

6. Eraliyeva, Z. R. (2024). Socio-pedagogical conditions for strengthening the ideological immunity of students. Modern science and education news, International Scientific Journal. <https://scienceweb.uz/publication/26770>

7. Tojiboyeva, Kh. M. (2023). Using gender strategies in the formation of cultural immunity in adolescents against “mass culture”. Education and innovative research, (12). <https://interscience.uz/index.php/home/article/view/3440>

8. Tojiboyeva, Kh. M. (2021). Pedagogical strategies for the formation of cultural immunity in adolescent schoolchildren. Current Research Journal of Pedagogics, 2(11), 215–219. <https://inlibrary.uz/index.php/crjp/article/view/18046>

9. Sultanov, M., & Madaminova, O. (2024). The importance of advanced pedagogical experiments in improving the quality of education. University Research Base. <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/136>

10. Yangi O‘zbekiston. (2022, October 20). Innovative pedagogy is a product of research, new approaches and experience. New Uzbekistan. <https://www.yuz.uz/uz/news/innovatsion-pedagogika-izlanish-yangicha-yondashuv-va-tajriba-mahsuli>

УДК 316.35

МИРОВОЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Бейсенова А.А.

PhD, ассоциированный профессор, Карагандинский национальный университет им. академика Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан

Тюфекчиоглы Х.

д.соц.н., профессор, Университет Арел, Стамбул, Турция

В большинстве стран с развитой рыночной экономикой национальные модели социального партнерства сложились к 1950-м годам. Несмотря на общность исходных принципов функционирования социального партнерства и его целей - согласование интересов основных социальных групп - экономические, культурные особенности каждой страны определяют специфику форм, методов его развития, что и позволяет говорить о существовании различных национальных моделей социального партнерства в сфере трудовых отношений. Наиболее важными критериями выделения моделей являются уровень ведения коллективных переговоров; степень вмешательства государства в регулирование социально-трудовых отношений. Однако, следует отметить, что выделять эти модели можно лишь с известной долей условности.

В мировой практике сложились три модели социального партнерства в сфере трудовых отношений: скандинавская, американская и промежуточная.

Так *первая* модель применяется в основном в странах Северной Европы (Швеции, Финляндии, Норвегии, Голландии, Бельгии). Вторая модель социального партнерства, условно обозначаемая как *американская*, характерна для таких стран, как США, Канада, Япония [1, С. 50]. Данная модель характеризуется тем, что коллективные переговоры ведутся на уровне предприятий. Значительно реже переговоры и соглашения осуществляются на региональном и отраслевом уровнях. *Третья* модель социального партнерства характерна для стран Центральной Европы (Германии, Австрии, Франции, Великобритании и др.). Она является промежуточным вариантом между скандинавской и американской моделями.

Скандинавская модель характеризуется активным вмешательством государства в регулирование трудовых отношений и имеет ярко выраженные три уровня осуществления социального партнерства: общенациональный, отраслевой, уровень предприятий [1, С. 50]. Идейной основой социального партнерства в Швеции является концепция «функциональной социализации», предполагающая максимальную интегрированность в общество каждого его члена [2, С. 17]. Для Швеции характерны отношение к социальной политике как к цели экономической деятельности государства, доминирование идеи равенства и солидарности в ее осуществлении, активный упреждающий характер; чрезвычайно высокий уровень налогообложения. Влияние шведских профсоюзов привело к выработке наиболее полного и самого льготного для трудящихся в Европе трудового законодательства. Серия законов, принятых в 1970-е годы значительно усилила позиции наемных работников и профсоюзов на предприятиях. Определяющими из них являются следующие:

–Закон о гарантированной занятости от 1974 года, предполагающий наличие объективной причины для увольнения рабочего или служащего, предварительное уведомление о предстоящем увольнении;

–Закон о рабочих представителях от 1974 года, дающий право рабочим представителям выполнять свои функции по защите интересов трудящихся в рабочее время;

–Закон об участии профсоюзных представителей в управлении производством от 1978 года, а также правила проведения переговоров о заключении коллективных договоров [2, С. 17].

Этот закон ввел два института, призванных защищать интересы трудящихся: рабочие представители, делегируемые трудовым коллективом для осуществления надзора за состоянием техники безопасности на производстве; и система центров профилактики и лечения профессиональных заболеваний, и реабилитации (под эгидой ведомства по труду и Совета по рынку труда).

На уровне отраслей в Швеции существуют совместные (паритетные) комиссии представителей работодателей и работников, которые учреждаются под контролем правительства. На предприятиях вопросы трудовых отношений решаются преимущественно на двусторонней основе. Действуют органы участия работников в управлении производством - «органы сотрудничества», состоящие из равного числа представителей работников и предпринимателей. Круг их полномочий довольно широк: он охватывает изменения методов и организации труда, прекращения деятельности предприятия, рационализации производства, увольнений или принудительных отпусков, принципов найма сотрудников, распространения внутриводской информации, предоставления сотрудникам жилья и льгот в области питания, детских учреждений и др. [3, С. 10]. Коллективный договор заключается на один или два года. После подписания коллективного договора любые меры борьбы сторон полностью исключаются, причем в задачи профцентра входит предотвращение незаконных забастовок, предпринимаемых его членскими организациями.

В настоящее время модель социального партнерства в Швеции претерпевает изменения вследствие воздействия следующих факторов:

–дальнейшая интернационализация шведской экономики, которая ведет к усилению позиций транснациональных корпораций;

–усиление конкуренции на мировых рынках, что часто используется как аргумент в пользу снижения заработной платы и свертывания социальных программ;

–участие Швеции в европейской интеграции, что ведет к двойственности на внутреннем рынке труда [2, С. 18].

В Бельгии сложилась трехуровневая система социального партнерства. На общенациональном уровне функционирует Национальный Совет по труду из равного числа представителей трех сторон. Он является консультативным органом правительства, уполномочен вести переговоры на общенациональном уровне. На уровне отраслей функционируют «совместные комиссии» [4, С. 6]. Задача комиссий - предотвращать передачу трудовых споров в суды, оказывать содействие Национальному совету по труду, консультировать правительство по социальным вопросам. В рамках, определенных законом, совместные комиссии принимают окончательные решения, которые имеют большую юридическую силу, чем коллективные договоры. На уровне предприятий трудовые отношения регулируются преимущественно на двусторонней основе (предприниматель - профсоюз). В соответствии с законом на каждом предприятии функционирует Совет по труду, в который входят представители предпринимателя и работников. Советы по труду выполняют консультативные функции и следят за выполнением на предприятиях законодательства по трудовым и социальным вопросам. В Бельгии сложилась практика проводить в кризисных ситуациях Национальные конференции по труду на трехсторонней основе.

Охранительная часть механизма социального партнерства скандинавской модели связана с деятельностью специальных служб, осуществляющих процедуру примирения и трудового арбитража. Создаются указанные службы при министерствах труда и занятости. Так, законодательство Норвегии, Дании предусматривает принудительный трудовой арбитраж, а в Швеции, хоть он и является добровольным, но имеет статус национального государственного органа - Государственное бюро посредничества и арбитража [4, С. 6].

Таким образом, весь механизм социального партнерства пронизывает активная роль государства в социально-трудовой политике, предполагающая детальную законодательную регламентацию всех составляющих механизма: определение порядка формирования органов социального партнерства, их полномочий, процедур разрешения коллективных конфликтов. Именно в этой модели ярко проявились международно-правовые принципы трехстороннего сотрудничества «трипартизма».

В американской модели социального партнерства политика в социально-трудовой сфере возведена в ранг общенациональных приоритетов, и к настоящему времени охватывает широкий комплекс мер, способствующих всестороннему развитию человеческих ресурсов путем расширения доступности образовательных, информационных, финансовых, медицинских и иных услуг. Государственное регулирование трудовых отношений, оплаты и условий труда, компенсации утраченного в силу существующих рисков заработка связано с необходимостью обеспечения правовой защищенности работника, адаптируемой к постоянно меняющимся экономическим и политическим условиям.

В трудовом законодательстве США право трудящихся на ведение коллективных переговоров как бы уравнивается правом предпринимателей отказываться от них. В дополнение к предотвращению «несправедливой трудовой практики» работодателей было введено понятие «несправедливой профсоюзной практики». Локаут в правовом смысле приравнивался к забастовке, при этом ограничивались возможности пикетирования и так называемых «стачек солидарности». Была введена подотчетность профсоюзов и предпринимательских организаций государству по ряду финансовых вопросов.

Опыт США показывает важность совершенствования правового механизма реализации государственной политики в социально-трудовой сфере. Министерство труда США контролирует соблюдение законов о минимальной заработной плате и оплате сверхурочных, соответствие трудового законодательства и практики регулирования трудовых отношений нормам международных конвенций, ратифицированных США, организует сотрудничество и взаимодействие федеральных ведомств в сфере трудовых отношений, анализирует количественный и качественный состав рабочей силы, состояние профессиональной подготовки и перспектив спроса на специалистов. В 2001 году в рамках Министерства труда было создано новое подразделение - «Рабочая сила XXI века», основной целью которого является помощь в адаптации к новым условиям занятости в условиях глобализации экономики.

В США также функционирует Национальное управление по трудовым отношениям, имеющее региональные отделения по всей стране, основными задачами которого являются контроль за соблюдением коллективных договоров, заключенных предпринимателями и профсоюзами; обеспечение наемным работникам возможности сделать свободный выбор при заключении коллективного договора, а также предотвращение дискриминации при найме. Посреднические и арбитражные услуги при возникновении трудовых конфликтов оказывает Федеральная служба посредничества и примирения [5, С. 214].

Модель социального партнерства в США характеризуется тем, что коллективные переговоры ведутся на уровне предприятий; на национальном и отраслевом уровнях переговорный процесс между социальными партнерами практически не осуществляется. Трудовые отношения основываются в основном на заключении индивидуальных трудовых контрактов. Членство в профсоюзах и охват трудящихся коллективно-договорной системой находятся на низком уровне. В 1997 году в профсоюзах США состояли 16% трудящихся, а коллективные договора распространяли свое действие на 18% работников. Все это, однако, не помешало профсоюзам, хотя и в упорной борьбе, добиться для своих членов лучших условий труда, по сравнению с неорганизованными работниками. Члены профсоюзов имеют более высокую заработную плату, медицинскую страховку также имеют больше работников, состоящих в профсоюзах, чем неорганизованных работников.

Важной особенностью модели социального партнерства в США является участие наемных работников в собственности предприятий. С этой целью создаются так называемые «народные предприятия», что осуществляется согласно международной программе «Наделение акциями собственников» и соответствующим законом 1974 года. Закон позволил высвободить от налогообложения до 50% прибыли, которая направляется на покупку акций работниками компаний [6, С. 36]. В результате количество работников, перешедших к форме коллективного владения капиталом нанявшей их фирмы, резко возросло, а народные предприятия в американской экономике получили бурное развитие. Поскольку удельный вес предприятий с коллективной формой собственности значительно превосходит все остальные, существует сильный побудительный стимул для партнерства работодателей и наемных работников в сфере трудовых отношений.

Весьма близкую к американской модели социального партнерства имеет Канада. Законодательная основа регулирования трудовых отношений была создана в 1940-е годы под влиянием американской модели, впоследствии корректировалась с учетом меняющихся социально-экономических условий. Трудовое законодательство поощряет практики заключения коллективных договоров между работодателями и профсоюзами; определяет права и обязанности предпринимателей

и профсоюзов по отношению к друг другу и к обществу; защищает коллективные интересы трудящихся при заключении и претворении в жизнь коллективных договоров, связанных с забастовками и локаутами [6, С. 41].

Новыми моментами в развитии канадского законодательства с середины 70-х годов стали содействие диалогу профсоюзов и работодателей путем создания официальных комитетов сотрудничества и расширение социально-трудовых прав работников, не входящих в профсоюзы. Законодательство не только декларирует права и обязанности социальных партнеров, но и предусматривает механизм их реализации. Ответственность за эффективное функционирование системы коллективных переговоров несет федеральный орган - Управление по трудовым отношениям, имеющее региональные отделения, и некоторые другие административные органы. В функции Управления по трудовым отношениям входит сертификация профсоюзов, позволяющая им представлять своих членов в переговорах с работодателем; рассмотрение жалоб, связанных с «нечестной трудовой практикой», рассмотрение вопросов, относящихся к коллективно-договорному процессу, включая определение законности забастовок, локаутов, пикетирования [7, С. 25].

Большого интереса заслуживает японская модель социального партнерства, которая предполагает проведение коллективных переговоров только на уровне предприятий. Коллективные переговоры существенно влияют на регулирование трудовых отношений в Японии, несмотря на то, что имеет место тенденция постепенного перехода от коллективных переговоров к неформальным трудовым отношениям с проведением совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов [8, С. 19]. Коллективные переговоры проводятся чаще на мелких и средних предприятиях с числом занятых от 30 до 50 человек, где профсоюзы не имеют большого веса. На крупных предприятиях с сильными профсоюзами они практикуются реже.

Основная функция коллективных переговоров в Японии - упорядочение трудовых отношений на каждом отдельном предприятии, улучшение условий труда работников, повышение их экономического и социального статуса, уровня организованности. Для проведения переговоров создается специальный комитет, в который входят представители профсоюза и администрации предприятия. В результате переговоров заключается трудовое соглашение, но может быть достигнута просто договоренность с администрацией без оформления соглашения. Спектр обсуждаемых на коллективных переговорах проблем чрезвычайно широк. К ним относятся:

- вопросы, касающиеся условий труда, заработной платы, пособий при увольнении, пенсионных выплат, рабочего времени, перемещений персонала или перевода на другие предприятия, временных увольнений;
- проблемы, связанные с наймом, обеспечением производственной безопасности, уведомлением о забастовке;
- условия профсоюзной деятельности (возможность заниматься ею в рабочее время, использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме, определение статуса освобожденного профсоюзного активиста на предприятии) [8, С. 19].

Собственно, производственные и управленческие вопросы (производственные планы, финансовое положение, организация и структура компании, внедрение новой техники, повышение эффективности производства) обсуждаются на переговорах постольку, поскольку могут влиять на условия найма и труда.

Важным дополнением коллективным переговорам является система совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов, которая занимает все большее место в регулировании трудовых отношений. Совместные консультации являются основой японской модели участия работников в управлении производством. В настоящее время совместные консультации постоянно проводятся почти на 90% предприятий всех форм собственности, в совещаниях участвуют до 70% работников [8, С. 19]. Такие консультации широко используют даже компании, где нет профсоюзов. Совместные консультации проводятся главным образом для обсуждения вопросов управления и производства, не рассматриваемых в ходе коллективных переговоров. Это двусторонний канал обмена информацией: предприниматель передает профсоюзам данные, касающиеся управления и производства, а получает от них сведения об условиях труда. Главная цель совместных консультаций - достижения взаимопонимания социальных партнеров и координации их действий. Выделяются 4 уровня проведения совместных консультаций: участок или цех, компания, отрасль, экономика в целом. На уровне участка в рабочем порядке согласовываются разные методы организации труда. В отрасли действуют консультативные советы, состоящие из представителей профсоюзов и предпринимательских организаций. В масштабах национальной экономики функционирует ряд правительственных консультативных комитетов, в которые входят представители правительства,

национального профцентра и федерации предпринимателей. Главную же роль играют совместные консультации, проводимые на уровне фирмы. Для проведения совместных консультаций в равной пропорции избираются представители наемных работников и администрации. Совместные консультации обычно ведутся в форме обмена мнениями по различным проблемам. Хотя в процессе совместных консультаций уважается мнение обеих сторон, ведущая роль принадлежит администрации. Профсоюзные лидеры не только не покушаются на права администрации, но стремятся решать вопросы в ходе неформальных встреч. Они во многих случаях стараются урегулировать путем совместных консультаций те проблемы, которые в западноевропейских странах решаются в ходе коллективных переговоров (проблемы рабочего времени, повышения заработной платы).

В Японии используются следующие механизмы вовлечения работников в управленческий процесс:

- совместные консультации администрации и работников;
- система «ринги» - специфически японский алгоритм коллективного принятия решений на основе консенсуса, путем поиска и нахождения компромисса. Проекты решений, подготовленные профессиональными управленцами, направляются на согласование всем тем, кто будет их реализовывать, в первую очередь работникам. Пожелания и предложения последних учитываются при принятии окончательных решений;
- «кружки контроля качества» (аналог известных в мировой практике «кружков качества»), существующие с начала 60-х годов. По данным Министерства труда Японии, примерно 70% компаний с численностью занятых свыше 5 тыс. человек каждая имеют «кружки контроля качества», в которых обсуждаются вопросы, касающиеся не только качества продукции;
- малые самоуправляемые группы, имеющиеся практически на всех промышленных предприятиях страны [9, С. 42].

В Японии практикуется вовлечение работников в процессы подготовки и принятия управленческих решений, равно как и контроля за их выполнением, не только на основе трудовых прав, то есть прав работников как участников процесса производства товаров и услуг, но и на основе прав собственности (прав работников как акционеров или пайщиков своего предприятия). Уже к концу 80-х годов более 90% всех японских предприятий были охвачены программой «Мошикабукай» - аналогом программы ЭСОП (программы наделения работников акциями своего предприятия). В настоящее время в этой программе принимают участие до 50% работников охваченных ею предприятий (однако их доля в капиталах своих предприятий, как правило, не превышает 5-10%) [9, С. 43].

Важной составляющей японской модели трудовых отношений является участие работников в распределении результатов хозяйственной деятельности предприятия (преимущественно на основе трудовых прав). Это означает, что доход японского работника распадается на две части: постоянную (заработная плата, пособия и дотации) и переменную, размеры которой зависят от параметров работы предприятия, снижения издержек производства, роста производительности труда. Привлечение работников к управлению предприятием и распределению результатов его хозяйственной деятельности происходит по инициативе менеджмента и при активной роли профсоюзов [9, С. 44].

Особенностью охранительной части механизма социального партнерства в Японии, США, Канаде и других странах рассматриваемой модели является наличие принудительного трудового арбитража и посредничества. Примирение и посредническо-арбитражные процедуры применяются как основные методы урегулирования трудовых конфликтов. Так, в соответствии с Кодексом о труде Канады государственные службы посредничества и примирения действуют в рамках Министерства труда. В США действует специальный государственный орган - Федеральная служба посредничества и примирения, а также частная организация - Американская ассоциация арбитров [10, С. 57].

При *промежуточной модели* социального партнерства как правило, на общенациональном уровне трехсторонние постоянно действующие органы не создаются. На этом уровне социальные партнеры совместных решений не принимают, а ограничиваются чаще всего консультациями и реже - общенациональными соглашениями по отдельным вопросам социальной политики. Так, в соответствии с трудовым кодексом Франции, являющейся примером данной модели, на предприятиях с численностью работающих до 50 человек в обязательном порядке избираются от коллектива работников делегаты персонала, а на предприятиях с большей численностью - советы предприятий.

В Германии коллективные переговоры ведутся на отраслевом и региональном уровнях, на уровне предприятий коллективные договоры не заключаются. Вместо них заключаются производственные соглашения, подписанные работодателем и советом предприятия (органом рабочего

представительства). В Германии профсоюзы не представляют интересы работников на уровне предприятий. В их обязанности входит ведение тарифных переговоров. На уровне предприятия в Германии основной формой социального партнерства выступает участие наемных работников в принятии решений (управлении) или «Митбештимунг». «Митбештимунг» - это система правового обеспечения различных форм участия наемных работников в процессе принятия социально-экономических решений.

Существуют два уровня «Митбештимунг»: на уровне предприятия как технико-организационной единицы и на уровне фирмы как экономической единицы, которая может включать несколько предприятий. Формами представительства работников, посредством которых они принимают участие в управлении, являются советы предприятий и наблюдательные советы [11, С. 28]. На уровне предприятия руководство и совет предприятия ведут переговоры по конкретным вопросам условий труда в процессе повседневной производственной деятельности, и по их результатам заключают производственные соглашения. На уровне фирмы работники и профсоюзы имеют возможность участия в управлении посредством представительства в наблюдательном совете. Гарантированное законом право на участие в принятии решений распространяются на всех работников независимо от их членства в профсоюзах. На практике подавляющее большинство советов предприятий тесно сотрудничают с профсоюзами.

Законодательство предусматривает выборы совета предприятия на предприятиях с числом занятых свыше 20 человек, при численности работающих от 5 до 20 избирается уполномоченный от рабочих и служащих. Совет предприятия – выборный орган, представляющий интересы работников перед предпринимателем. Он формируется не в обязательном порядке, а по инициативе работников. Увольнение членов совета предприятия запрещено законом, что является предпосылкой их независимой работы.

Совет предприятия обладает правом проводить собрания коллектива рабочих и служащих в рабочее время. Законодательством определен перечень вопросов, которые работодатель не может решить без согласия с советом. К ним относятся следующие: формы оплаты труда на предприятии; правила трудового распорядка и общие нормы поведения работников на предприятии; изменение установленного рабочего времени; отпускной период на предприятии, план отпусков работников; применение технических средств контроля за поведением работников и результатами их труда; вопросы охраны труда и здоровья; виды объектов социального назначения и управление ими; составление социального плана, который разрабатывается в случае закрытия предприятий или массовых увольнений с целью социальной защиты работников. Совет предприятия имеет совещательное право в вопросах кадрового планирования, ввода нового технического оборудования и планирования производственных процессов. Также Совет располагает правом заслушивания при увольнении работника. Без проведения этой процедуры увольнение считается недействительным. Другим важным правом, предоставляемым совету, является право на информацию. Работодатель должен информировать совет предприятия о кадровом планировании, экономическом положении предприятия и прочих вопросах.

На многих крупных предприятиях профсоюзами созданы комитеты доверенных лиц, в задачи которых входит формирование профсоюзных позиций работников и повышение их активности, а также оказание влияния на работу советов предприятий с учетом основных требований профсоюзной политики.

Согласно закону об акционерных обществах, в компаниях может быть образован наблюдательный совет для контроля за работой правления компании. В начале идея создания наблюдательного совета состояла в том, чтобы дать собственникам (акционерам и компаньонам) возможность контролировать деятельность правления. Впоследствии законодательство закрепило право наемных работников на представительство в наблюдательных советах. Наблюдательный совет избирает правление, утверждает годовой баланс, дает согласие на принципиально важные стратегические решения, такие как инвестиции, продажа или закрытие предприятий, контролирует экономическую деятельность правления.

Охранительная часть механизма социального партнерства связана с деятельностью специализированных судебных органов. Так, во Франции сложилась система паритетных трудовых судов, которая создается по особым округам и охватывает всю страну. В Германии действуют суды по трудовым спорам, в компетенцию которых входят только дела по урегулированию конфликтов между работодателями и работниками. Наряду с судебными формами широко практикуются примирительно-посреднические и арбитражные процедуры. Например, в Великобритании функции примирения и

арбитража проводит трехсторонняя Консультативная служба примирения и арбитража, во Франции - государственные органы по труду вплоть до министра труда при общенациональных конфликтах.

Таким образом, выявлено, что формы социального партнерства в зависимости от национальных особенностей варьируются от консультационных форм сотрудничества социальных партнеров до принятия ими совместных решений, коллективных соглашений и договоров и охватывают участников от уровня предприятий и фирм до общенационального. Рассмотрение правовых форм разрешения трудовых конфликтов свидетельствует также об их многообразии и существенных отличиях, сложившихся с учетом национальных традиций.

Изучение зарубежного опыта в области социального партнерства работодателей и наемных работников показывает, что, несмотря на сохранение противоречий между данными социальными группами, различные формы социального партнерства способствуют установлению определенной стабильности в сфере трудовых отношений, росту эффективности и производительности труда, повышению конкурентоспособности предприятий.

Развитие социального партнерства и социальной ответственности в Казахстане связано с введением и ратификацией договоров Международной организации труда об единых стандартах в области оплаты труда и экологической безопасности, осознания самими работодателями и предпринимателями необходимости ведения социально ответственного бизнеса и создания условий со стороны государства для эффективности социальной политики предприятий.

В документах международной организации труда широкое применение нашли такие термины, как «социальный диалог», «двусторонние, трехсторонние консультации» субъектов трудовых отношений, но само понятие «социальное партнерство» не используется в обиходе. Однако в публикациях международной организации труда дано определение категории «механизм социального партнерства». Под ним понимается совокупность следующих общественных институтов:

- согласование между субъектами трудовых отношений на национальном уровне социально-экономической политики в целом, включая распределение доходов, разработку критериев социальной справедливости и мер по защите интересов сторон;
- процедуры коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений между главными субъектами трудовых отношений по поводу условий и оплаты труда;
- участие работников или их представителей на постоянной основе в управлении предприятиями, акционерными обществами;
- постоянно действующие органы и механизмы согласования интересов социальных партнеров на различных уровнях;
- внесудебные методы урегулирования возникающих между сторонами разногласий и споров [12, С. 35].

По определению специалистов международной организации труда стратегическими целями социального диалога являются справедливое распределение доходов, экономическая эффективность, безопасные условия труда, производственная демократия.

В казахстанском трудовом законодательстве социальное партнерство регламентировано как один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Так, в Законе «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» социальное партнерство определялось как система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями органов исполнительной власти, представителями работодателей и работников. В Трудовом кодексе Республики Казахстан социальное партнерство определяется как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их и интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [14].

В Казахстане была создана законодательная база, регулирующая трудовые отношения, обеспечивающую защиту прав и интересов всех участников трудового процесса. Создание этих условий стали основой для развития социального партнерства и формирования социальной ответственности бизнеса как одной из форм проявления партнерских отношений и социально направленной политики предприятия. Учитывая международный опыт, в Казахстане сформирована многоуровневая система и законодательная основа социального партнерства.

В 1992 году был принят Закон «О коллективных договорах» [12], в котором описывались принципы разработки, заключения и исполнения коллективного договора, в 1994 году Президентом страны было подписано постановление «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений» [13], в 2000 году был принят Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» [14], в котором определялись принципы, задачи социального

партнерства, в 2005 году было подписано Генеральное соглашение между Правительством РК, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей. В 2007 году принимается новый Трудовой кодекс, в котором содержатся разделы, касающиеся социального партнерства и коллективных договоров, тем самым упраздняются вышеупомянутые законы. Принятый в 2016 году Трудовой кодекс не содержит пунктов, касающийся форм социального партнерства.

В 2012 г. принят Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан», в котором предлагается урегулировать порядок присоединения к коллективному договору, закрепить сроки предоставления и порядок мониторинга коллективных договоров, определить обязательства сторон, включаемые в коллективный договор, уточнить порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя.

В 2014 году Парламент принял новый закон «О профессиональных союзах» РК, который предусматривает не только структуру, организацию, финансовое обеспечение профсоюзных объединений, но и их ответственность в организации забастовок, их продолжении и ограничении свободы объединений [15].

Договорные отношения на всех уровнях социального партнерства (республика-отрасль-регион) с правовой стороны подкрепляются соответствующими документами (Генеральное соглашение, отраслевые (22) и региональные соглашения (16)), а с практической - Республиканской комиссией, отраслевыми и региональными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. На республиканском уровне вопросы социального партнерства рассматривает республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Анализируя деятельность института социального партнерства отечественные политологи, приходят к следующим выводам, что развитие социального партнерства в Казахстане успешней всего идет на законодательно-нормативном и институциональном уровнях. Принципы и ценности социального партнерства не укоренились в общественном сознании. Проведение переговоров, присутствие медиаторов при разрешении социально-трудовых конфликтов не распространенное явление, которое и порождает проблемы в урегулировании трудовых споров. Необходимость развития социального партнерства должно осознаваться как работодателями, так и работниками.

Становление социального партнерства должно основываться на гражданском самосознании, развитии демократических институтов и социальной ответственности [16, С. 24]. Это позволяет нам сделать вывод, что институт социального партнерства находится в стадии становления и мы можем охарактеризовать данную модель социального партнерства как транзитную.

Таким образом, можно сделать вывод, что качественные изменения в системе производительных сил и соответствующие изменения в системе производственных отношений (различные формы участия в управлении, увеличение социальных расходов государства, увеличение доли работника в совокупном продукте) явились объективной основой формирования института социального партнерства, регулирующего социально-трудовые отношения в сфере производства. Важными факторами институционализации социального партнерства явились активизация рабочего и профсоюзного движения, целенаправленная государственная социальная политика, объективная потребность в социальном взаимодействии в условиях обострения кризисов и угрозы для всей социально-экономической системы.

Многообразный опыт развития социального партнерства в зарубежных странах Запада подтверждает эффективность данного социального института. Социальное партнерство играет роль эффективного фактора социальной стабилизации и устойчивости общества. Мировой опыт социального партнерства может быть пригоден для решения актуальных проблем в трудовой сфере Казахстана.

Согласно Конституции Казахстана, его социально-экономическое устройство нацелено на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. При такой целевой направленности строится социальное государство, которое напрямую связано с социальным партнерством. Именно через социальное партнерство социально ориентированное государство корректирует стихийно-рыночные процессы конфликтности и поляризации общества на богатых и бедных, обеспечивает определенные законом социальные гарантии и социальную защиту населению.

Важно отметить, что внедрение новой модели социального партнерства объективно должно означать ослабление влияния государственной власти и необходимость его взаимодействия с другими институтами - профсоюзами и союзами предпринимателей, что является в переходных условиях

трудоемким и длительным процессом. В растянутости этого процесса можно видеть одну из особенностей формирования казахстанской транзитной модели социального партнерства.

Кроме того, институционализация социального партнерства требует определенной подготовки в создании блоков и рычагов этого механизма. Так, например, на первоначальном пути в Казахстане было остро необходимо создание целого ряда законов, постановлений и других нормативных документов как основы реализации партнерских отношений.

Кроме того, требуется разработка средств контроля за их выполнением, так как при невыполнении установленных законов, правил, процедур происходит замирание основных механизмов социального партнерства и общее разрушение института.

В условиях трансформационного периода, когда в обществе нет достаточной политической, экономической и социальной стабильности, партнерское трехстороннее согласие становится первоочередной потребностью и жизненно важным делом. Именно достижение социального согласия, консенсуса создает условия для развития процессов реформирования приемлемыми и относительно устойчивыми. Высокая востребованность партнерских отношений в условиях казахстанской действительности процесса трансформации экономики также является особенностью транзитной модели социального партнерства.

Неоднозначным остается вопрос о роли государства в социальном партнерстве: какую позицию оно должно занимать – посредника, медиатора или же государство должно представлять свою собственность и быть в роли предпринимателя, работодателя. Следующей характерной особенностью казахстанской, транзитной модели социального партнерства является совмещение этих двух ролей государством.

Еще одной важной особенностью транзитной модели социального партнерства в Казахстане является несформированность, неустойчивость субъектов социального партнерства, что выступает главным препятствием развитию системы партнерства и реализации его функций. Так, становление объединений предпринимателей и работодателей как одних из базовых субъектов социального партнерства уже прошло через этап становления и сейчас они начинают преобразовываться из мелких общественных организаций в более крупные, даже межрегиональные. Однако реальность пока такова, что между хозяйственно-экономической элитой и государственной властью не преодолено определенное взаимное отчуждение что, безусловно, сказывается на низких темпах развития социального партнерства.

Множественность и значительная разобщенность профсоюзов создают большие трудности в отлаживании системы социального партнерства. Это подводит к заключению, что модель социального партнерства в Казахстане находится на этапе своего становления. Вместе с тем, нет сомнений, что в современных усложняющихся условиях социальное партнерство - единственно возможный путь достижения социального консенсуса и мира. В настоящее время в нашей стране идет освоение, формирование и утверждение модели социального партнерства на разных уровнях: общенациональном, отраслевом, местном, на уровне предприятий. Однако эта большая и важная работа пока находится на начальном этапе, характеризуется большим количеством проблем, формализмом и малой ответственностью.

Список литературы

1. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). - Ярославль.: Подати, 1997. - 224 с.
2. Антюшина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте // Человек и труд. - 2003. - №7. - С. 17-23.
3. Социальное партнерство (принципы трипартизма) / сост. Н. Чемерис. – М.: УИЦМФП, 1994. - 210 с.
4. Социальное партнерство в Европе. // Материалы Международного центра социально-трудовых проблем // Человек и труд. - 1992. - № 6-7. - С. 5-13.
5. Ситкарев В. С. Социальное партнерство: основные модели // Опыт социального партнерства в Республике Коми. Сыктывкар: Коми региональный центр управления для женщин, 2002. - С. 213-219.
6. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. - М.: РОССПЭН, 2008. - 97 с.
7. Лукьянова Г., Цысина Г. Коллективно-договорное регулирование: западный опыт и российские проблемы // Мировая экономика и международные отношения. - 1995. - № 10. - С. 24-28.

8. Ebbinghaus B., Manow P. Comparing welfare capitalism: Social policy and political economy in Europe, Japan and the USA. – Routledge, 2004 - 316 p.
9. Модель И. М., Модель Б. С. Социальное партнерство в России //Социологические исследования. – 2000. – №. 9. – С. 42-49.
10. Boyd S. Partnership working: European social partnership models. – Scottish Executive, 2002. - 61 p.
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан. - Алматы, 2016.
12. Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах»: принят 04.07.1992. № 16. – Алматы, 1992.
13. Постановление Президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А. О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений: утв. 1994 г. № 1987. – Алматы, 1994.
14. Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан»: принят 2000. № 129-П . - Алматы, 2000.
15. Закон РК «О профессиональных союзах»: принят 27.06 2014. № 211-V. - Астана, 2014.
16. Рахимова А.М. Институционализация социального партнерства в Республики Казахстан: дис. ... канд. полит. наук. – Алматы, 2005. С. 20-25

УДК 37:378

ПРИРОДА И НАЗНАЧЕНИЕ УНИВЕРСИТЕТА

Бейсембеков А. А.

студент кафедры философии и теории культуры, Карагандинский национальный исследовательский университет им. Е. А. Букетова, г.Караганда, Казахстан

e-mail: beysembekovak@gmail.com

Старовик П.П.

магистр гуманитарных наук, старший преподаватель кафедры философии и теории культуры, Карагандинский национальный исследовательский университет им. Е. А. Букетова, г.Караганда, Казахстан

e-mail: starpav@mail.ru

Университет - это не просто образовательная структура, а особая форма существования знания в истории культуры. Его природа и назначение нельзя свести к подготовке специалистов или передаче информации. В философском измерении университет выступает пространством становления разума, формирования мировоззрения и осуществления духовной свободы.

Философский анализ позволяет рассматривать университет как феномен культуры, как институт, в котором соединяются истина, личность и общество. Вопрос о его природе связан с пониманием сущности знания, а вопрос о назначении - с определением смысла образования в жизни человека и цивилизации. С философской точки зрения университет можно рассматривать как особый способ бытия знания. Знание здесь не является статичной суммой сведений; оно существует как процесс - исследование, сомнение, аргументация, опровержение и новое утверждение.

Первые университеты появились в Европе в XII–XIII веках. Среди наиболее известных - Болонский университет, Парижский университет и Оксфордский университет. Они представляли собой корпорации преподавателей и студентов (*universitas*), объединённых стремлением к изучению богословия, права, медицины и свободных искусств. Средневековый университет имел автономию и собственные уставы. Уже тогда формировался принцип академической свободы - право преподавателей и студентов на самостоятельный поиск истины. В Новое время университет стал центром научных исследований. Особенно важную роль в осмыслении идеи университета сыграл Вильгельм фон Гумбольдт, разработавший модель исследовательского университета в начале XIX века. На её основе был создан Берлинский университет имени Гумбольдта. Гумбольдт утверждал единство преподавания и научного исследования, а также необходимость свободы науки от внешнего давления [1].

В 1923 году Карл Ясперс публикует свою программную статью «Идея университета». Статья затрагивала «больные вопросы» образования, тревожащего Ясперса, прежде всего, как педагога. Год издания был не случайным – Германия после первой мировой войны потеряла около двух миллионов, в основном, молодых людей, была разрушена до основания - экономика и инфраструктура, картонная