basis of the development and strengthening of trade unions and the formation of associations of employers, the practice of regulating the relations of workers and employers on the basis of collective agreements and agreements is extended, tariff autonomy is developing. There is a balance of interests between capital and labor. The trade unions, defending the position of hired workers, make significant concessions, recognizing that the successful and timely modernization of the economy tomorrow will compensate for the difficulties of today. In addition, trade unions have a solid and institutionally well-defined experience of cooperation with business. In turn, entrepreneurs do not cross the lines of the possible and reasonable with regard to the concessions required from the trade unions. The purpose of the study – the experience of the development of social partnership in developed countries. The objectives of the study are to study the experience of the development of social partnership, collective agreements and agreements, analysis of the development of trade unions. The subject of the investigation is social partnership in developed countries. Research methods – comparative

Key words: social partnership, employee relations, association of employers, capital interests, labor, trade unions.

¹Жаназарова З.Ж., ²Нурбекова Ж.А.

¹соц.ғ.д., профессор, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: Janaranur@yahoo.com

²соц.ғ.д., доцент, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: Janaranur@yahoo.com

Әлеуметтік серіктестік модельдері

Дамыған елдердегі әлеуметтік әріптестікті дамыту тәжірибесі әлеуметтік әріптестіктің моделін бөлуге болатынын көрсетеді: ағылшын – консервативті, француз – социалистік, неміс – әлеуметтік-демократиялық. Бір модельді екіншісіне ауыстыру кезеңі кәсіподақтардың жұмыскерлердің құқықтары үшін ұзақ күресі нәтижесінде мүмкін болды. Кәсіподақтарды дамыту және нығайту негізінде және жұмыс берушілер бірлестіктерін қалыптастыру негізінде ұжымдық келісімшарт пен келісімдер негізінде жұмысшылар мен жұмыс берушілердің қарым-қатынастарын реттеу тәжірибесі кеңейтіліп, тарифтік дербестік дами бастады. Капитал мен еңбек арасындағы мүдде тепе-теңдігі құрылады. Жалдамалы жұмысшылардың жағдайын қорғайтын кәсіподақтар ертеңгі күні экономиканың табысты және уақтылы жаңаруы бүгінгі қиындықтарды өтейтінін мойындай отырып, айтарлықтай жеңілдіктерге қол жеткізеді. Бұдан басқа, кәсіподақтар іскерлік қарым-қатынастармен сенімді және институционалдық тұрғыдан жақсы, таныс тәжірибеге ие. Өз кезегінде, кәсіпкерлер кәсіподақтардан талап етілетін жеңілдіктерге қатысты мүмкіндіктерді және ақылға қонымды қарым-қатынасты кесіп өтпейді. Зерттеудің мақсаты – дамыған елдердегі әлеуметтік әріптестікті дамыту тәжірибесі. Зерттеудің міндеті – әлеуметтік әріптестікті, ұжымдық келісімдер мен келісімдерді дамыту тәжірибесін зерделеу, кәсіподақтардың дамуына талдау жасау. Тергеудің тақырыбы – дамыған елдердегі әлеуметтік әріптестік. Зерттеу әдістері – салыстырмалы.

Түйін сөздер: әлеуметтік әріптестік, қызметкерлермен қарым-қатынас, жұмыс берушілер бірлестігі, капиталдың мүдделері, еңбек, кәсіподақтар.

Введение

Английская – консервативная, французская – социалистическая, германская – социал-демократическая, таковы модели социального партнерства как показывает опыт развития социального партнерства в развитых странах.

Если в Великобритании правительство проводит политику экономического либерализма, нередко ущемляя позиции профсоюзов, то во Франции правительство недостаточно учитывает интересы предпринимателей. Английское консервативное правительство своей политикой передоверяет дело модернизации экономики бизнесу. Французское правительство впадает в другую крайность. Правительство хочет единолично и во всем объеме руководить экономическим, технологическим и социальным развитием страны. Таким образом, английская и французская модели модернизации экономики односторонне радикальны и не принимают во внимание плюралистическую природу своего общества (Komarovskiy, 1998)

В среде немецких работодателей и работников нередко социальное партнерство называют системой самоуправления в Германии. Исследователи отмечают, что она одна из самых известных систем социального партнерства, потому что является усредненной между крайностями

английского и французского вариантов. Еще в 20-е годы было законодательно признано право заключать коллективные трудовые соглашения в Германии. Так, появился первый опыт участия наемных работников в управлении предприятиями. Таким образом, работники получили возможность обсуждать решения производства своих компаний и их последствия для трудового коллектива. Заслушивать жалобы работников стали Советы, обладающие широкими функциями, они же обсуждали социальные вопросы производства: условия труда и состояние здоровья работников, уровень оплаты труда, продолжительность рабочего дня, планы по рационализации производства и направления инвестиций, проблемы закрытия или перевода компании или ее филиалов в другое место, экономическое положение компании, рассматривались так же вопросы ее слияния с другими фирмами. Эти функции сохранились по сей день. В одних случаях работники только информируют о своих намерениях администрацию, а в других – могут выражать свою точку зрения, в третьих – они имеют право участвовать в голосовании по тому или иному предложению (Millennium Development Goals in the context of Russia. The current situation, state policy and the possible role of the UN 2005). Социальное согласие рабочего класса, профсоюзов, сыграло важную роль в станов-

лении социального партнерства в ФРГ. После Второй мировой войны, именно тогда германское общество большое внимание уделяло роли профсоюзов, Л. Эрхард пишет: «... от многих стран мы отличались, прежде всего, тем, что у нас работе профсоюзов не чинили серьезных затруднений. Это ключевой фактор. Профсоюзы не расходовали свою силу попусту в конфликтах между собой и предпринимателями, не доводили конфронтацию до уровня, опасного для функционирования народного хозяйства. Хотя и были неуютны некоторым в стране и позволяли себе время от времени трясти «дерево» нашей экономики» (Тутенов, 1997)

Заключение коллективных договоров с работодателями – это один из способов отстаивания интересов работников в Германии. Однако, эти договоры не решают всех возникающих проблем. Поэтому необходимым дополнением к системе коллективных соглашений является разветвленная система соучастия трудящихся в управлении производством. В системе соучастия работают комитеты представителей руководящих служащих, наблюдательные советы, производственные советы.

Экономические союзы, палаты, союзы работодателей представляют интересы работодателей. Экономические союзы выражают интересы своих членов по отдельным отраслям промышленности, промысла и торговли. Не существует так называемых трехсторонних соглашений в Германии. Государство, как правящее, не вмешивается в переговоры между работодателями и работниками по социальным проблемам.

В социальном партнерстве тарифные соглашения также играют важную роль. Они необходимы только для предприятий, которые включены в объединения работодателей, а у наемных работников – только для членов профсоюза. Система социального страхования играет особую роль в достижении социального партнерства в Германии. Она имеет четыре направления: страхование от несчастного случая, пенсионное обеспечение, социальная защита от безработицы, медицинское страхование. Медицинское страхование обязательно. Опыт Германии досрочного выхода на пенсию является не менее любопытным. На основе специально разработанных правил, убытки от досрочного ухода на пенсию делятся между работниками, работодателями, Федеральным ведомством по труду.

Специальной судебной системой дополняется система социального партнерства, которая состоит из трудовых и социальных судов.

Трудовыми судами рассматриваются трудовые конфликты. Проблему социального страхования разрешают социальные суды. Между наемными работниками и работодателями постоянно присутствует поиск компромисса в системе социального партнерства в Германии, а также стремление к укреплению социального мира и демократии. (Шаукенова, 2002)

Итак, определим:

Цель исследования – опыт развития социального партнерства в развитых странах.

Задачи исследования – изучить опыт развития социального партнерства, коллективные договоры и соглашения, анализ развития профсоюзов.

Методология изучения: Опыт развития социального партнерства западными и российскими и казахстанскими учеными. Путем теоретического анализа исследовать состояние социального партнерства в Казахстане.

Предмет исследования – социальное партнерство в развитых странах.

Методы исследования – компаративистский, исторический, диалектический.

Резюмируя вышесказанное, выделим следующие модели социального партнерства. Конфронтационную модель необходимо рассматривать как способ разрешения конфликтов интересов и прав в сфере труда, регулирования трудовых отношений. Эта модель опирается на силовые методы: забастовки, локауты, а также вытекающий из непризнания оппонента равной себе стороной (в первую очередь предпринимателями своих рабочих). В силу этого используется крайне ограниченный набор инструментов согласования интересов и процедур. Соотношение конфликта прав и конфликта интересов может быть различным.

Историческое развитие конфронтационной, характеризующейся расширением арсенала процедур и механизмов взаимодействия (досудебных и судебных) – это соревновательная модель трудовых отношений. Она характеризуется завершением формирования институтов представительства сторон: профсоюзов и объединений работодателей и распространением принципов тарифного регулирования, возрастанием роли государства в сфере трудовых отношений (правовое регулирование, законодательное оформление трудовых отношений). В отличие от конфронтационности, соревновательной модели присуща более широкая практика нормативно-правового регулирования отношений в сфере труда.

В результате длительной борьбы профсоюзов за права трудящихся стал возможен переход

одной модели к другой. На основе коллективных договоров и соглашений развивается тарифная автономия, распространяется практика регулирования отношений работников и работодателей на основе развития и укрепления профсоюзов и формирования объединений работодателей.

В итоге, соблюдается баланс интересов капитала и труда. Успешно и своевременно проведенная модернизация экономики завтра компенсирует трудности сегодняшнего дня – считают профсоюзы, которые, отстаивая позиции наемных работников, идут на значительные уступки, осознавая это. Солидный и институционально четко оформленный опыт имеет сотрудничество профсоюзов с бизнесом. В свою очередь, предприниматели не переходят черты возможного и разумного в отношении уступок, требуемых от профсоюзов.

Исторически необходимый и неизбежный институт цивилизованного общества – институт профсоюзов. Он существует и будет существовать до тех пор, пока есть система наемного труда. Профсоюзы должны сохранять самостоятельность и независимость, полная интеграция профессиональных союзов в механизмы государственной власти недопустима (Нысанбаев, 2002).

Институт трудовых отношений в социальном партнерстве остается достаточно «конъюнктурным». Предпринимательские объединения с легкостью отказываются от многих форм тарифного регулирования (в особенности централизованных – общегосударственных и отраслевых тарифных соглашений) при изменении экономической ситуации – спаде производства, росте безработицы, ослаблении профсоюзов, государственного регулирования условий и оплаты труда. Они стремятся перенести процесс заключения коллективных договоров и соглашений на первичный уровень (предприятие, фирма), снизить объем социальных гарантий, отказываются от реализации многих специальных договоров и соглашений (Жусупова, 2002)

Государство, НПО, бизнес – данный трипартизм в условиях казахстанской действительности уже существует. С одной стороны, социальное партнерство развивается пока не системно, крайне противоречиво и с огромными издержками для трудящихся. С другой стороны, социальное партнерство стало предметом государственной политики, функциональной обязанностью органов исполнительной власти.

На уровне обыденного массового сознания работников и работодателей, профсоюзов и

объединений предпринимателей, министерств и ведомств идея социального партнерства еще не укоренилась и нередко воспринимается как декларация (Цели развития тысячелетия в контексте России. Современное положение, политика государства и возможная роль ООН, 2005).

Национальный совет по социальному сотрудничеству и партнерству существует для повышения эффективности социальной организации при Президенте РК, а также прослеживается активная работа гражданских инициатив.

Постоянно проходят ярмарки социально значимых идей и проектов, где представляются стратегически важные проектные инициативы, механизм распространения нового опыта и современных технологий. Ярмарки являются коммуникационной и образовательной площадкой для профессиональных сообществ. Целью мероприятий является мобилизация общественного потенциала и содействие реальному партнерству между государственными, коммерческими и гражданскими институтами общества для решения социально значимых проблем.

Интересен опыт развития социального партнерства в России. Обзор современной литературы ученых позволяет нам в общем плане резюмировать следующее:

- социологический анализ социального партнерства невозможен без комплексного осмысления этого процесса, иногда исследования носят явно междисциплинарную связь;

- растущий круг задач и условий социального партнерства возможно решить на основе объединения ресурсов и усилий структур, относящихся к различным секторам экономики в условиях современной смешанной экономики;

- успешнее решаются многие проблемы: расширяется финансовая база, сокращаются сроки реализации проектов, ресурсы используются более целенаправленно и эффективно в социальной сфере, утверждается система партнерских отношений;

- правительство Российской Федерации ориентирует частный сектор в решении наиболее острых социальных проблем в рамках широкого взаимовыгодного диалога между бизнесом и органами государственной власти при формировании партнерства в целях развития и продвижения принципов корпоративной социальной ответственности (КСО);

- в разработке и осуществлении социальной политики, взаимодействия структур некоммерческого негосударственного сектора и социально-культурного обслуживания населения

происходит осознание необходимости активного привлечения бизнеса и организаций гражданского общества;

– присутствие острой конкуренции на глобальных рынках вынуждает государство в интересах экономического роста и повышения конкурентоспособности давать бизнесу более высокую степень свободы, оставляя в его руках больше доходов, сокращая изъятие на социальные и иные нужды;

– бизнес активнее привлечен к разработке и проведению социальной политики; в его программах социальной поддержки утвердился адресный подход, он сам будет решать, как финансировать те или иные социальные программы (Матаев, 2003). Идеология социального партнерства лежит в основе гражданского общества. Устанавливаются цивилизованные партнерские формы и регламентируются способы горизонтальных взаимодействий, в равной мере ограничиваются как притязания «низов», в результате чего в обществе формируются консенсусные отношения. Это происходит только в гражданском обществе, оно оказывается тем необходимым социальным пространством.

Гражданин является активным участником социальных процессов, ответственным за свой выбор и действия, он является общепризнанной ценностью в мировом сообществе. Взаимодействие индивидов в экономической сфере, взаимодействие свободными индивидами, имеющими свой частный интерес – все это представляет рынок как один из институтов гражданского общества. Это определяется экономическими законами, соотношением спроса и предложения и т. д. Нужно учитывать, что взаимодействие происходит между субъектами – индивидами, социальными группами и общностями, рынок определяется социальными факторами. От прямого вмешательства в регулирование отношений «работодатель – наемный работник» рынок отстраняет государство.

Современный рынок труда имеет сложную структуру. Основными составляющими рынка труда являются субъекты, институты, механизмы.

Профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы являются основными субъектами рынка труда, а также наемные работники и их объединения. Участники общественного производства относятся к наемным работникам, продающим свою рабочую силу собственнику средств произво-

дства – менеджеру, который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства. Они различаются по полу, состоянию здоровья, уровню образования, квалификации, возрасту и другим признакам.

Работодатель – это индивид, работающий самостоятельно и нанимающий на работу одного и более человек. Определенным социально-экономическим положением, потребностями, интересами, реализацией специфических стратегий экономического поведения на рынке труда характеризуются различные группы наемных работников и работодателей.

Региональными органами власти, отраслевыми органами управления и органами местного самоуправления представлено государство как субъект рыночных отношений. Социально-экономическую, связанную с обеспечением полной занятости, прежде всего, путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики; законодательную, заключающуюся в разработке основных юридических норм и правил; а также функции регулирования рынка труда, защиты прав всех субъектов рынка труда, функцию работодателя на государственных предприятиях таковы функции субъекта рынка рабочей силы.

В Казахстане формируется «согласительная» модель социального партнерства, которая определяется традиционно высокой степенью патерналистских отношений и тенденций в обществе, исходит из особой роли государства, исполнительной власти в ней, необходимости полноправного участия профсоюзов в становлении и реализации социально-партнерских отношений.

Сокращение времени отпусков, отсутствие преград безосновательным увольнениям, выпроваживание сотен тысяч работников в отпуска без содержания, «неуставные» трудовые отношения (эксплуатация людей за гроши без документального оформления, принуждение к финансовым махинациям, рискованным сделкам, работе без обеспечения мер безопасности), увеличение продолжительности рабочего времени и недели, наказание в виде урезания зарплаты и многомесячные задержки с ее выплатой приводят к возрастанию социальной напряженности в обществе.

В сфере социального партнерства следует создавать надежные механизмы соблюдения трудовых и социальных прав граждан, нарушение которых было бы работодателям экономически невыгодным и наказуемым в административном и уголовном порядке (Матаев, 2003).

Проводится работа по регулированию системы оплаты труда в современном Казахстане. Она направлена на восстановление стимулирующей роли труда – основного источника денежных доходов населения. Это позволит обеспечить приближение уровня зарплаты к реальной стоимости рабочей силы на рынке труда, повысить значимость заработной платы в качестве действенного фактора расширенного воспроизводства рабочей силы.

Значительная часть респондентов негативно оценивает трудовое законодательство Казахстана. 50,6% опрошенных граждан утверждают, что Закон плохо защищает права работников. Причем, 33,2% от данной категории респондентов считают, что работодатели в ряде случаев могут безнаказанно нарушать права работников, а 17,4% заявили, что работники фактически полностью беззащитны перед произволом со стороны работодателей (Мусакулова, 2003)

Необходимо констатировать тот факт, что на современных частных предприятиях отсутствуют профсоюзы. Вопросы оплаты труда, охраны труда нормирования, режима труда и отдыха не согласованы. К сожалению, наемный труд в частном бизнесе фактически оказывается вне сферы защиты. Работодатель, решая их единолично, может установить работнику такие условия, которые не гарантируют его защищенности в процессе производственной деятельности. Наемный работник в частном предприятии лишается всех гарантий: не заключаются трудовые договоры, не оформляются трудовые книжки при поступлении на работу.

Ненормальная производственная среда порождает неудовлетворенность рабочих условиями, в которых осуществляется трудовой процесс, и становится непосредственной причиной производственного травматизма и профзаболеваний. На безопасность труда влияют и условия труда в широком смысле, в том числе и медицинское обслуживание, удовлетворенность работника оплатой труда, социальная защита.

Частные предприятия практически выпали из системы регулирования трудовых отношений. Данная ситуация отрицательно сказывается на социальной обстановке, т.к. многообразие труда, универсальность не позволяют в полной мере задействовать нормирование труда, установить более оптимальные режимы труда и отдыха. Это вызывает много споров между работодателями и наемными работниками, что создает конфликтную ситуацию в коллективах.

При таком подходе нарушаются его основные принципы в социальном партнерстве. Право на труд оказывается все больше подчиненным конкуренции, обусловленной снижением уровня социальных гарантий, а также субъективными предпочтениями работодателей, предпринимателей.

Существуют все предпосылки цивилизованного урегулирования конфликтов в сфере трудовых отношений в современных условиях в Казахстане, т.к. уровень конфликтности в трудовой сфере является одним из показателей преобладания в социуме дестабилизации или стабилизации, интеграции и дезинтеграции. Необходимо предотвращать угрозы трудовых конфликтов, скрывающиеся во взаимоотношениях работодателей и работников, в интересах работников в разных секторах экономики.

Связывая процесс накопления прибылей с социально-экономической и политической активностью бизнеса, органы власти и управления должны обеспечивать его экономическую и социальную ответственность перед обществом (Шоманов, 2004)

Многие зарубежные инвесторы пользуются неурегулированностью социально-партнерских отношений. Происходит массовый завоз иностранной рабочей силы в Казахстан благодаря либеральному режиму его лицензирования в условиях высокой безработицы. Наибольшую часть в иностранной рабочей силе составляют турецкие строители. В основном ими отстроены многие здания Астаны, Актау, Алматы.

Значительная часть иностранной рабочей силы не лицензированная, т.к. многие иностранные инвесторы стремятся уклониться от уплаты лицензионных сборов. Например, на СП «Тенгиз Шевройл» без лицензирования работают более 800 млн. человек из дальнего и ближнего зарубежья (Кошанов, Рамазанов, 2000).

Активную работу в бизнес-направлении выполняют вузы, которые выходят из стандартов традиционных вузов в нашей стране, принимая западную модель образования. Вузы вводят новые стратегии в развитии предпринимательства в системе социального партнерства

В условиях глобализации место и роль высшего образования изменились. Бизнес, государство и общество ожидают от университетов не только понимания новых реалий, но и активного участия в эффективности на основе инновационного развития. Болезненные для академической среды перемены, когда ее устойчивое развитие не может уже зависеть только от государствен-

ной поддержки и увеличения числа студентов, привели к появлению предпринимательских университетов.

Предпринимательский университет – это вуз, готовый «к принятию рисков при освоении новых практик, результат которых неясен» (Кларк, 2011). То есть, это инновационный университет, который не выходит за пределы академической легитимности.

Предпосылками для предпринимательской трансформации университета являются:

- административное ядро, включающее университетские отделения и центральные управленческие группы;

- расширенная периферия развития (наличие исследовательских центров, технопарков, лабораторий, готовых установить связи с внешними факторами);

- диверсифицированная финансовая база (расширение спектра источников пополнения бюджета);

- стимулируемые академические структуры (их потенциал выступает гарантией устойчивого развития образования и науки);

- интегрированная предпринимательская культура (восприятие руководством и ведущими профессорами инноваций как неотъемлемого условия успешного и устойчивого развития университета).

Успех модели предпринимательского университета базируется на настойчивом замещении коллегиального управления твердым курсом иерархически определенного администрирования. Практика реформирования европейских университетов показала, что для проведения наиболее жестких реформ в университетские администрации рекрутируются экономисты, социологи, политологи, которые в противном случае оказывают наибольшее сопротивление этим реформам. По завершении болезненного, но необходимого этапа реформ, между администрацией и академической средой устанавливаются гармоничные отношения (Кларк, 2011).

Основными принципами теоретических концепций являются следующие. Согласно теории экономического развития Шумпетер ввел термин «творческое разрушение», обозначающее то, что предприниматели помогают внедрять новые, более инновационные предприятия. К барьерам социального улучшения общества, по мнению Шумпетера, относятся: разочарование, лишение гражданских прав и дезорганизация среди лиц, а также различного рода ситуации (Schumpeter, 1947).

- мотивы социальных предпринимателей заполняют пробелы между государством и рынком. Социальные предприниматели ценят социальные доходы больше, чем финансовые вознаграждения (Watson, 2005).

- Для Смита социальные предприниматели обладают «моральными настраиваниями», которые порождают альтруистическое поведение. Аналогичным образом, Sober and Wilson (Sober, Wilson, 1998) предлагают, что сопереживание и сочувствие вызывают желание помочь. Для Смита альтруистическое поведение является отражением моральных настроений, вызванных чувством благожелательности по отношению к другим. Грампп (Grampp, 1948) отмечает, что этическая шкала Адама Смита начинается с доброжелательности и, на самом высоком уровне, переходит в справедливость. Хотя альтруизм и является качеством социальных предпринимателей, все же любого предпринимателя должны стимулировать действия, предпринятые в целях правосудия. Нарушение справедливости вредит отдельным лицам (Smith, 1976).

Выводы

Итак, анализ формирования социального партнерства, показал нам, что становление модели социального трипартизма в Казахстане носит неоднородный характер. С одной стороны, в ходе апробации новой модели трудовых отношений она стала предметом государственной политики, функциональной обязательностью органов исполнительной власти. С другой – социальное партнерство пока развивается несистемно, весьма противоречиво и с ограниченными издержками для наемных работников.

Трудовые отношения действуют таким образом, что проявляется негативное сознание трудового населения.

Идея социального партнерства в современном казахстанском социуме еще не укоренилась на уровне обыденного сознания представителей профсоюзов, работодателей и работников, министерств и ведомств социальное партнерство воспринимается как декларация.

Социальное партнерство в Казахстане предстает как формирующаяся модель, выступает как определенного рода амортизатор социальной напряженности, открытой конфронтации интересов и институтов в сфере труда, находится в зарождающемся состоянии в системе трудовых отношений.

Необходимо оформление интересов и прав реструктурированных социальных, корпоративных и региональных групп, формирование адекватных им институтов представительства, нормативно-правовой базы, наработка практики коллективно-договорного регулирования.

Литература

- Grampp W. Adam Smith and the economic man. // *Journal of Political Economy*. – 2014. – 56. - P. 315–336.
- Schumpeter J. *Capitalism, Socialism, and Democracy*, 2nd edn, London, Allen & Unwin. 1947
- Smith A. *The Theory of Moral Sentiments*, Indianapolis. Liberty Fund. 1976
- Sober E. and Wilson D. S. *Unto Others*, Cambridge, MA, Harvard University Press. 1998
- Watson M. *Foundations of International Political Economy*, Basingstoke, Hampshire. - UK: Palgrave Macmillan. 2005
- Жусупова А.Д. Роль профсоюзов в институционализации социального партнерства в Республике Казахстан: автореф. канд. полит. наук. – Алматы, 2002. – 12 с.
- Кларк Б. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. – М.: НИУ ВШЭ, 2011.
- Комаровский В.В. Система социального партнерства в России // ОНС – 1998. – № 2. – С. 21 – 31
- Кошанов А.К., Рамазанов А.А. Социальная ориентация смешанного общества – Алматы: Гылым, 2000.
- Матаев Г.М. К вопросу об идентификационных признаках среднего класса в постсоветских странах // Международная научно-практическая конференция «Социальная структура современного казахстанского общества». – Астана, 2003. – 363 с.
- Мусакулова Г. Развитие детской благотворительности в России в современный период // Поиск. – 2003. – № 4 (1). – С. 42 – 44.
- Нысанбаев А.Н. Глобализация и устойчивое развитие Казахстана – Алматы: Казак энциклопедиясы, 2002. – 264 с.
- Тутенов Б.В. Институт социального партнерства – неперемное условие активизации экономических преобразований и укрепления общественного согласия // Современный Казахстан: экономика, политика, общество. – Алматы, 1997. – Т. 2. – 327 с.
- Цели развития тысячелетия в контексте России. Современное положение, политика государства и возможная роль ООН. – М.: ПРООН, 2005. – 23 с.
- Шаукенова З.К. Социальное взаимодействие этносов в современном казахстанском обществе. – Астана, 2002. – 128 с.
- Шоманов А.Ж. О некоторых аспектах обеспечения социальной стабильности в Казахстане // *Analytic*. – 2004. – № 2. – 18 с.

References

- Grampp W. (1948) 'Adam Smith and the economic man', *Journal of Political Economy*, 56, pp. 315–336.
- Komarovsky V.V. (1998) Sistema socialnogo partnersnva v Rossi. [The system of social partnership in Russia]. ONS, No. 2., pp. 21 – 31.
- Koshanov A.K., Ramazanov A.A. (2000) Socialnaya orientaziya smeshannogo obshestva [Social orientation of a mixed society]. Almaty: Gylym.
- Clark B. (2011). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Transformation Directions*. M., HSE
- Mataev G.M. (2003). K voprosu ob identifikatsii priznakov srednego klassa v postsovetskikh stranach [On the issue of identification signs of the middle class in post-Soviet countries]. International Scientific and Practical Conference "The Social Structure of the Modern Kazakhstani Society", Astana, 363 p.
- Musakulova G. (2003) Pazvitie detskoy blagotvoritelnosti v Rossi v sovremenniy period [The development of children's charity in Russia in the modern period]. Search. no. 4 (1), pp. 42 – 44
- Millennium Development Goals in the context of Russia. (2005) The current situation, state policy and the possible role of the UN. M. UNDP, 23p.
- Nysanbaev A.N. (2002) Globalizaziya i ustoychivoye razvitie v Qazakhstane [Globalization and Sustainable Development of Qazakhstan]. Almaty: Qazak encyclopedias, 264 p.
- Tutenov B.V. (1997) Institut socialnogo partnerstva yavlyaetsya obyazatelnyim usloviem aktivizatsii econmicheskikh preobrazovaniy i ukrepleniya sozialnoy garmoniy [The Institute of Social Partnership is an indispensable condition for the intensification of economic transformations and the strengthening of social harmony]. Modern Qazakhstan: economy, politics, society Almaty, Vol. 2, 327 p.
- Shaukenova Z.K. (2002) Socialnoye vzaimodeystviye etnosov v sovremennom kazakhstanskom obshestve [Social interaction of ethnic groups in modern Qazakhstan society]. Astana, 128 p.
- Shomanov A.ZH. (2004) O nekotoryh aspektach obespecheniya socialnoy stabilnosti v Kazakhstane [On some aspects of ensuring social stability in Qazakhstan]. *Analytic*, No. 2, pp.18-27

- Schumpeter, J. (1947) *Capitalism, Socialism, and Democracy*, 2nd edn, London, Allen & Unwin
- Sober, E. and Wilson, D. S. (1998) *Unto Others*, Cambridge, MA, Harvard University Press
- Smith, A. (1976) *The Theory of Moral Sentiments*, Indianapolis, Liberty Fund.
- Watson, M. (2005) *Foundations of International Political Economy*, Basingstoke, Hampshire, UK, Palgrave Macmillan
- Zhusupova A.D. (2002) *Rol' profsoyuzov v instituzionalizazii soialnogo partnerstva v Respublice Qazakhstan* [The role of trade unions in the institutionalization of social partnership in the Republic of Kazakhstan]. Almaty, 12 p.