

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Утеубаева М.С

**«Социальное партнерство в Республике Казахстан: сущность, становление
и пути совершенствования»**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Специальность 6М051000 «Государственное местное управление»

Павлодар 2015

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Департамент «Экономика и менеджмента»

«Допущена к защите»

директор департамента _____ **Ж.К Алтайбаева**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

На тему: Социальное партнерство в Республике Казахстан: сущность, становление и пути совершенствования

По специальности 6М051000 «Государственное местное управление»

**Выполнил магистрант
Группы ГМУ - 202 м**

М. С. Утеубаева

**Научный руководитель
Д.с.н., к.э.н., профессор**

С. Г. Симонов

Павлодар 2015

РЕФЕРАТ

Өзектілік және мәселенің үйренушілігінің дәрежесі. Еңбек қатынастарын түбегейлі жаңа түрі ретінде әлеуметтік серіктестік біріншіден, қызметкер иесі бірге, әлеуметтік және еңбек қатынастарын тек объект болудан, және, табылатындығында - жұмыс беруші осы қарым-қатынастар мен түрлі деңгейдегі олардың реттеу белсенді субъектісі болып; Екіншіден, әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу ең маңызды принципі мемлекеттік органдардың, жергілікті билік, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері процесінде тең қатысу принципі енгізіледі.,

Әлеуметтік әріптестік - Қазақстан үшін салыстырмалы түрде жаңа құбылыс, Батыс трипартизм он жылдан астам болды қарамастан, бұл. XX ғасырдың басында дүниеге келген, әлеуметтік әріптестік тәжірибесі 40-жылдардың соңында, Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін дамуына елеулі серпін алды - Еуропа соғыстан кейінгі қайта қалпына келтіру кезеңіне және деп аталатын біртіндеп қалыптастыру ғана емес салдарынан XX ғасырдың басында 50-шы жылдардың, Мемлекеттік әлеуметтік қамтамасыз ету және өркендеу.

Оның негізгі принциптерінің бірі жұмыспен қамту, соның ішінде әр түрлі әлеуметтік топтармен ынтымақтастық және жанжалды шешу тиісті нысандарын, іздеу негізделген болатын экономикалық және әлеуметтік даму реттеу, мемлекеттің рөлін арттыру болып табылады. Осы іздеу көмек немесе мемлекеттің тікелей қатысуымен, тиісінше, кәсіподақтардың және жұмыс берушілердің бірлестіктері атынан, жұмыс күші мен капиталдың арасындағы түрлі нұсқалары диалогты дүниеге келді.

Ортақ қағидаттары негізінде салынған және пайдаланылатын әлеуметтік әріптестік тетіктері: жұмыс берушілер өкілдерінің диалог қатысу, және мемлекет қызметкері; Партиялар мен келіссөздер рәсімдер олардың теңдік Өкілетті; ерікті міндеттемелер; тараптардың жауапкершілігі; жүйелі кеңес беру. Қазақстанда әлеуметтік әріптестік тәжірибесі белсенді 90-жылдарының басында бері әзірленді. Өткен ғасырдың. Батыста қолданылатын түрлі схемалар мен опцияларды көріңіз ретінде трипартизм қысқа тарихында бүкіл Сонымен қатар әлеуметтік салада мәселелер өз көзқарасы мен көзқарас дамытуға сонша емес тырысады. Мәселен, ерте 90-жылдары. Белсенді американдық (нео-либералды) партиялар мен өндірістік қатынастар мемлекет арасындағы келіссөздер процесін жүргізу үлгісін, қамтамасыз ету, атап айтқанда, тиісті заңнаманы қабылдау енгізу. Алайда, салдарынан ол ауланған емес, объективті себептерге, онда, алайда, атап айтқанда, оның кейбір элементтерін қарызға трипартизм практика заңнамалық реттеуді тоқтатқан жоқ.

Бұл жақсы үлгі мекемелер әлеуметтік әріптестік жұмыс істейді, оның негізінде қазіргі уақытта қолданыстағы нормативтік-құқықтық база атқарушы филиалы ретінде емес, заң шығарушы қарағанда заңнамасына, өкімдік әсіресе Мемлекет басшысының Жарлықтарымен, нәтижесі факт болып табылады.

Құрылымдар және әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы олардың өкілетті ұйымдар айтарлықтай өсті - Сонымен қатар, бұл соңғы жылдары бизнесті қызметі атап өткен жөн. Бұл, сайып келгенде, серіктестік

стратегиясы үстем болып, факт ықпал Қазақстанда мемлекет пен бизнес арасындағы неғұрлым институционалдық қарым-қатынас ұсынады.

Жақын арада мемлекет пен бизнес арасындағы әріптестікті нығайтуға үрдісі тек өсетін болады. Бұл, мысалы, мемлекеттік-жекеменшік серіктестік ретінде ынтымақтастықтың жаңа нысандарын, пайда болуына септігін тигізеді, сондай-ақ қолданыстағы үлкен пайдалану ғана емес.

Зерттеу мақсаты - Қазақстан Республикасында әлеуметтік әріптестік жүйесін жетілдіру бағытын анықтау және негіздеу қалыптастыру және бизнестің әлеуметтік әріптестік, мемлекет пен қоғамның практикасын талдау негізінде.

Төмендегідей зерттеу мақсаттарын іске асыру үшін болды:

1) экономикалық қатынастар жүйесінде оның орны мен рөлін әлеуметтік әріптестік табиғатын зерттеуге және нақтылау;

2) бизнес және мемлекет пен азаматтық қоғам арасындағы өзара іс-қимыл нысандары мен тетіктерін қарауға;

3) Қазақстан Республикасында әлеуметтік әріптестік жүйесінің ағымдағы жағдайы қарау;

4) Қазақстан Республикасында әлеуметтік жауапты бизнес мінез-құлық қалыптастыру және дамыту талдау;

5) Қазақстан Республикасында мемлекеттік-жеке меншік әріптестік қалыптастыру және дамыту проблемалары ерекшеліктерін анықтау;

6) тетіктерін жетілдіру жолдарын ұсынуға және негіздеу әлеуметтік серіктестік аясында іскерлік ынтымақтастық.

Зерттеу нысаны қазақстандық қоғамның институты ретінде әлеуметтік серіктестік жүйесі болып табылады.

Құрылыстар, билік және қызметкерлері - Зерттеу пәні институционалдық бизнес командада жұмыс болып табылады әлеуметтік және еңбек саласы.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негіздері. Зерттеудің теориялық негізі әлеуметтік және еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік, үкімет әріптестік және бизнес саласындағы ресейлік және шетелдік авторлардың туындыларын іргелі ережелер болды.

Диссертацияның әдіснамалық негізі әлеуметтік - экономикалық зерттеулер жалпы диалектикалық әдісі болып табылады: сипаттамасы, жіктелуі, тарихи және логикалық талдау және синтез, абстракцияның, индукциялық және шегерім, статистикалық, математикалық, және (институционалдық жүйелі, эволюциялық,) қазіргі заманғы экономика ғылыми-зерттеу бірліктің әдістері .

Зерттеудің ақпараттық базасы заңнамалық актілер, статистика, деректерді мерзімді басылымдар мен интернет-басылымдар ережелері ҚР Статистика агенттігінің болды.

Зерттеу нәтижелерінің ғылыми жаңалығы. Жұмыс, бизнес-құрылымдардың өзара іс-қимыл теориялық негіздерін жан-жақты зерттеу негізінде, әлеуметтік әріптестік шеңберінде билік пен қоғам әдістемелік көзқарас жүзеге асырды.

Төмендегідей ғылыми-зерттеу және ғылыми-инновациялық барысында алынған нәтижелер болып табылады:

- Олардың мүдделерін, экономикалық тиімділігі және әлеуметтік әділеттілік үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік, бизнес пен қоғам арасындағы қарым-қатынастарды, оның эволюциялық даму процесінде ақ әлеуметтік әріптестіктің авторлық анықтама ескере отырып;

- Қазақстандағы әлеуметтік әріптестік процесінің мәнін ашады және экономиканың әлеуметтік бағдар көп факторлы процесс ретінде оның мазмұнын анықтады;

- Экономикалық даму жүргізушілердің мемлекеттік-жеке меншік әріптестік рөлін анықтау;

- Ұсынылатын шаралар әлеуметтік әріптестік саласында бизнес пен билік арасындағы өзара іс-қимылды жақсарту.

Жұмыстың теориялық және практикалық маңызы. Зерттеудің теориялық маңыздылығы қазіргі заманғы экономикалық теория, эволюциялық және институционалдық экономика теориясы, әл-ауқатын, экономикалық теория сияқты салаларда дамуына ықпал әлеуметтік әріптестік кешенді әдістемелік тұжырымдамасын, қалыптастыру жатыр.

Жұмыстың практикалық маңыздылығы, әлеуметтік әріптестік негізінде аумағында әлеуметтік-экономикалық әлеуетін дамыту жөніндегі іс-шаралар негіздемесі әлеуметтік саясатты әзірлеуге және іске асыруға кеңес Қазақстан теориялық қорытындылар мен қорыту мемлекеттік органдар пайдалану мүмкіндігі жатыр.

Диссертацияның көлемі мен құрылымы. Жұмыс әдебиеттер кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан және әдебиеттер тізімінен тұрады. жұмыс 115 -беттен сипатталған.

Иллюстрациялар, кестелер, пайдаланылған әдебиеттер саны 15 кесте, суретте 10 және 54 әдебиеттер ұсынылған.

Шешуші сөздер тізімі: әлеуметтік серіктестік, кәсіподақтар, әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік, әлеуметтік әріптестік жүйесі, мемлекеттік - жеке меншік әріптестік, әлеуметтік әріптестік нысандарын, посткеңестік кеңістік, бизнес, үкімет пен азаматтық қоғам арасындағы өзара іс-қимыл тетігі, әлеуметтік әріптестік тиімділігін бағалау, үшжақты өкілдік жүйесі шартында, ұжымдық шартта.

Сведения о публикациях:

1. Мотивация и стимулирование труда работников // IX Никулинские чтения: «Модели участия граждан в социально - экономической жизни российского общества»: сборник статей. - Омск : издательство НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. - 308 с. ISBN 978 - 5 - 98566 - 100 - 2 - С. 139 - 144. - 0,38 п.л.

2. Задачи и формы социальное партнерство в Республике Казахстан // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 8 (Международный) / отв. Ред. О.М. Барбаков,

Ю. А. Зобнин. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. - 480 с. ISBN 978 - 5 - 9961 -0979 - 1
- С. 11 - 14. - 0,38п.л.

РЕФЕРАТ

Актуальность и степень изученности проблемы. Социальное партнерство как принципиально новый тип социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и, наряду с собственником - работодателем, становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях; во-вторых, важнейшим принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в

этом процессе органов государственной власти, органов местного самоуправления, представителей работодателей и работников.

Социальное партнерство - относительно новое для Казахстана явление, несмотря на то, что на Западе трипартизм существует уже не одно десятилетие. Зародившаяся в начале XX века, практика социального партнерства получила существенный импульс к развитию после Второй мировой войны, в конце 40-х – начале 50-х годов XX века, что связано не только с периодом послевоенного восстановления Европы, но и с постепенным формированием так называемого государства благосостояния и благоденствия.

Одним из его основополагающих принципов являлось повышение роли государства в регулировании экономического и социального развития, которое опиралось на поиски адекватных форм взаимодействия с различными социальными группами и разрешения конфликтов, в том числе и в трудовой сфере. Из этих поисков родились различные варианты диалога между трудом и капиталом, представленными профсоюзами и предпринимательскими ассоциациями соответственно, при содействии или непосредственном участии государства.

Механизмы социального партнерства строятся и функционируют на основе единых принципов: участия в диалоге представителей работодателей, работников и государства; полномочности сторон и их равенстве в переговорных процедурах; добровольности принятия обязательств; ответственности сторон; систематичности проведения консультаций.

В Казахстане практика социального партнерства начала активно развиваться с начала 90-х гг. прошлого века. При этом на протяжении всей недолгой истории трипартизма предпринимались попытки не столько разработки собственной концепции и подхода к решению вопросов в социальной сфере, сколько опробовать различные схемы и варианты, применяющиеся на Западе. Так, в начале 90-х гг. активно внедрялась американская (неолиберальная) модель ведения переговорного процесса между участниками производственных отношений и государством, предусматривающая, прежде всего, принятие соответствующего законодательства. Однако, в силу объективных причин она не прижилась, что, впрочем, не помешало заимствовать отдельные ее элементы, в частности, законодательное регулирование практики трипартизма.

Наглядным примером этого является тот факт, что существующая на сегодняшний день нормативно-правовая база, на основе которой функционируют институты социального партнерства, является результатом законодательства не столько органов законодательной, сколько исполнительной власти, прежде всего президентских указов, которые носят директивный характер.

В то же время следует отметить, что в последние годы деятельность бизнес - структур и их представительных организаций в сфере социально-трудовых отношениях заметно активизировалась. Это позволяет говорить о более институционализированном характере взаимоотношения власти и бизнеса в

Казахстане, что, в конечном итоге, способствует тому, что стратегия партнерства становится доминирующей.

Тенденция к усилению партнерских отношений между властью и бизнесом в ближайшей перспективе будет только усиливаться. Это будет способствовать не только появлению новых форм взаимодействия, например, государственно-частного партнерства, но и более активному использованию уже имеющихся.

Цель диссертационного исследования - на основе анализа практики становления социально-партнерских отношений бизнеса, власти и общества выявить и обосновать направления совершенствования системы социального партнерства в Республике Казахстан.

Для реализации цели исследования были поставлены следующие задачи:

1) исследовать и уточнить сущность социального партнерства, его место и роль в системе экономических отношений;

2) изучить формы и механизмы взаимодействия бизнеса с государством и гражданским обществом;

3) изучить современное состояние системы социального партнерства в Республике Казахстан;

4) провести анализ формирования и развития социально-ответственного поведения бизнеса в Казахстане;

б) выявить особенности становления и проблемы развития государственно-частного партнерства в Казахстане;

7) предложить и обосновать пути совершенствования механизмов взаимодействия предпринимательства в рамках социального партнерства.

Объектом исследования является система социального партнерства как институт казахстанского общества.

Предметом исследования выступает институциональное взаимодействие бизнес - структур, органов власти и трудящихся в социально-трудовой сфере.

Теоретико-методологические основы исследования. Теоретической основой исследования послужили фундаментальные положения трудов отечественных и зарубежных авторов в области социально-трудовых отношений, социального партнерства, партнерства государства и бизнеса.

Методологической основой диссертационной работы являются общие диалектические методы социально-экономического исследования: описание, систематизация, исторический и логический, анализ и синтез, абстрагирование, индукция и дедукция, статистический, математический, а также методы современного исследовательского аппарата экономической теории (системный, эволюционный, институциональный).

Информационной базой исследования послужили законодательные акты РК, нормативно-правовые акты РК, статистические данные Агентства РК по статистике, данные периодических печатных и Интернет-изданий.

Научная новизна и результаты диссертационного исследования. В работе реализован методологический подход, основанный на комплексном

исследовании теоретических основ взаимодействия бизнес-структур, власти и общества в рамках социального партнерства.

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, и их научная новизна заключаются в следующем:

- дано авторское определение социального партнерства как эволюционного процесса развития взаимоотношений между властью, предпринимательскими структурами и обществом, направленного на обеспечение согласования их интересов, экономической эффективности и социальной справедливости;

- выявлена сущность процесса социального партнерства в Казахстане и раскрыто его содержание как многофакторного процесса социальной ориентации экономики;

- определены роль и место государственно-частного партнерства в системе движущих факторов экономического развития страны;

- предложены меры совершенствования взаимодействия бизнеса и власти в сфере социального партнерства.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в формировании целостной методологической концепции социального партнерства, которая вносит свой вклад в развитие таких направлений современной экономической теории, как теория эволюционной и институциональной экономики, экономическая теория благосостояния.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования государственными органами РК теоретических выводов и обобщений, рекомендаций при разработке и реализации социальной политики, обосновании мероприятий по развитию социально-экономического потенциала территории на основе социального партнерства.

Объем и структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников. Работа изложена на 115 странице.

Количество иллюстраций, таблиц, использованных литературных источников: в работе представлено 15 таблиц, 10 рисунков и 54 источников литературы.

Перечень ключевых слов: социальное партнерство, профсоюзы, социальная ответственность бизнеса, корпоративная социальная ответственность, система социального партнерства, государственно - частное партнерство, формы социального партнерства, постсоветское пространство, механизм взаимодействия бизнеса, власти и гражданского общества, оценка эффективности социального партнерства, система трехстороннего представительства, коллективные договоры.

Сведения о публикациях:

1. Мотивация и стимулирование труда работников // IX Никулинские чтения: «Модели участия граждан в социально - экономической жизни российского общества»: сборник статей. - Омск : издательство НОУ ВПО

«Омская гуманитарная академия», 2015. - 308 с. ISBN 978 - 5 - 98566 - 100 - 2 - С. 139 - 144. - 0,38 п.л.

2. Задачи и формы социального партнерства в Республике Казахстан // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 8 (Международный) / отв. Ред. О.М. Барбаков, Ю. А. Зобнин. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. - 480 с. ISBN 978 - 5 - 9961 -0979 - 1 - С. 11 - 14. - 0,38п.л.

ABSTRACT

Relevance and degree of study of a problem. The social partnership as essentially new type of the social and labor relations is that, first, the worker stops being only object of the social and labor relations, and, along with the owner - the employer, becomes the active subject of these relations and their regulations at various levels; secondly, the principle of equal participation in this process of public authorities, local governments, representatives of employers and workers becomes the most important principle of regulation of the social and labor relations.

Social partnership - the phenomenon, rather new to Kazakhstan in spite of the fact that in the West the tripartizm exists not one decade. Arisen at the beginning of the XX century, practice of social partnership received an essential impulse to development after World War II, in the late forties – the beginning of the 50th years

of the XX century that is connected not only with the period of post-war restoration of Europe, but also with gradual formation of the so-called state of welfare and prosperity.

One of its fundamental principles was increase of a role of the state in regulation of economic and social development which relied on searches of adequate forms of interaction with various social groups and resolutions of conflicts including in the labor sphere. From these searches various options of dialogue between the work and the capital presented by labor unions and enterprise associations respectively with assistance or direct participation of the state were born.

Mechanisms of social partnership are under construction and function on the basis of the uniform principles: participation in dialogue of representatives of employers, rabotopoluchatel and state; polnomochnost of the parties and their equality in negotiation procedures; voluntariness of adoption of obligations; responsibilities of the parties; systematicity of carrying out consultations.

In Kazakhstan practice of social partnership started developing actively since the beginning of the 90th of the last century. Thus throughout all short history of a tripartizm attempts not so much of development of own concept and approach to the solution of questions in the social sphere were made, how many to test various schemes and options which are applied in the West. So, at the beginning of the 90th the American (neoliberal) model of conducting negotiation process between participants of relations of production and the state providing, first of all, adoption of the relevant legislation actively took root. However, owing to the objective reasons she didn't get accustomed that, however, didn't prevent to borrow its separate elements, in particular, legislative regulation of practice of a tripartizm.

Bright example of it is that fact that the standard and legal base existing today on the basis of which institutes of social partnership function, is result of lawmaking not so much of bodies legislative, how many executive power, first of all presidential decrees which have directive character.

At the same time it should be noted that in the last years activity business - structures and their representative organizations in the sphere the social and labor relations considerably became more active. It allows to say about more institutionalized nature of relationship of the power and business in Kazakhstan that, finally, promotes that strategy of partnership becomes dominating.

The tendency to strengthening of partnership between the power and business in the short term will only amplify. It will promote not only to emergence of new forms of interaction, for example, of public-private partnership, but also to more active use of the already available.

The purpose of dissertation research - on the basis of the analysis of practice of formation of social partnership of business, the power and society to reveal and prove the directions of improvement of system of social partnership in the Republic of Kazakhstan.

For realization of a research objective the following tasks were set:

1) to investigate and specify essence of social partnership, its place and a role in system of the economic relations;

2) to study forms and mechanisms of interaction of business with the state and civil society;

3) to study a current state of system of social partnership in the Republic of Kazakhstan;

4) to carry out the analysis of formation and development of social and responsible behavior of business in Kazakhstan;

5) to reveal features of formation and a problem of development of public-private partnership in Kazakhstan;

6) to offer and prove ways of improvement of mechanisms interactions of business within social partnership.

Object of research is the system of social partnership as institute of the Kazakhstan society.

As object of research institutional interaction business - structures, authorities and workers acts in to the social and labor sphere.

Teoretiko - metodologichesky bases of research. Fundamental provisions of works of domestic and foreign authors in the field of the social and labor relations, social partnership, partnership of the state and business formed a theoretical basis of research.

Methodological basis of dissertation work are the general dialectic methods of social and economic research: description, systematization, historical and logical, analysis and synthesis, abstraction, induction and deduction, statistical, mathematical, and also methods of a modern research vehicle of the economic theory (system, evolutionary, institutional).

Acts of RK, normative legal acts of RK, the RK statistical this Agency statistically, data periodic printing and Internet editions formed information base of research.

Scientific novelty and results of dissertation research. In work the methodological approach based on complex research of theoretical bases of interaction of business structures, the authorities and societies within social partnership is realized.

The results received during the conducted research and their scientific novelty consist in the following:

- author's definition of social partnership as the evolutionary development of relationship between the power, enterprise structures and society aimed at providing coordination of their interests, economic efficiency and social justice is given;

- the essence of process of social partnership in Kazakhstan is revealed and its contents as multiple-factor process of social orientation of economy is opened;

- the role and a place of public-private partnership in system of driving factors of economic development of the country are defined;

- measures of improvement of interaction of business and the power in the sphere of social partnership are offered.

Theoretical and practical importance of work. The theoretical importance of the conducted research consists in formation of the complete methodological concept of social partnership which makes the contribution to development of such directions

of the modern economic theory as the theory of evolutionary and institutional economy, the economic theory of welfare.

The practical importance of work consists in possibility of use by government bodies of RK of theoretical conclusions and generalizations, recommendations during the developing and realization of social policy, justification of actions for development of social and economic capacity of the territory on the basis of social partnership.

Volume and structure of the thesis. Work consists of introduction, three heads, the conclusion and the list of the used sources. Work is stated on 115 pages.

Quantity of illustrations, tables, the used references: in work 15 tables, the 10th drawing and 54 sources of literature are submitted.

List of keywords: the social partnership, labor unions, social responsibility of business, corporate social responsibility, system of social partnership, is state - private partnership, forms of social partnership, the former Soviet Union, the mechanism of interaction of business, the power and civil society, an assessment of efficiency of social partnership, system of tripartite representation, collective agreements.

Сведения о публикациях:

1. Мотивация и стимулирование труда работников // IX Никулинские чтения: «Модели участия граждан в социально - экономической жизни российского общества»: сборник статей. - Омск : издательство НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. - 308 с. ISBN 978 - 5 - 98566 - 100 - 2 - С. 139 - 144. - 0,38 п.л.

2. Задачи и формы социальное партнерство в Республике Казахстан // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 8 (Международный) / отв. Ред. О.М. Барбаков, Ю. А. Зобнин. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. - 480 с. ISBN 978 - 5 - 9961 - 0979 - 1 - С. 11 - 14. - 0,38 п.л.

ТҮЙІН

Бұл магистрлік диссертация: «Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестік: мәні, қалыптас және жетілдіру жолдары» бойынша әлеуметтік әріптестіктің және практиғының жүйесінің зертте қағидалы негіздері әлеуметтік - бизнестің серіктестің қатынастарының, абыздың және қоғамның ара қаралған.

Ұйғарымдер, әлеуметтік әріптестіктің бол - жолдары, Қазақстан республикасының әлеуметтік әріптестікің жүйесі ашылды.

Негізгі пішіннің социодиагностика анализы әлеуметтік әріптестік аяда өткізілді.

Әлеуметтік әріптестіктің тиімділігінің прогностиалық сарапшылығы шегінде ЕАЭС қарастырды және келтірді.

РЕЗЮМЕ

В данной магистерской диссертации по теме: «Социальное партнерство в Республике Казахстан: сущность, становление и пути совершенствования» рассмотрены теоретические основы исследования системы социального

партнерства и практика становления социально - партнерских отношений бизнеса, власти и общества в Казахстане.

Раскрыты определения, пути становления социального партнерства, система социального партнерства в республике Казахстан.

Проведен анализ социодиагностики основных форм социального партнерства на постсоветском пространстве.

Рассмотрена и приведена прогностическая оценка эффективности социального партнерства в рамках ЕАЭС.

SUMMARY

This master's thesis to the theme «partnership in the Republic of Kazakhstan: the essence, formation and ways of improvement» are covered theoretical basics of research of system of social partnership and the practician of formation socially - partnership of business, the power and society in Kazakhstan.

Definitions, ways of formation of social partnership, system of social partnership in the Republic of Kazakhstan are opened.

The analysis of a sotsiodiagnostika of the main forms social partnership in the former Soviet Union is carried out.

The predictive assessment of efficiency of social partnership within EEU is considered and given.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	20
1 Институциональные основы исследования системы социального партнерства.....	24
1. Становления социального партнерства: исторический экскурс.....	24
1	
1. Механизм взаимодействия бизнеса, власти и гражданского общества в рамках социального партнерства.....	31
2	
1. Зарубежный опыт организации социального партнерства (на примере	
3 Германии).....	39
2	
2 Практика становления социально-партнерских отношений бизнеса, власти и общества в Казахстане.....	45
2. Система социального партнерства в республике: исторический	
1 экскурс и современное состояние.....	45
2. Социально ответственное поведение отечественного бизнеса.....	60

2		
2.	Особенности развития государственно-частного партнерства в	
3	Казахстане.....	67
3	Социальное партнерство на уровне Евразийского экономического	
	союза: проблемы и перспективы.....	83
3.	Социодиагностика основных форм социального партнерство на	
1	постсоветском	83
	пространстве.....	
3.	Прогностическая оценка эффективности социального партнерства в	
2	рамках ЕАЭС.....	89
	Заключение.....	97
	Список использованной литературы.....	10
		3
	Графическая	10
	часть.....	5

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей магистерской диссертации используются ссылки на следующие стандарты.

1 Конституция Республики Казахстан Принята на референдуме 30 августа 1995 года. Вступила в силу 5 сентября 1995 года. Внесены изменения и дополнения 7 октября 1998 года, 21 мая 2007 года, 2 февраля 2011 года.

2 Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 3 августа 1992 года «О социальном партнерстве в области социально-трудовых отношений».

3 Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 г. «О коллективных договорах».

4 Постановление Президентом РК от 19 декабря 1994 г. «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений».

5 Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» (2000 г.)

6 Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.01.2011 г.).

7 Закон РК «О государственном социальном заказе» от апреля 2005 года, который выстроил принципиально новую систему взаимоотношений органов власти и НПО.

8 Закон РК «О частном предпринимательстве» от 17 июля 2009 г.

9 Закон Республики Казахстан от 28.02.2004 N 528-2 "О БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА".

10 Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах».

11 Закон Республики Казахстан от 7 июля 2006 года № 167-III «О концессиях» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.09.2014 г.).

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей магистерской диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями.

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение

согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Основная цель социального партнерства - вовлечь как можно больше участников в процесс социально-экономического развития общества.

Цеховые профсоюзы - построенные на объединении по профессии.

Производственные профсоюзы - как объединение работников разных профессий, работающих на одном предприятии.

Социальная ответственность бизнеса - ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством, влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом.

Корпоративная социальная ответственность - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

Права требования - это денежные требования, возникающие в процессе осуществления организатором основного вида деятельности, подтверждая возможность использования данного механизма только в эксплуатационный период.

Система социального партнерства - важнейший элемент социального государства, гражданского общества и корпоративизма, она обеспечивает социальную, экономическую и политическую стабильность общества, а также развитие цивилизационных институтов.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей магистерской диссертации применяют следующие сокращения.

РК - Республика Казахстан

СССР - Союз Советских Социалистических Республик

ЖСК - жилищно-строительный кооператив

МЖК - молодежный жилищный комплекс

МОТ - Международной организации труда

НПО - неправительственных организаций
ПРООН - Программа развития Организаций Объединённых Наций
ТАСИС - TACIS (Technical Assistance for the Commonwealth of Independent States, Техническая помощь Содружеству Независимых Государств
ЮСАИД - USAID – United States Agency for International Development, Агентства США по международному развитию
СДПГ - Социал-демократическая партия Германии
ФРГ - Федеративная Республика Германии
ОГП - Объединение германских профсоюзов
ФОСГР - Федеральное объединение союзов германских работодателей
СНГ - Содружество Независимых Государств
ООН - Организация Объединённых Наций
ВТО - Всемирная торговая организация
ВВП - Валовой Внутренний Продукт
АПК - АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС
США - Соединённые Штаты Америки
СКО - Северо-Казахстанская область
ТОО - Товарищество с ограниченной ответственностью
ГКП - государственное коммунальное предприятие
ПК - производственный кооператив
АО - Акционерное общество
МЗСР - Министерства здравоохранения и социального развития
ОЭСР - Организации экономического сотрудничества и развития
АО НК - Акционерное общество национальная компания
ГЧП - государственно-частное партнерство
СФК - специальная финансовая компания
МЭРТ – Министерство экономического развития и торговли Республики Казахстан
МФ – Министерство финансов Республики Казахстан
МЮ – Министерство юстиции Республики Казахстан
МОН – Министерство образования и науки Республики Казахстан
МЗ – Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МВК – Межведомственная комиссия

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и степень изученности проблемы. Социальное партнерство как принципиально новый тип социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и, наряду с собственником - работодателем, становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях; во-вторых, важнейшим принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в этом процессе органов государственной власти, органов местного самоуправления, представителей работодателей и работников.,

Социальное партнерство - относительно новое для Казахстана явление, несмотря на то, что на Западе трипартизм существует уже не одно десятилетие. Зародившаяся в начале XX века, практика социального партнерства получила существенный импульс к развитию после Второй мировой войны, в конце 40-х – начале 50-х годов XX века, что связано не только с периодом послевоенного восстановления Европы, но и с постепенным формированием так называемого государства благосостояния и благоденствия.

Одним из его основополагающих принципов являлось повышение роли государства в регулировании экономического и социального развития, которое опиралось на поиски адекватных форм взаимодействия с различными социальными группами и разрешения конфликтов, в том числе и в трудовой сфере. Из этих поисков родились различные варианты диалога между трудом и капиталом, представленными профсоюзами и предпринимательскими ассоциациями соответственно, при содействии или непосредственном участии государства.

Механизмы социального партнерства строятся и функционируют на основе единых принципов: участия в диалоге представителей работодателей, работников и государства; полномочности сторон и их равенстве в переговорных процедурах; добровольности принятия обязательств; ответственности сторон; систематичности проведения консультаций.

В Казахстане практика социального партнерства начала активно развиваться с начала 90-х гг. прошлого века. При этом на протяжении всей недолгой истории трипартизма предпринимались попытки не столько разработки собственной концепции и подхода к решению вопросов в социальной сфере, сколько опробовать различные схемы и варианты, применяющиеся на Западе. Так, в начале 90-х гг. активно внедрялась американская (неолиберальная) модель ведения переговорного процесса между участниками производственных отношений и государством, предусматривающая, прежде всего, принятие соответствующего законодательства. Однако, в силу объективных причин она не прижилась, что, впрочем, не помешало заимствовать отдельные ее элементы, в частности, законодательное регулирование практики трипартизма.

Наглядным примером этого является тот факт, что существующая на сегодняшний день нормативно-правовая база, на основе которой функционируют институты социального партнерства, является результатом законотворчества не столько органов законодательной, сколько исполнительной власти, прежде всего президентских указов, которые носят директивный характер.

В то же время следует отметить, что в последние годы деятельность бизнес - структур и их представительных организаций в сфере социально-трудовых отношениях заметно активизировалась. Это позволяет говорить о более институционализированном характере взаимоотношения власти и бизнеса в Казахстане, что, в конечном итоге, способствует тому, что стратегия партнерства становится доминирующей.

Тенденция к усилению партнерских отношений между властью и бизнесом в ближайшей перспективе будет только усиливаться. Это будет способствовать не только появлению новых форм взаимодействия, так, государственно-частного партнерства, но и менее активному использованию уже имеющихся.

Степень разработанности проблемы. Вопросы социально-трудовой сферы освещались в трудах Платона, Т. Мора, М. Вебера, Н. Макиавелли, Ф. Бэкона, Ж-Ж. Руссо, А. Смита, Г. Лейбница, В. И. Ленина. Проблемам развития социального партнерства посвящены работы Э. Дюркгейма, Р. Хизрича, М. Питерса, П. Райта, В.А. Михеева, А.Зубковой, И.Н. Мысляевой, Н.Ж. Бримбетовой. Взаимодействию государственного и частного секторов в экономике посвящены труды В.Г. Варнавского, М. Дерябина, А.И. Николаева, К.К. Абжанова и др.

Вместе с этим, институциональные механизмы в сфере социального партнерства в настоящее время останутся недостаточно изученными.

Цель диссертационного исследования - на основе анализа практики становления социально-партнерских отношений бизнеса, власти и общества выявить и обосновать направления совершенствования системы социального партнерства в Республике Казахстан.

Для реализации цели исследования были поставлены следующие **задачи**:

- 1) исследовать и уточнить сущность социального партнерства, его место и роль в системе экономических отношений;
- 2) освоить формы и механизмы взаимодействия бизнеса с государством и гражданским обществом;
- 3) изучить современное состояние системы социального партнерства в Республике Казахстан;
- 4) провести анализ формирования и развития социально-ответственного поведения бизнеса в Казахстане;
- 5) выявить особенности становления и проблемы развития государственно-частного партнерства в Казахстане;
- 6) предложить и обосновать пути совершенствования механизмов взаимодействия предпринимательства в рамках социального партнерства.

Объектом исследования является система социального партнерства как институт казахстанского общества.

Предметом исследования выступает институциональное взаимодействие бизнес - структур, органов власти и трудящихся в социально-трудовой сфере.

Теоретико-методологические основы исследования. Теоретической основой исследования послужили фундаментальные положения трудов отечественных и зарубежных авторов в области социально-трудовых отношений, социального партнерства, партнерства государства и бизнеса.

Методологической основой диссертационной работы являются общие диалектические методы социально-экономического исследования: описание, систематизация, исторический и логический, анализ и синтез, абстрагирование, индукция и дедукция, статистический, математический, а также методы

современного исследовательского аппарата экономической теории (системный, эволюционный, институциональный).

Информационной базой исследования послужили законодательные акты РК, нормативно-правовые акты РК, статистические данные Агентства РК по статистике, данные периодических печатных и Интернет-изданий.

Научная новизна и результаты диссертационного исследования. В работе реализован методологический подход, основанный на комплексном исследовании теоретических основ взаимодействия бизнес-структур, власти и общества в рамках социального партнерства.

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, и их **научная новизна** заключаются в следующем:

- дано авторское определение социального партнерства как эволюционного процесса развития взаимоотношений между властью, предпринимательскими структурами и обществом, направленного на обеспечение согласования их интересов, экономической эффективности и социальной справедливости;

- выявлена сущность процесса социального партнерства в Казахстане и раскрыто его содержание как многофакторного процесса социальной ориентации экономики;

- определена роль и место государственно-частного партнерства в системе движущих факторов экономического развития страны;

- предложены меры совершенствования взаимодействия бизнеса и власти в сфере социального партнерства.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в формировании целостной методологической концепции социального партнерства, которая вносит свой вклад в развитие таких направлений современной экономической теории, как теория эволюционной и институциональной экономики, экономическая теория благосостояния.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования государственными органами РК теоретических выводов и обобщений, рекомендаций при разработке и реализации социальной политики, обосновании мероприятий по развитию социально-экономического потенциала территории на основе социального партнерства.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

1 Институциональные основы исследования системы социального партнерства

1.1 Становления социального партнерства: исторический экскурс

В последние десятилетия в мировой экономической теории и практике получила признание концепция социальной направленности бизнеса и социального партнерства.

Сущность данной концепции сводится к тому, что предпринимательство не ограничивается исключительно извлечением выгоды, а принимает во внимание также такие факторы как человеческий и социальный, также воздействия производственной сферы на сотрудников и социальную роль бизнеса в целом.

При любой степени свободы существовать в обществе и быть независимым и свободным от общества невозможно и запрещено. Понимание всего этого предприниматели стремятся найти компромисс между получением выгоды и необходимостью удовлетворения потребностей общества [1, с. 182].

Как считают Р. Хизрич и М. Питерс, предпринимательство - это "... процесс, предполагающий принятие на себя финансовой, моральной и социальной ответственности..." [2, с. 26].

О необходимости реализации социальных функций бизнес - структурами говорил и П. Райт: «Масштабы промышленного развития предприятий, по мнению прогрессивной американской общественности, обозначают необходимость для его руководства расширить рамки своей ответственности, не ограничиваясь только производством товаров и услуг. Им следует учитывать, какое влияние производственная деятельность их компаний оказывает на экономику страны в целом, на социальное и экономическое процветание нашего общества» [3, с. 358].

Принципиально важной частью процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики должно стать становление социального партнерства в его всевозможных формах.

Социальное партнерство содержит в себе систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон и содействует достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общих социальных целей.

«Общественная значимость социального партнерства определяется и широтой сферы его действия. Поскольку это тип отношений в первую очередь между работниками и работодателями, основной сферой его функционирования являются социально-трудовые отношения. В эту сферу включаются и связанные с социально - трудовыми экономическими и политическими решениями». В социальном государстве эта роль государства резко усиливается [4, с. 229].

Социально-трудовые отношения имеют глубокий исторический характер. Мечта о правильном устройстве общества, при котором труд приносит каждому человеку достойное его статусу, профессии и реальному вкладу вознаграждение, стара как мир.

В Государстве Платона она получила свое классическое выражение. Все же лишь развитие бюргерско-буржуазных отношений в позднее средневековье, следствием чего стали эпохи Возрождения и Реформации, повергло к появлению на базе складывающейся либеральной идеологии - прежде всего на основе идей свободы и равенства - новых представлений о труде.

"Государство это так улажено, - писал Т. Мор, по-своему развивая идею Платона в своей "Утопии", - что, прежде всего, важна только одна цель: насколько позволяют общественные нужды избавить всех граждан от телесного рабства и даровать им как нельзя больше времени для духовной свободы и просвещения. Ибо в этом, полагают они, заключается счастье жизни" [5, с. 190].

Гипотезу о влиянии нового отношения к труду на развитие капитализма выдвинул М. Вебер в своей "Протестантской этике и дух капитализма". В труде впервые стали видеть не только "работу", т. е. приносящую страдания вынужденную деятельность, дающую средства для жизни, но и индивидуальный путь к Богу и вечному блаженству [6, с. 61].

На первых этапах становления капиталистических отношений, элементы социального партнерства находили выражение в повседневном взаимодействии работника и работодателя. Социальное партнерство завязывается из-за конфликта, а именно, на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешений на основании согласования интересов, позиций конфликтующих сторон, достижения компромисса, установления согласия.

Государственный деятель Н.Макиавелли (1469 - 1527) один из первых попробовал провести системный анализ социальных конфликтов и способов воздействия на них. Он выделял в конфликте кроме разрушительной функции еще и созидательную. Макиавелли считал, что на конфликт нужно уметь правильно воздействовать, и это должно делать государство.

Английский философ Ф.Бэкон (1561 - 1626) первым осуществил теоретический анализ системы социально-трудовых отношений. Он указал на то, что к возникновению конфликтов ведут пренебрежение мнениями социальных сословий, ошибки в управлении, распространение слухов.

Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Жан-Жака Руссо (1712 - 1778). В этом трактате, опубликованном в 1762 г. рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина.

По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий: члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть небольшим по территории. Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения [7, с. 11 - 12].

Взаимоотношения работника и капиталиста - работодателя впервые изучены в трудах А.Смита (1723 - 1790). Признавая корыстный интерес основным мотивом хозяйственной деятельности, он считал «естественным порядком» экономической жизни свободную конкуренцию, господство частной собственности, свободу торговли, невмешательство государства в экономику [8, с. 300 - 302].

А.Смит оценивал противостояние между наемными работниками и капиталистами как ключ поступательного становления общества, а соперничество - как конкретное благо человечества.

Немецкие ученые Г.Лейбниц (1646 - 1716) и И.Кант (1724 - 1804) считали, что на основе договора и компромисса должно устанавливаться состояние мира и согласия между людьми.

М. Вебер (1864 - 1920) выделил в теории социального действия четыре основных типа социального действия, представленных в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Основные типы социального действия

Тип социального действия	Описание
--------------------------	----------

Целенаправленное действие	Характеризующееся ясностью осознания действующим субъектом своей цели, соотнесенной с рационально осмысленными средствами, обеспечивающими ее достижение
Ценностно-рациональное действие	Основывающееся на его самодостаточной ценности. Оно включает в себе нечто «иррациональное», так как абсолютизирует ценность, на которую ориентируется индивид и социальная группа
Аффективное действие	Определяемое соответствующим эмоциональным состоянием субъекта: любовной страстью или ненавистью и гневом; воодушевлением, ужасом или приливом отваги
Традиционное действие	Которое формируется на основе подражания тем или иным образцам поведения, закрепленным в культурной традиции и не подлежащим рациональной критике

В трудах Э.Дюркгейма (1858 - 1917) отведено центральное место проблемам солидарности, исследование которых взаимосвязано с теоретико-концептуальными основами социального партнерства. Любое общество характеризуется социальной солидарностью.

В первобытном обществе социальная солидарность была «механической», т.е. основана на кровном родстве. В современном мире она «органическая», т.к. основана на разделении труда, на классовом содружестве при добывании средств к жизни. Именно Дюркгейм развивал идею создания профессиональных корпораций - как новых органов общественной солидарности [9].

Во второй половине XIX века возникают и развиваются теоретические школы, направления, противопоставляющие социальному партнерству идею классовой борьбы, антагонистической непримиримости в отношениях между трудом и капиталом. Эти школы и направления в основном представлены марксистским учением.

Американский социолог Д.Белл (1919), разработчик концепции постиндустриального общества, обосновал положения о постепенном превращении его в антагонистическое общество, закрепляющее конфликты между управляющими и управляемыми, проявляющиеся не в противоречиях между трудом и капиталом, а в борьбе между знаниями и некомпетентностью [7, с. 15].

На рубеже XIX - XX вв. исследования проблем формирования социально-трудовых отношений принимают характер противостояния двух основных непримиримых направлений:

- сторонники одного выступали за революционное переустройство капиталистического общества;

- представители другого направления обосновали возможность капитализма к саморазвитию и выступали за эволюционные преобразования путем реформирования и достижения компромисса [7, с. 21].

Одним из лидеров второго направления выступил Э.Бернштейн (1850 - 1931). Он противопоставил марксистской теории революционного переустройства общества концепцию эволюционной трансформации капитализма в социализм. Э.Бернштейн развил теорию «демократизации капитала» на основе возрастания роли акционерных компаний, превращений наемных работников в совладельцев производства, формирования нового среднего класса [10].

В советский период усиленно использовалась вся атрибутика социального партнерства - заключение коллективных договоров и соглашений, участие трудящихся в управлении производством, консультации и переговоры по трудовым и социальным вопросам, - однако никто не называл эту практику социальным партнерством.

Считалось, что основу советского строя составляло экономическое, социально-политическое и моральное единство всех членов общества, в котором не существовало противоположных по своему содержанию интересов, а потому не было необходимости в таком механизме согласования интересов, как социальное партнерство [11, с. 196].

Для социально - экономического развития предприятий того времени были характерны преимущественно отраслевая направленность государственной промышленной политики, особенности управления, отражающие высокую значимость не только экономических, но и социальных факторов развития производства и учитывающие коллективную психологию, а также сильные традиции патернализма в сфере общественных отношений.

Тотальное огосударствление всех сторон общества усиливало патернализм на всех уровнях управления, что в большей мере относилось к уровню предприятий. Важная роль отводилась предприятию (администрации и профсоюзам) в соблюдении социальных гарантий в области занятости и производственного обучения работников, совмещения работы и учебы, условий и охраны труда работников (особенно женщин и молодежи, инвалидов), а также в сфере охраны здоровья работника на производстве и социального обеспечения, продолжительности рабочего времени, времени отдыха и отпуска, занятий физкультурой и спортом.

В практику социального развития предприятий с учетом их финансовых возможностей вошло предоставление дополнительных социальных льгот к льготам, финансируемым за счет средств государственного бюджета, т.е. установление денежных надбавок к отпускам, пенсиям, снижение планки пенсионного возраста, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и детей в дошкольных учреждениях, компенсация транспортных расходов.

В 70–80-е годы наблюдался рост дополнительных льгот и компенсаций, предоставляемых предприятием своим работникам в социально-бытовой и

жилищной сфере. Широко стали практиковаться социальная поддержка и помощь в финансировании ЖСК (жилищно-строительных кооперативов), создании МЖК (молодежных жилищных комплексов), приобретении садовых участков, улучшении бытовых условий жизни.

В середине 80-х годов ресурсы предприятий, направляемые на социальное развитие трудового коллектива, составляли одну пятую часть общей суммы финансовых ресурсов, расходуемых на общественные фонды потребления. Считалось закономерным, что общественные фонды потребления, в том числе децентрализованные его части в виде средств предприятий на социальное развитие трудового коллектива, должны расти быстрее, чем фонд оплаты по труду и национальный доход.

Ставка на опережающий рост общественных фондов потребления объяснялась необходимостью частичной компенсации низкого уровня заработной платы работников и подконтрольностью централизованного государственного распределения потребительских благ, а также широкими возможностями для номенклатуры с помощью различных пособий и льгот реализовать принцип фаворитизма.

Серьезный недостаток сложившейся практики распределения материальных благ через общегосударственные фонды потребления состоял в сильном государственном патернализме, который порождал тенденции к уравнительности, социальному иждивенчеству и ограничению мобильности и инициативности работников. Однако общественные фонды потребления при всех их социальных издержках заложили экономический фундамент социальных гарантий, широкой доступности важнейших социально значимых благ: дошкольное воспитание и образование; здравоохранение; культура; организованный отдых населения и особенно детей.

Коллективные, совместные формы организации предоставления этих благ и услуг по сравнению с частной организацией оказываются более эффективными с точки зрения использования национального дохода, когда превалирует объективный принцип экономии от масштаба [12].

Существует мнение, что развитие системы социального партнерства в капиталистическом мире произошло во многом благодаря советской демократии труда. Одним из таких шагов Запада стало создание в 1919 г. Международной организации труда (МОТ).

Система социального партнерства активно начала развиваться после Второй мировой войны, когда в промышленно развитых капиталистических странах рабочее и профсоюзное движение стало реальной силой.

При активной роли государства в большинстве европейских стран стали создаваться национальные социально-экономические советы из представителей объединений предпринимателей, профсоюзов и государства (в Италии - Национальный совет экономики труда, в Бельгии - Центральный экономический совет, а затем национальный совет труда, в Голландии - Экономический и социальный совет, позднее - Совет по проблемам труда, во Франции и Англии - Экономический и социальный комитет).

В настоящее время система социального партнерства наиболее развита в Германии, Австрии, Швеции и в меньшей степени в США, Японии, Италии, Греции и Португалии [13, с. 135].

В Казахстане о социальном партнерстве заговорили с начала 90-х годов прошлого века, когда относительно медленное реформирование экономики в рамках прежнего типа политической власти (1985 - 1991) сменилось интенсивными «шоковыми» преобразованиями.

Идеология социального партнерства стала активно пропагандироваться государством. Считалось, что современное рыночное хозяйство не может возникнуть в Казахстане и тем более развиваться без отлаженной системы социального партнерства. Более того, ему отводилась роль буфера, смягчающего переход к рынку. Социальное партнерство должно было обеспечить гражданский мир в условиях жестких реформ [14, с. 97].

Поэтому переход к рынку в РК сопровождался интенсивной работой над необходимыми правовыми актами, создающими основу для формирования системы социального партнерства. К нормативным актам в первую очередь относится Конституция Республики Казахстан, провозглашающая в ст. 23 право каждого гражданина на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, и гарантирующая свободу деятельности общественных объединений [15, с. 11].

Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 3 августа 1992 года «О социальном партнерстве в области социально-трудовых отношений» признало целесообразным ввести в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между объединениями профсоюзов, работодателей, органами государственного управления. Тем самым официально признавались более широкие возможности представителей работников и работодателей решать вопросы труда и социально-экономического развития на основе переговоров в масштабах республики, отрасли и предприятия.

4 июля 1992 г. был принят Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах», обеспечивающий согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений на всех уровнях.

19 декабря 1994 г. Президентом РК подписано Постановление «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений». На базе этого постановления образована трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. Начиная с 1995 г. в практику вошло заключение на трехсторонней основе генерального соглашения.

Принятый позднее Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» (2000 г.) восполнил существующие пробелы в правовой базе социального партнерства. Было принято также множество других нормативных актов, регулирующих отношения в коллективно-договорной сфере, положения конвенций и рекомендаций МОТ и иные документы нормативного характера, в том числе сами соглашения и договоры.

В настоящее время нормативно-правовая база социального партнерства в Казахстане основана на применении Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.01.2011 г.).

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [16].

В статье 258 Трудового кодекса говорится о том, что социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

- создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;

- содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;

- содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;

- содействие разрешению коллективных трудовых споров;

- выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

В соответствии с этими законодательными актами в Казахстане может реализовываться вертикальная система социального партнерства, охватывающая все уровни общества и предполагающая возможность заключения генерального, регионального, отраслевого, профессионального и территориального соглашений, а также коллективных договоров.

1.2 Механизм взаимодействия бизнеса, власти и гражданского общества в рамках социального партнерства

Основная цель социального партнерства - вовлечь как можно больше участников в процесс социально-экономического развития общества.

Субъектами социального партнерства являются наемные работники, работодатели и государство.

Соответственно, институтами (организациями), представляющими их интересы, выступают профсоюзы, общественные организации, объединения работодателей, правительство, а также органы государственной власти Республики Казахстан.

Социальное партнерство позволяет объединить во имя достойной жизни потенциал индивидуализма и коллективизма, рыночной инициативности и демократии, политического управления и самоуправления [11, с. 197].

Функционирование системы социального партнерства происходит на основе трипартизма - системы трехстороннего представительства, представлена в таблице 1.2.

Таблица 1.2 - Система трехстороннего представительства

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ		
От имени работников:	От имени работодателя:	От имени государства:
- профсоюзы - уполномоченные работниками представительные органы	- руководитель предприятия - уполномоченные лица - представительные органы объединения работодателей	- органы исполнительной власти всех уровней

Государство является первым сектором трипартистской системы, вторым сектором выступает бизнес, третьим - гражданское общество.

Равноправным и центральным элементом трипартистской системы, во имя чего она и была создана, является гражданское общество.

Понятие «гражданское общество» исторически отражает стремление людей создать идеальное общественное устройство, где бы царили разум, свобода, благополучие и справедливость.

В настоящее время гражданское общество характеризуется политическим и идеологическим плюрализмом, развитием общественных движений и неправительственных организаций. Большинство исследователей рассматривают гражданское общество как особую вне государственную систему общественных структур, институтов, отношений, выражающих разнообразие ценностей, интересов и потребностей людей [17, с. 72].

Существует тесная взаимосвязь общества и государства. Она проявляется в том, что без государства гражданское общество существовать не может, а государство без развитого гражданского общества не является демократическим. Чем больше людей участвует в работе неправительственных организаций (НПО) и общественных движений, чем больше социальная активность, тем сильнее их доверие к правительству и обществу.

«Третий сектор» объединяет людей для решения совместных проблем и их ресурсы - человеческие, творческие, материальные, ресурсы времени.

Третий сектор, проявляя инициативу, вносит весьма заметный вклад в решение острых социальных проблем. Это молодежные, медицинские, экологические, правозащитные неправительственные организации, а также занимающиеся проблемами прав потребителей, многодетных и одиноких матерей, детей-сирот, инвалидов, жертв незаконных репрессий.

Установлены контакты с авторитетными международными организациями: ПРООН, ТАСИС, ЮСАИД. НПО занимаются такими проблемами, которые государство не может или не имеет возможности решить, а с точки зрения

бизнеса - решение этих проблем нерентабельно. Поскольку все три сектора взаимосвязаны, они должны действовать как равные партнеры [18, с. 118].

Неправительственный сектор Казахстана, возникнув в конце 80-х гг. прошлого века, не сразу пришел к диалогу с властью, пройдя через периоды игнорирования, конфронтации. Основы партнерской модели взаимодействия государства и «третьего сектора» стали закладываться, только с осени 2003г., когда состоялся первый Гражданский Форум.

В этом же 2003 году была принята Программа государственной поддержки НПО на 2003 - 2005 гг., направленная на создание условий для устойчивого развития НПО в Казахстане и усиления их роли в решении социально значимых проблем общества на основе взаимодействия и поддержки со стороны государства. «Цветные революции» в Грузии осенью 2003 г, В Украине зимой 2004 г. и Киргизии - весной 2005 породили у власти опасения, что НПО могут стать фактором политической дестабилизации общества. Это привело к тому, что «третий сектор» стал объектом усиленного внимания власти.

В апреле 2005 года был принят Закон РК «О государственном социальном заказе», который выстроил принципиально новую систему взаимоотношений органов власти и НПО. В 2006 году была принята Концепция развития гражданского общества в Республике Казахстан на 2006-2011 годы, приоритетными задачами которой были обозначены: совершенствование системы взаимодействия государственных органов и НПО, правовой базы, формирование системы государственного социального заказа.

Четыре Гражданских Форума, прошедшие за время с 2003 по 2009 гг., явились платформой партнерского диалога для обсуждения и дальнейшей разработки эффективных механизмов и моделей социального партнерства на национальном и региональном уровнях.

По последним данным в Казахстане зарегистрировано около 13 тысяч неправительственных организаций. Значительно возросли объемы финансовой поддержки «третьего сектора» государством.

В 2009 году на реализацию государственного социального заказа по министерствам социального блока были предусмотрены расходы в сумме более 1,2 млрд. тенге, что на 45% больше, чем в 2008 году. В 2009 году только по заказу Министерства культуры и информации 206 неправительственных организаций реализовали 226 социально значимых проектов по самым различным направлениям.

Как и во многих постсоветских республиках, в Казахстане «третий сектор» стал серьезным сегментом гражданского общества. Возросшей практикой стало участие наиболее сильных НПО в разработке законопроектов, реализации государственных программ, проведении общественных слушаний по социально значимым проблемам.

На всех уровнях действуют консультативно-совещательные органы. Координационный совет по взаимодействию с НПО действует при Правительстве.

При Мажилисе Парламента действует Общественная Палата, в состав которой входят лидеры общественных организаций, при участии которых происходит общественная экспертиза на законодательном уровне.

Таким образом, начиная с 2003 года, можно говорить о качественно новом этапе, характеризующегося тем, что были разработаны механизмы и основы государственной политики по эффективному взаимодействию с НПО, сотрудничество приобрело системный характер.

Происходит становление партнерской модели взаимодействия между государством и неправительственным сектором, которое строится на принципах равноправия и признания независимости общественных организаций, их права принимать участие в выработке решений органов власти и их реализации.

Одним из основных институтов гражданского общества являются профсоюзы. Являясь самостоятельными и независимыми общественными организациями, профессиональные союзы выполняют роль индикатора общественного мнения, служат системой обратной связи государства с населением, позволяющей ему выверять и корректировать свою социально-экономическую политику [19, с. 2].

Профсоюз представляет собой добровольное объединение, выражающее и защищающее интересы граждан, нацеленные на решение определенных задач.

В условиях смешанной экономики и соответствующей структуры потребителей профсоюзы являются одним из доминирующих субъектов рыночной экономики, образуют монополию труда [20, с. 2].

В зависимости от принципа организации профсоюзов выделяют два вида, представленных в таблице 1.3.

Таблица 1.3 - В зависимости от принципа организации выделяют:

Цеховые профсоюзы	Производственные профсоюзы
Построенные на объединении по профессии	Как объединение работников разных профессий, работающих на одном предприятии

Виды профсоюзов различаются также по цели, которую они преследуют, и функциям, которые реализуют. В настоящее время в Казахстане осуществляют деятельность профсоюзы двух видов: постсоветский тип и альтернативный тип [21, с. 14].

Процесс становления профсоюзного движения в Казахстане еще продолжается, и это отражается на силе монопольного влияния профсоюзов в национальной экономике. Готовность профсоюзов адаптироваться к изменениям окружающей среды, к вызовам времени является основной составляющей их успехов. Для этого необходимо постоянно анализировать и прогнозировать социально-экономическую и политическую ситуацию в стране, выявлять благоприятные возможности и те препятствия, с которыми могут столкнуться профсоюзы.

Таким образом, главными участниками социального диалога являются власть, бизнес и гражданское общество.

Социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон. Равных не в смысле своего социально - экономического положения, а равных в смысле возможности противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта.

Система социального партнерства базируется на комплексном региональном подходе к решению социальных проблем предприятий.

В его основе - механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях.

Социальное партнерство невозможно также без отлаженного механизма согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования [14, с. 99].

Общая стратегия развития социального партнерства должна базироваться на таких ведущих принципах, как взаимная экономическая ответственность, стимулирование высокопроизводительного труда, добросовестность в поведении сторон, солидарность.

Существует два различных подхода к определению механизма взаимоотношений субъектов социального партнерства, представленных в таблице 1.4 [22, с. 7].

Таблица 1.4 - Два различных подхода к определению механизма взаимоотношений субъектов социального партнерства

Первый Социальное партнерство - это	Второе Социальное партнерство - это
<p>Система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Согласно такого рода представлениям, в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в промышленно развитых странах, достаточно отчетливо проявилась неконструктивность классово-антагонистического подхода к социально-трудовым отношениям. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, которые можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное</p>	<p>Способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство - способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в</p>

партнерство в данном случае - один из способов согласования интересов, представленных в обществе.	обществе.
---	-----------

Механизм реализации социального партнерства включает в себя правовую базу и гарантии со стороны работодателей, а также процедуры взаимодействия субъектов трудовых отношений и органов государственного и местного управления и пути достижения консенсуса в рамках примирительных мероприятий.

Социальное партнерство, следовательно, не что иное, как признание, институционализация и как результат - конструктивизация конфликта. Оно строится на признании принципиального равенства и способности договориться между собой [17, с. 47].

Идеологической и теоретической основой социального партнерства является признание:

- необходимости существования в обществе разных социальных групп со своими специфическими функциями;
- объективности разности и конфликтности их интересов, борьбы между социальными группами (классами);
- возможности ввести эту борьбу в цивилизованные рамки и добиться ее конструктивного исхода в виде взаимоприемлемого и отвечающего перспективным задачам общественного развития компромисса [18, с. 116].

В рамках региональных программ социального партнерства получили развитие трехсторонние и двухсторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соответствующих соглашений. Система социального партнерства представлена на рисунке 1.1.

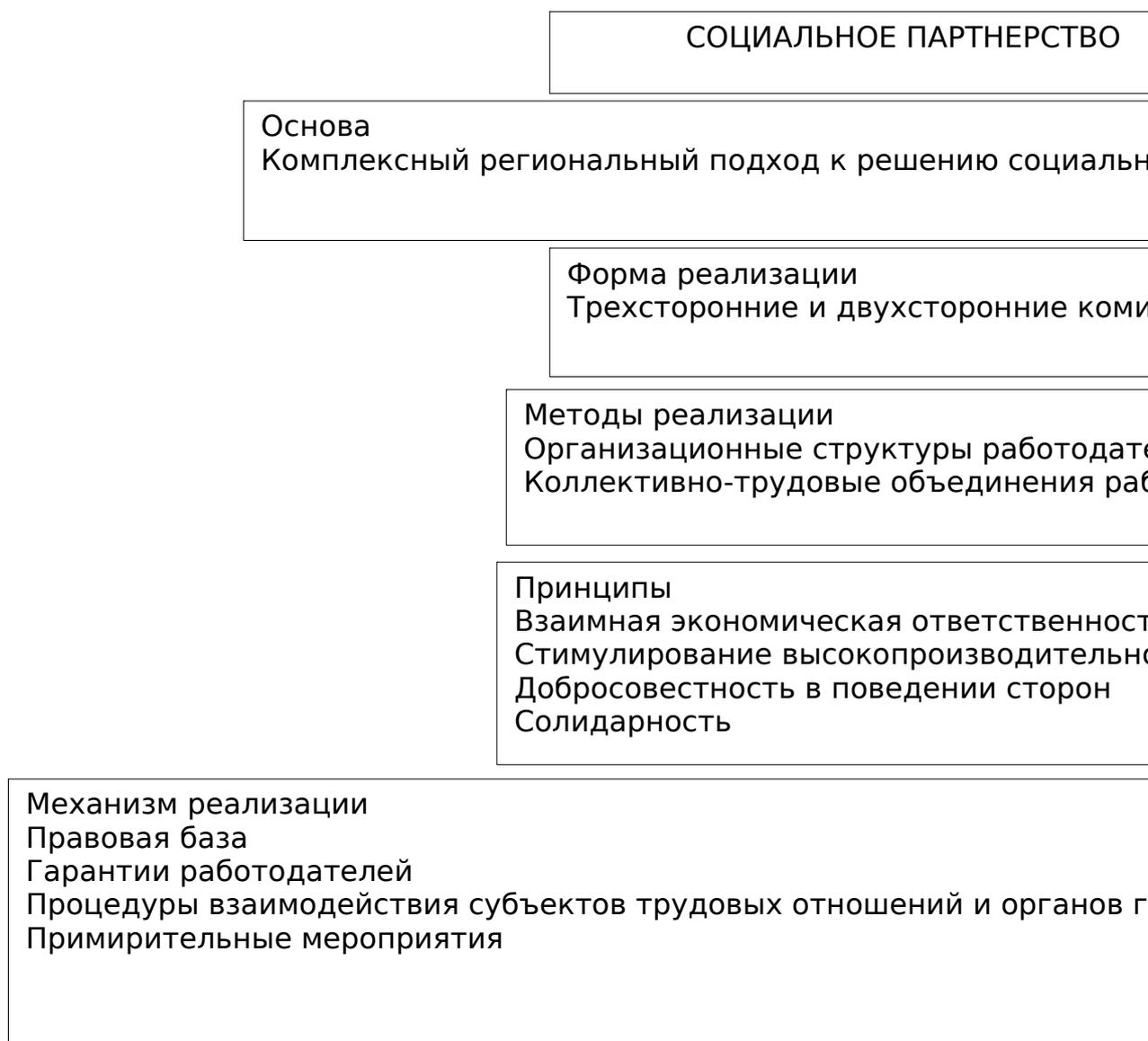


Рисунок 1.1 - Система социального партнерства

Это способствует налаживанию взаимоотношений сторон при формировании и реализации социально-экономической политики предприятий и регионов. Особое место в этой системе отводится урегулированию коллективных трудовых споров. Поиск консенсуса, компромисса в процессе согласования интересов, в конечном счете, обуславливает эффективное функционирование системы социального партнерства.

В Казахстане разработана и действует нормативно - правовая база по регулированию социально - трудовых отношений, что позволяет развить некоторые концептуальные положения по социальному партнерству.

В научной литературе широко распространено мнение, что приоритетным аспектом социального партнерства, является аспект социальный, а важнейшей сферой функционирования социального партнерства - сфера социально - трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

С другой стороны, система социального партнерства непосредственно и по содержанию своей деятельности и по методам, формам реализации своих целей

связана с политической сферой, с политическими отношениями, с государством, поэтому она является общественно-политическим институтом современного демократического общества.

Следует заметить, что на современном этапе развития казахстанского общества взаимодействие экономики и политики носит ярко выраженный характер. Процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, влияют на политическую стабильность общества и требуют принятия политических решений. В этой связи, возникающие политические проблемы непосредственно влияют на социально-экономические и трудовые отношения, особенно на начальной стадии формирования социального партнерства.

Для оптимальной реализации интересов социальных групп общества развитые государства проводят политику, направленную на социальную защищенность и обеспечение благосостояния граждан. Следовательно, становление социального партнерства невозможно без государственной социальной политики. В свою очередь выработка социальной политики невозможна без функционирования механизмов социального партнерства.

Функции государства в системе социального партнерства, представлены в таблице 1.5.

Таблица 1.5 - Функции государства в системе социального партнерства

- Во-первых, в функции государства входит	Обеспечение политической и социальной стабильности общества
- Во-вторых	Осуществление эффективной социальной политики
- В-третьих	Создание условий для предпринимательской деятельности, стимулируя их деятельность по накоплению и вложению капитала для развития эффективного производства товаров и услуг
- В-четвертых	Разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил и механизма взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения минимальных социально-трудовых стандартов, стимулирующих переговоры между сторонами

Власть является регулирующим и координирующим органом:

- определяющим стратегические ориентиры в социальном и экономическом развитии;
- создающим базовые условия для бизнеса и повышения эффективности экономики;
- разрабатывающим и внедряющим проекты государственной важности и национального масштаба.

Что касается бизнеса, как субъекта социального партнерства, современные экономисты выделяют инновационную, модернизирующую, развивающую и социальную функции бизнеса [23, с. 26-28].

В рамках рассматриваемой темы наиболее значима из них социальная функция, которая реализуется в первую очередь посредством:

- полной и своевременной выплаты налогов и обеспечение достойного уровня заработной платы сотрудникам;

- поддержки системы образования и подготовки кадров системы здравоохранения и других сфер социальных услуг;

- поддержки инициатив по финансированию социальных проектов государства и организаций гражданского общества.

Государство располагает экономическими, политическими, административными и информационными ресурсами, а бизнес в свою очередь - финансовыми, экспертными и инновационными. Обмен этими ресурсами является основой социального партнерства государства и бизнеса.

В Законе РК «О частном предпринимательстве» от 17 июля 2009 г. определено, что социальная ответственность бизнеса это добровольный вклад субъектов частного предпринимательства в развитие общества в социальной, экономической и экологических сферах. Данный закон дает предпринимателю право применять в своей деятельности меры социальной ответственности бизнеса путем реализации или участия в реализации проектов социальной, экономической и экологической сферах.

Мировой кризис, повлиявший на экономическую динамику страны, вызвавший ухудшение ситуации на рынке занятости и сказавшийся на реальных доходах населения, заметно обозначил возросшую роль бизнеса в общественном развитии, повысил ожидания государства по совместному решению социальных проблем.

Не взирая на все различия и противоречия, сотрудничество необходимо: ни государство, ни бизнес, ни НПО не в состоянии по отдельности создавать реально демократическое общество, преодолевать социальную несправедливость и конфликты, обеспечить людям возможность достойной жизни. Совместной задачей власти, бизнеса и гражданского общества являются построение социального государства, повышение эффективности социальной политики в целях стимулирования опережающего экономического развития страны и повышения благосостояния граждан.

1.3 Зарубежный опыт организации социального партнерства (на примере Германии)

Исторически идея социального партнерства возникла и получила развитие в сфере трудовых отношений в результате осмысления начавшихся с середины XIX века в Западной Европе жестоких столкновений между трудом и капиталом - рабочими и капиталистами или, выражаясь более корректно, между наемными работниками и предпринимателями (работодателями), а также представителями этих двух классов и государством.

Очень скоро классовая борьба, ориентированная марксизмом, а затем большевизмом на революционный подрыв существующего строя, показала, насколько опасны ее последствия для всего общества и, прежде всего, для самих наемных работников (с духовно-нравственной точки зрения). Однако в полной мере отказ от воинственного революционаризма в пользу мирного реформизма произошел в Западной Европе лишь во второй половине XX века. Большой вклад в разработку идеологии социального партнерства внес германский социал-демократ, последователь "этического социализма" и основатель "ревизионизма" Э. Бернштейн (1850 – 1932).

Социал-демократ, член СДПГ с 1872 года, Э. Бернштейн отнесся к идейному наследию К. Маркса и Ф. Энгельса так же, как И. Кант – к современной ему метафизике. Это было и в духе неокантианской философии, господствовавшей в германских университетах во второй половине XIX века. Лозунг О. Либмана "назад к Канту" бывший банковский служащий воспринял по-своему: с кантовской методичностью стал бороться против "cant" в марксизме (с англ. "cant" - лицемерие, ханжество, фарисейство) [24, с. 181].

Критическая поверка марксизма означала выявление и отказ от всего в идейном наследии К. Маркса и Ф. Энгельса, что не выдержало испытания временем, что противоречило современной политической практике рабочего движения, но сохранялось в нем как священная догма, бессознательно или сознательно-лицемерно замалчивалось и постепенно превращало марксизм в застывшую, не способную к развитию идеологию. Впрочем, вывод, к которому Бернштейн пришел в своем докладе от 1913 года под названием "Непреходящее в марксизме", в целом не так уж безутешен: "Да, все три основные части учения Маркса - философия истории, анализ капиталистического общества и теория классовой борьбы рабочих в этом обществе были в частности модифицированы новыми исследованиями и самим ходом произошедшего развития общества. Но в своих основополагающих понятиях учение лишь укрепилось. Развитие подтвердило его глубочайшие идеи".

Духовная свобода, "которая только и позволяет непредвзято проверять положения унаследованных нами учений", возникает из убеждения, что ценность самого рабочего движения выше, чем ценность осмысливающих его теорий, считал Бернштейн. Отвергая все обвинения в антимарксизме, он писал: "Движение вечно, его формы и теории временны" [25, с. 138].

Рабочее движение существует не для того, чтобы над ним теоретизировали социалисты, у него нет исторической миссии "доказывать" какие-либо теории, в том числе К. Маркса и его эпигонов. Скорее наоборот, социалистическая теория существует для рабочего движения, должна ему служить, предоставляя в его распоряжение знание, ориентированное на действие, необходимое для успешной политической практики. А эту прагматическую задачу, по мнению Бернштейна, лучше выполнит не догматическое, а критическое понимание марксизма, предполагающее ревизионистскую установку. Такой здравомыслящий прагматизм вел к важнейшему, с мировоззренческой и методологической точек зрения, шагу: отказу от принципа социального холизма

к признанию невозможности обоснования научного социализма как учения, практическая реализация которого освободит труд и разом решит все связанные с ним проблемы. Бернштейн делает этот шаг в работе "Возможен ли научный социализм?" (1901): «социализм представляет собой стремление людей к идеалу. Поскольку цель социалистического движения - идеал, постольку она недостижима. Поэтому цель - ничто, движение - все».

Развитие индустриальной демократии оказалось возможным и реально происходило только на базе социального партнерства собственников капитала ("капиталистов") и их представителей с наемными работниками ("пролетариатом") и их представителями, достигаемого посредством взвешенных социальных реформ. Демократия в сфере труда рассматривалась в послевоенной Западной Германии как сфера прав и свобод индивидуального наемного работника, постепенно расширяющаяся в результате успешной борьбы представителей его интересов в профессиональных союзах и политических партиях [26].

В настоящее время в скандинавских странах таких как Австрии, Швейцарии, Германии, ряде других стран Западной Европы функционируют различные модели социального партнерства, которое является завоеванием, прежде всего, социал-демократии. Одной из наиболее успешных во второй половине XX века является западногерманская, в настоящее время германская, модель.

Существующая в Федеративной Республике Германия система социального партнерства дает возможность решать спорные вопросы не с помощью забастовок или выступлений на баррикадах, а за столом переговоров, путем поиска взаимного согласия, уравнивания интересов разных социальных групп населения вместо их противопоставления. Социальное партнерство предусматривает в качестве своих принципов разумный компромисс вместо конфронтации, которая ведет к безысходности, согласие - вместо односторонних действий, терпимость - вместо радикализма, эволюцию - вместо революции [10].

Германская модель социального партнерства предполагает опосредованное правом взаимодействие между ведущими классами индустриального общества на двух уровнях. На общественно-публичном уровне происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей и государства. Здесь интересы профсоюзов наемных работников и объединений работодателей, а иногда также и государства сталкиваются по поводу способов решения крупномасштабных или общественно-системных социальных проблем, например безработицы, защиты окружающей среды и т. п., а также по поводу разного рода коллективных договоров.

На уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей. Здесь интересы наемных работников и работодателей

сталкиваются, во-первых, преимущественно напрямую (поскольку не всегда и не во всем согласуются, с одной стороны, с интересами профсоюзов, а с другой - с интересами объединений работодателей), а во-вторых, по локальным, корпоративным, групповым и индивидуальным проблемам производства и труда. Речь идет, например, о сокращении или создании рабочих мест, переносе производства на новое место, о приеме на работу или увольнении, о внедрении новой техники, повышении квалификации, производственном обучении и т. п.

Система социального партнерства на уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий в Германии известна как производственная, или трудовая, демократия. Она заслуживает отдельного рассмотрения, поскольку регулируется специальными законами об уставе предприятия (*Betriebsverfassung*) и самоопределении (*Mitbestimmung*). Рассмотрим более детально, как функционирует система социального партнерства в Германии на общественно-публичном уровне.

Германские законы, а также сложившиеся традиции хозяйствования и труда таковы, что, несмотря на противоположность интересов, работодатели (к ним относятся, в первую очередь, владельцы капитала, предприниматели) и наемные работники (рабочие, служащие, ученики на производстве) вынуждены сотрудничать друг с другом. В Германии существует тарифная автономия: союзы работодателей и профсоюзы наемных работников имеют право заключать тарифные соглашения (коллективные договоры) без вмешательства государства. Хотя государство как законодатель и определяет общие условия, оно, к примеру, не предписывает, сколько должен зарабатывать рабочий или служащий в определенной отрасли промышленности. Договориться об этом и многом другом, скажем о продолжительности отпуска, задача партнеров по заключению коллективных договоров: профсоюзов и объединений работодателей.

Самой крупной профсоюзной организацией ФРГ является Объединение германских профсоюзов (ОГП). Так, к концу 1995 года в ОГП насчитывалось около девяти с половиной миллионов членов, организованных в 16 профсоюзов. В профсоюзах ОГП действует отраслевой принцип: они принимают в свои ряды рабочих и служащих конкретной отрасли экономики (или даже нескольких отраслей), независимо от профессии, по которой человек работает на предприятии. Например, шофер и бухгалтер, работающие в типографии, могут быть членами профсоюза работников средств массовой информации.

Среди отраслевых профсоюзов ОГП наиболее многочисленны профсоюзы металлургической и металлообрабатывающей промышленности (на 31.12.1995 в них состояло 2 869 469 членов, что составляет 30,7 процента всех членов профсоюзов ОГП), а также профсоюзы государственной службы и транспорта (на это же время в них состояло 1 770 789 членов, или 18,9 процента). Самые немногочисленные - профсоюзы кожевенной промышленности (23 081 член, или 0,2 процента), садоводства, сельского и лесного хозяйства (82 725 членов, или 0,9 процента), деревообработки и синтетических материалов (170 908 член, или 1,8 процента) [19, с. 381].

Наряду с ОГП существует Профсоюз германских служащих, в котором в настоящее время насчитывается более полумиллиона членов. В принципе его членами могут быть только служащие, причем из самых различных отраслей экономики. Профсоюз германских чиновников, насчитывавший к 2002 году более миллиона членов, является самой влиятельной организацией чиновников. Из-за особенности правового статуса чиновников он не ведет переговоры о заключении коллективных договоров и потому не может, например, объявлять забастовки. В остальном у него имеются все признаки профсоюзной организации.

Существует также Объединение христианских профсоюзов Германии. В 1995 году оно насчитывало около 306 000 членов. Германские профсоюзы не зависят от политических партий и церкви. Для своих членов у профсоюзов имеются многочисленные учебные заведения. Вступать в профсоюзы никого не принуждают. В ФРГ нет системы "closed shop", т. е. предприятий, куда по соглашению между профсоюзами и предпринимателями на работу принимаются только лица, являющиеся членами профсоюза. Весьма различна и степень организованности наемных работников, т. е. доля членов профсоюза среди наемных работников различных отраслей экономики заметно варьируется.

Работодатели объединены в региональные союзы, которые, как и профсоюзы в рамках ОГП, организованы по отраслевому принципу. Головной организацией союзов работодателей является Федеральное объединение союзов германских работодателей (ФОСГР). Само оно так же, как и ОГП, не заключает коллективных договоров, а действует как координирующий орган и защищает интересы своих членов. Степень организованности у работодателей гораздо выше, чем у наемных работников, и составляет около 80 процентов.

ФОСГР охватывает все отрасли экономики: от промышленности, торговли, ремесел, банков и страховых компаний вплоть до транспорта. Но предпринимателей оно представляет только как работодателей, то есть в качестве партнера в переговорах с профсоюзами. Все другие интересы, например вопросы экономической и налоговой политики, отстаиваются предпринимателями в других объединениях. В качестве примера можно привести такие организации предпринимателей, как Федеральный союз германской промышленности, Центральный союз германских ремесел, Федеральный союз германской оптовой и внешней торговли.

Существуют два основных вида коллективных договоров, заключаемых отдельными профсоюзами с союзами работодателей или с отдельными работодателями. Договоры о тарифной сетке регулируют оплату труда рабочих и служащих. Как правило, они заключаются на один год. В типовых коллективных договорах, которые обычно заключаются на несколько лет, регулируются такие вопросы общего характера, как продолжительность рабочего времени, отпуска, сроки увольнений (если таковые предусматриваются), оплата сверхурочных работ и многое другое.

Кроме того, существуют специальные коллективные договоры. В них регулируются особые вопросы, например профессионально-технического обучения, дополнительного социального обеспечения по старости, защиты от мер по рационализации производства и т. п.

Стороны в принципе свободны в определении содержания коллективных договоров. В своих соглашениях, однако, они должны учитывать положения Основного закона (Конституции) и обязательное статутное право. Например, они обязаны учитывать определенное законом максимальное рабочее время в неделю, которое составляет 48 часов. В действительности же почти у всех наемных работников договорное время меньше 40 часов, у некоторых даже 35 часов. Аналогичным образом дело обстоит и с отпуском, продолжительность которого закон устанавливает в 24 рабочих дня, между тем как по договору отпуск составляет обычно 6 недель, а иногда и больше.

Согласно коллективным договорам, почти всем наемным работникам выплачиваются отпускные и рождественские деньги. Фактически выплачиваемая зарплата и оклады, а также прочие выплаты во многих отраслях экономики заметно выше тарифных ставок.

В ФРГ забастовочная борьба разрешена только по вопросам, связанным с заключением коллективных договоров. Поэтому такую борьбу могут вести лишь стороны, участвующие в заключение коллективных договоров. В течение срока действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир. Это значит, что в этот период забастовочная борьба не допускается по вопросам, определенным договором. Во избежание забастовочной борьбы сторонами предусмотрены различные примирительные процедуры. В уставах большинства профсоюзов записано требование о тайном голосовании всех членов профсоюза по поводу начала забастовки. Для того чтобы перейти к забастовке, необходимо получить подавляющее большинство голосов.

Праву профсоюзов на забастовки работодатели противопоставляют локаут. Федеральный суд по трудовым спорам и Федеральный конституционный суд, хотя и с определенными ограничениями, утвердили локаут как допустимое средство борьбы. Однако отношение общественности к локауту остается спорным. В борьбе за улучшение условий труда государство придерживается нейтральной позиции. Поэтому из фонда страхования на случай безработицы бастующие и отстраненные от работы не получают пособий по безработице. Во время забастовок - в связи с потерей заработка - членам профсоюзов выплачиваются пособия из профсоюзных забастовочных фондов, в то время как лица, не являющиеся членами профсоюза, остаются ни с чем. Во время забастовок им приходится жить на собственные сбережения либо подавать ходатайства на получение пособия по бедности.

В действительности работодатели и наемные работники выступают не только как противоборствующие стороны - возможно, еще чаще они сотрудничают. Кроме повседневного сотрудничества на предприятии, им приходится нередко иметь дело друг с другом в качестве представителей соответствующих союзов. Например, представители обеих сторон в системе

социального партнерства входят в комиссии по приему заключительных экзаменов у обучающихся на производстве. В судах по трудовым спорам, рассматривающих трудовые конфликты, во всех инстанциях сотрудничают общественные судьи из рядов работодателей и наемных работников. Правления и собрания представителей различных органов системы социального страхования (страховых фондов на случай безработицы, болезни, несчастного случая и пенсионных страховых фондов) состоят из равного числа работодателей и наемных работников.

2 Практика становления социально - партнерских отношений бизнеса, власти и общества в Казахстане

2.1 Система социального партнерства в республике: исторический экскурс и современное состояние

Республика Казахстан первой в СНГ приняла закон «О социальном партнерстве». Начиная с 1995 г. в практику регулирования социально-трудовых отношений вошло заключение на трехсторонней основе Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей.

За годы самостоятельного независимого становления страны принята новая модель регулирования трудовых взаимоотношений, обеспечена законодательная поддержка достойному труду, обеспечивающая наилучшее сочетание защиты трудовых и социальных прав с экономической необходимостью и сформирована организационно-правовая база с целью развития социального партнерства.

Данные обстоятельства осуществили основу для увеличения роли социального партнерства и социальной ответственности бизнеса.

Социальное партнерство считается одним из устройств реализации социальной политики государства в области трудовых отношений, который позволяет решать вопросы социально-экономических интересов работников, гарантий, сохранения социальной стабильности соблюдения трудовых.

Беря во внимание международный опыт, за прошедшие годы в Республике Казахстан сформирована многоуровневая концепция и законодательная база социального партнерства. Действующее правовое поле служит основой партнерских взаимоотношений и соблюдения равновесия интересов работодателей и работников, и обеспечивают в стране цивилизованный порядок построения и регулирования трудовых отношений между основными субъектами рынка труда: наемными работниками, работодателями и государством.

16 февраля 2012 года принят Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан». Данный закон направлен на повышение качества правового регулирования трудовых взаимоотношений с целью увеличения существующих форм и методов обеспечения представительства интересов сторон.

А именно, предлагается упорядочить процедуру присоединения к коллективному договору, установить обязательства сторон, включаемые в коллективный договор, закрепить сроки предоставления и порядок мониторинга коллективных договоров, уточнить порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя и др. Договорные взаимоотношения на всех уровнях социального партнерства (республика-отрасль - регион) с правовой стороны подкрепляются надлежащими документами.

На республиканском уровне вопросы социального партнерства оценивает республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, которая является постоянно функционирующим органом по обеспечиванию согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

Основным документом республиканского уровня считается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей. В комплексе согласованных позиций отмечено утверждение соответствующих мер в области оплаты, безопасности и охраны труда, социального обеспечения и формирования социального партнерства:

- осуществление консультаций по совершенствованию минимальных государственных социальных стандартов, в том числе методики определения величины прожиточного минимума;
- исследование вопроса совершенствования методики определения минимального стандарта оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда соответствующей отрасли;
- рассмотрение вопроса замены добровольных профессиональных пенсионных взносов на обязательные профессиональные пенсионные взносы;
- обсуждений предложений по совершенствованию законодательства, обеспечивающего внедрение системы управления профессиональными рисками и комплексных методов управления охраной труда;
- внесение предложений по совершенствованию Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;
- проведение комплекса мероприятий по заключению коллективных договоров;
- проведение совместных с социальными партнерами обучающих тренингов по развитию способностей вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах.

В Генеральном соглашении на 2009 - 2011 годы, подписанном 12 декабря 2008 г. на Форуме молодых работников Казахстана между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников: Федерацией профсоюзов РК, Конфедерацией труда Казахстана и республиканскими объединениями работодателей: Конфедерацией работодателей РК, Национальной экономической палатой Казахстана «Союз «Атамекен», Евразийской промышленной ассоциацией и Союзом товаропроизводителей и экспортеров Казахстана. Ежегодно на республиканском уровне социальными партнерами проводятся консультации и переговоры по заключению генерального соглашения [27, с. 2].

Стороны, подписавшие данное соглашение, приняли на себя обязательства, представленные в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Обязательства сторон, подписавшие договор

Первое обязательство	Осуществлять мероприятия, направленные на реализацию Стратегии индустриально-инновационного развития на 2003-2015 гг. с учетом усиления комплекса мер по реализации прорывных проектов международного и регионального значения, поддержке международной конкурентоспособности национальных товаров и услуг, а также адаптации отраслей экономики в рамках принимаемых обязательств по вступлению в ВТО
Второе обязательство	Проводить совместную работу по разработке и реализации программ социально-экономического развития отраслей национальной экономики, направленных на повышение их

	конкурентоспособности, рост производства, обеспечение социальных гарантий и жизненного благосостояния работников
Третье обязательство	Обеспечить эффективность работы Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству, практиковать проведение консультаций сторон по основным параметрам социально-экономического развития РК на долгосрочную перспективу.
Четвертое обязательство	В области бюджетно-налоговой политики стороны исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, ее ориентации на стимулирование экономического роста и снижение социального неравенства, повышение эффективности расходования бюджетных средств, совершенствования межбюджетных отношений.
Пятое обязательство	Способствовать повышению производительности труда в отраслях экономики и, соответственно, увеличению в 2009-2011 гг. доли заработной платы в ВВП страны.
Шестое обязательство	В качестве основного противодействия глобальному кризису принимать меры по укреплению реального сектора экономики и финансовых стабилизаторов, реализации плана мероприятий по совершенствованию системы занятости, созданию рабочих мест, росту заработной платы, доходу домашних хозяйств.
Седьмое обязательство	Активизировать работу по обязательному страхованию от потери работы, дополнить пакет антикризисных мер мероприятиями, направленными на защиту рабочих мест, предоставление гарантий в трудовой и социальной сфере.

Организация социального партнерства, представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Организация социального партнерства

На республиканском уровне	На отраслевом уровне	На региональном уровне
- На республиканском уровне социальное партнерство обеспечивается республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия). -Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров,	- Социальное партнерство на отраслевом уровне обеспечивается отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия). - Отраслевая комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров,	- Социальное партнерство на региональном уровне обеспечивается областными, городскими и районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия). - Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения

<p>которые оформляются соответствующими решениями.</p> <p>- Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.</p>	<p>которые оформляются соответствующими решениями.</p> <p>- Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители соответствующих исполнительных органов, представители работодателей и работников.</p>	<p>консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.</p> <p>- Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.</p>
<p>Какие документы заключаются на республиканском, отраслевом и региональных уровнях социального партнерства</p>		
<p>На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.</p>	<p>На отраслевом уровне заключаются Отраслевые соглашения между соответствующими исполнительными органами и уполномоченными представителями работодателей и работников.</p>	<p>На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами, объединениями работодателей, работников.</p>

К республиканским, отраслевым и региональным объединениям работников и работодателей относятся организации, представленные в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - К республиканским, отраслевым и региональным объединениям работников и работодателей относятся следующие организации:

Уровни	К объединениям работников относятся:	К объединениям работодателей относятся:
На республиканском уровне	-Федерация профсоюзов Республики Казахстан; - Конфедерация труда Казахстана.	-Конфедерация работодателей Республики Казахстан; -Евразийская промышленная Ассоциация; -Национальная экономическая палата Казахстана «Союз «Атамекен»; -Союз товаропроизводителей и экспортеров Казахстана
На отраслевом уровне	- отраслевые профессиональные союзы, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории областей, городов республиканского значения.	- представители отраслевых организаций.
На региональном уровне	-объединения профессиональных союзов на областном, городском и районном уровнях	- областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

		- городские, районные объединения по малому предпринимательству.
--	--	--

Республиканская, отраслевая и региональная комиссии имеют право:

- рассматривать на своих заседаниях проблемы проведения согласованной политики в сфере социальных и трудовых отношений;
- координировать круг интересов исполнительных органов, объединений работодателей и работников при разработке проекта соглашения, осуществление указанного соглашения, исполнение решений комиссии;
- запрашивать у исполнительных органов, работодателей и (или) представителей работников данные о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социального партнерства информацию с предложениями по устранению выявленных нарушений и привлечению к ответственности лиц, виновных в невыполнении условий соглашения;
- запрашивать и получать у исполнительных органов информацию о социальном положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;
- вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных государственных органов;
- формировать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;
- приглашать на заседание комиссии работников исполнительных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;
- принимать совместные соглашения и решения, которые обязательны для рассмотрения и исполнения в установленные комиссией сроки исполнительными органами, объединениями работодателей и работников;
- принимать содействие в проведении международных, республиканских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений.

Формы социального партнерства в Республике Казахстан, представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 - Формами социального партнерства в Казахстане являются:

Коллективные переговоры	по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению
Взаимные консультации (переговоры)	по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики

	Казахстан
Участие представителей работников и работодателей	в досудебном разрешении трудовых споров.

За годы сотрудничества социальных партнеров в стране накоплен определенный опыт ведения социального диалога. В настоящее время Казахстан ратифицировал 17 Конвенций МОТ, из которых четыре касаются социального диалога.

В республике действуют Республиканская, отраслевые и региональные трехсторонние комиссии. Заключено 22 отраслевых, 16 региональных соглашений и более 49 тысяч коллективных договоров [29, с. 73].

Необходимо отметить, что с 2003 г. наблюдается заметный рост заключения коллективных договоров организациями и предприятиями. Количество организаций, заключивших договоры в 2008 г., составило 39059, в 2009 г. - 42672.

В республике уже сформировалась законодательная база, регулирующая трудовые отношения в условиях рыночной экономики и деятельности профсоюзов. В соответствии с Законом РК «О безопасности и охране труда», профессиональные органы завершают работу по назначению общественных инспекторов в сфере охраны труда. К настоящему времени, на предприятиях, где действуют профсоюзы, их число составляет более 40 тысяч человек [30, с. 11].

Федерация профсоюзов оказывает членским организациям, их структурным подразделениям всестороннюю помощь. Регулярно, с выездом в регионы, проводятся консультации, обучающие семинары по безопасности и охране труда, проводится анализ производственного травматизма. В связи с этим внедряется система управления охраной труда, введены паспорта санитарно-технического состояния условий труда и т.п. Усиливается контроль соблюдения законодательства о труде и об охране труда, в первую очередь, в промышленных отраслях с высоким уровнем профессионального риска - угольной и горнорудной промышленности, строительстве и АПК.

Согласно данным МОТ, во многих странах количество несчастных случаев на производстве, как и количество профессиональных заболеваний, продолжает расти. Это обусловлено неуклонным ростом темпов глобализации экономики, торговли, технического прогресса. Ежегодно в Казахстане порядка 400 мужчин и женщин гибнут в результате несчастных случаев, которые приводят к значительным экономическим потерям. Иногда это связано со слабой подготовкой профессиональных кадров на предприятиях. В связи с ростом экономики в городах наблюдается большой наплыв молодежи с периферии, которая закончила только средние общеобразовательные учебные заведения, не имеет соответствующих знаний о безопасных приемах выполнения работ, технике безопасности на производстве.

Кроме того, руководители многих частных компаний и предприятий озабочены только получением прибыли и не занимаются внедрением новых

безопасных технологий, модернизацией оборудования и механизмов, не обеспечивают должную охрану труда на рабочем месте. Как следствие, именно такие работодатели отказываются заключать договоры. Только 38% наемных работников объединяет в настоящее время Федерация профсоюзов [30, с. 12].

Необходимо обратить внимание на то, что в республике всего лишь 35% работодателей застраховали своих работников от несчастных случаев, хотя это является обязательной нормой [31, с. 80].

По официальным данным, численность инвалидов в Республике Казахстан 466,3 тыс.чел. (или 3% от общей численности населения). Почти четверть инвалидов в Казахстане работоспособны, но не могут найти работу, соответствующую их квалификации. Права инвалидов на труд нарушает каждая пятая частная компания.

Мотивацией для отказа, не нарушающей право инвалидов на труд, является невозможность создать особые условия, которые бы отвечали критериям программы реабилитации сотрудника. Этот же мотив дает руководству право уволить работника, чем пользуются многие работодатели.

Обществам инвалидов приходится самостоятельно предоставлять своим подопечным рабочие места, сотрудничая с малым бизнесом и открывая предприятия, где сотрудник может не только почувствовать себя полноценной трудовой единицей, но и получать достойную зарплату.

На сегодняшний день в Казахстане функционируют 33 учебно-производственных предприятия общества слепых и 18 - общества глухих, где постоянно работают порядка четырех тысяч инвалидов.

Ряд организаций оказывает содействие в трудоустройстве и обучении социально зависимых групп населения. В частности, Фонд «Даму» запустил программу «Даму-Көмек», нацеленную на оказание помощи предпринимателям - инвалидам.

В системе оплаты труда также существует ряд проблем. Необоснованное сдерживание роста заработной платы, высокая диспропорция, допускаемая в окладах рядовых работников и специалистов высокого ранга, являются причиной социальных конфликтов. К примеру, в нефтяном секторе существует 16 - кратный разрыв между средними месячными окладами специалистов (около 200 тысяч для одних и 3 млн. 300 тыс. для других) [31, с. 78].

Обращает на себя внимание и дискриминация казахстанских рабочих, которые за равный труд получают значительно меньше, чем иностранные специалисты. Например, на совместном предприятии «Куат Амлон Мунай» (Кызылординская область) зарплата иностранного специалиста составила 2 млн. тенге в месяц, в то время как местный работник за такую же работу получал 177 тыс.тенге. Такое же положение и на других предприятиях нефтегазового комплекса, где уровень зарплаты иностранных работников и местного персонала отличается в 5-10 раз.

Как показывает практика, противоречия между трудом и капиталом никуда не исчезают, т.к. не могут исчезнуть принципиальные различия их отношения к средствам производства и произведенному продукту. Диктат капитала снижает

долю труда в произведенном продукте от общественно необходимого уровня, и, в конечном счете, ведет к деградации трудового потенциала. Именно об этом свидетельствуют такие цифры: у нас в Казахстане доля зарплаты в ВВП составляет 32 процентов, в России - 40 процентов, в США - 60 процентов [23, с. 3].

В целом, труд до сих пор не оценен по достоинству, и стоимость рабочей силы далеко не соответствует уровню, необходимому для расширенного воспроизводства совокупного работника. В последние годы государство немало делает в области заработной платы, пенсий и пособий. Однако, мы отстаем от развитых стран по уровню заработной платы во много раз. Сегодня противоречия между трудом и капиталом имеют тенденцию к обострению на всех уровнях.

Так, на уровне предприятий (организаций) наблюдается деградация совокупного работника, поскольку большой слой высококлассных специалистов, особенно необходимой рабочей профессии, резко сократился.

На отраслевом уровне наблюдаются огромные перекосы в социальных показателях. Так, сохраняются неоправданные различия в уровне оплаты труда по видам экономической деятельности.

По данным Агентства РК по статистике среднемесячная зарплата в 2010 г. составляла: финансовая деятельность - 153443 тенге, гостиницы и рестораны - 72373 тенге, операции с недвижимым имуществом - 64239 тенге, образование - 50432 тенге, здравоохранение и предоставление социальных услуг - 56683 тенге, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство - лишь 37711 тенге.

На региональном уровне происходит то же самое. В том же, 2010 году, по данным статистического мониторинга, среднемесячная зарплата по республике составила 77611 тенге. При этом уровень оплаты труда 11-ти областей оказались ниже средне республиканского. Самый высокий уровень среднемесячной зарплаты сложился в Атырауской - 148310 тенге и Мангистауской областях - 133148 тенге. В то же время, в СКО среднемесячная заработная плата составила только 51689 тенге, а в Жамбылской области - 51340 тенге.

На общереспубликанском уровне противоречия между трудом и капиталом выступают в форме борьбы за повышение доли оплаты труда в ВВП, а также различных подходов к проблеме социально-экономического развития страны.

Кроме того, в современных условиях социальным партнерам в своей деятельности следует учитывать некоторые факторы, которые будут серьезно влиять на дальнейшее развитие системы социального партнерства.

Во-первых, это изменение в содержании и характере труда. Оно обусловлено тем, что массовый, поточный индустриальный труд все больше заменяется автоматами, роботами и компьютерами.

Вследствие этого сокращается доля физической составляющей труда за счет роста его интеллектуальной, управленческой составляющей. А это приводит к сокращению размеров предприятий и численности работников,

увеличению безработных. На смену «массового» труда приходит индивидуализация и виртуализация труда, надомный труд, гибкие графики занятости.

Кроме того, сегодня все большее число трудящихся относится к «самозанятым». К сожалению, эта неорганизованная часть трудового населения не охвачена профсоюзами. А ведь как раз эти люди не имеют доступа к системе охраны здоровья, не получают полноценную заработную плату, не осуществляют пенсионные накопления, т.е. являются наиболее уязвимыми. Все это требует от социальных партнеров критического осмысления своей деятельности, постоянного мониторинга проблем трудовой сферы, которые послужили бы основанием для выработки конкретных планов действий.

Во-вторых, изменения в социально-трудовых отношениях. В современных условиях нужен работник, обладающий необходимым образованием, с развитыми профессиональными и личностными качествами, который не хочет быть только «винтиком» работодателя. Здесь должны срабатывать принципы «экономической демократии», предполагающие активное участие работников в управлении производством, и в первую очередь - через профсоюзы.

В-третьих, организационно-экономическое развитие капитала. Речь идет об интегрировании корпоративных структур как объединений юридических лиц разных отраслей (холдинги и т.д.). Гражданское общество, в частности, профсоюзы, тоже могут интегрироваться.

Как известно, численность многих отраслевых профсоюзов республики сокращается, снижаются их финансовые возможности.

Уменьшается соответственно их влияние среди работников и работодателей, да и в обществе в целом. Выправить в какой-то степени нынешнее положение можно было бы за счет объединения родственных профсоюзов или создания ассоциации родственных профсоюзов. Предстоит искать новые формы взаимодействия гражданского общества с работодателями различных хозяйственных структур.

В-четвертых, эволюция государства. Современное общество должно развиваться не только в экономическом измерении, но и в социальном аспекте. Только тогда оно будет конкурентоспособным. Это значит, что государство должно изменить свое отношение к человеку, к его труду, к политике доходов населения, т.е. произвести корректировку своей социально-экономической политики. Развитие должно идти не через выкачивание нефти и газа, а через индустриальную модернизацию, через опережающее развитие инфраструктуры, образования и науки.

В-пятых, изменение окружающей среды. Этот фактор связан с социальными и экономическими аспектами развития нашего общества. Социальные партнеры обязаны включать в свои планы экологические мероприятия, как на уровне предприятия, отрасли, региона, так и на общереспубликанском уровне. Необходимо проводить пропаганду экологических знаний, вести экологическое обучение трудящихся.

В-шестых, нравственно-психологическое состояние населения. Современное состояние общества обусловлено нравственно-психологическим состоянием населения, его моральной усталостью, недоверием к власти, партиям, профсоюзам и другим институтам политической системы. Социальное поведение людей определяется в основном сиюминутными обстоятельствами материальной выгоды, идеологией «купи-продай», коррупцией и взяточничеством, неуважением к закону и общепринятым социальным нормам. Демократизация и становление гражданского общества возможны только тогда, когда обеспечиваются конституционные права граждан, не допускается предоставление прав одним за счет других, закрепляется на практике принцип социальной справедливости.

Таким образом, обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что формирование системы социального партнерства в Казахстане, как и во всех странах постсоветского пространства, эффективнее всего идет в институциональном и нормативно-правовом плане.

Главные принципы и ценности социального партнерства пока что никак не установились в общественном сознании и деловой практике, не вошли в быт и привычку, как это имеет место в развитых странах. Это обусловлено тем, что формирование социального партнерства в Казахстане началось сверху - с принятия законодательных актов и создания структур государственного уровня для участия в регулировании социально-трудовых взаимоотношений.

В случае если государство осознало потребность внедрения принципов социального партнерства, то в таком случае на уровне массового сознания данная концепция до сих пор не установилась. Это абсолютно никак не значит, что социальное партнерство должно развиваться «снизу». Вернее система социального партнерства будет эффективна в то время, когда формируется одновременно на всех уровнях [32, с. 28].

25 декабря 2014 года в Доме Правительства произошло расширенное заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых взаимоотношений.

Главной повесткой дня на заседания стало подписание Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2015-2017 годы.

Подписание данного соглашения приурочено к 20-летию института социального партнерства в Казахстане. Документ отражает все вопросы социально-трудовой сферы и разработан с учетом принятого в этом году Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

Председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан Абельгази Кусаинов отметил, что подписание Генсоглашения является историческим событием, так как он четко разграничивает обязательства каждой из сторон и должен стать дорожной картой в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов.

Более того, историческим данное Генеральное соглашение стало благодаря тому, что в его исследовании принимали активное участие не только государственные органы и работодатели. Сторону работников наряду с Федерацией профсоюзов представили крупные республиканские объединения такие, как Конфедерация труда Казахстана, Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана, которые также вносили замечания и дополнения.

Данное генеральное соглашение на 2015 - 2017 гг. состоит из семи разделов:

- 1) Экономическая политика;
- 2) Содействие эффективной занятости населения и развитию человеческого капитала;
- 3) Производительность труда, заработная плата, доходы и уровень жизни населения;
- 4) Социальное обеспечение и защита, социальная интеграция целевых групп населения;
- 5) Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность;
- 6) Развитие социального партнерства и социальная ответственность;
- 7) Соглашения и контроль за его выполнением.

Соглашение разработано с учетом принятых изменений и дополнений в трудовое законодательство и Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и дополнен новыми обязательствами сторон.

В частности, в области экономической политики предусмотрено проводить консультации по основным направлениям бюджетной политики на среднесрочную перспективу, в том числе по прогнозам государственного бюджета и социально-экономического развития Республики Казахстан, способствование сторон внедрению принципов и стандартов стран Организации экономического сотрудничества и развития.

В сфере содействия успешной занятости населения и развития человеческого капитала предполагается внедрение дуального обучения, привязанного к региональным картам индустриализации, а также формирование системы сертификации кадров.

В области производительности труда, заработной платы, прибыли и уровня жизни населения предусмотрено проводить мониторинг качества и уровня жизни населения, социальной напряженности и рисков возникновения трудовых конфликтов с рассмотрением итогов мониторинга на заседаниях РТК.

Кроме того введен раздел по проведению консультаций по процедуре установлению минимального размера заработной платы и по разработке предложений по основным принципам системы оплаты труда в отраслях экономики.

В сфере социального обеспечения и защиты, социальной интеграции целевых групп населения подразумевается осуществление мер согласно увеличению социальной ответственности за своевременную и полную уплату обязательных пенсионных взносов и социальных отчислений, страхование работника от несчастных случаев, усилению мер по трудоустройству людей с

ограниченными способностями и формированию доступной для них инфраструктуры.

В сфере охраны труда, промышленной и экологической безопасности будет сконструирован и выполнен комплекс превентивных мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, в том числе мероприятия профилактики, раннего выявления профессиональных заболеваний и внедрение механизмов управления профессиональными рисками в повседневную производственную практику.

Сторонами приняты обязательства по усилению роли общественных инспекторов по охране труда и созданию Комитетов (комиссий) по безопасности и охране труда в организациях с целью общих действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В области формирования социального партнерства и социальной ответственности установлены направления формирования социального партнёрства, в том числе необходимость роли республиканских объединений работодателей и республиканских объединений профсоюзов в разработке и рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений, исполнения Генерального, отраслевых и региональных соглашений и конкретизации их содержания, увеличение ответственности за несоблюдение коллективных договоров и соглашений.

Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2015 - 2017 годы.

Полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей, руководствуются следующими принципами:

- неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;
- социальной ответственности государства, работодателей и работников, взаимного уважения и максимально возможного достижения компромисса их интересов;
- солидарной ответственности за реализацию Стратегии «Казахстан - 2050» и содействия её практическому осуществлению на местах;
- социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- плодотворного взаимодействия в процессе обеспечения обстоятельств для достойного труда и социально-экономических интересов работников и работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе,
- заключили настоящее Генеральное соглашение на 2015 – 2017 годы, характеризующее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых взаимоотношений в процессе выполнения социально-экономической политики в 2015 – 2017 годах и совместных действий его осуществления.

Стороны социального партнерства, полагают важным гарантировать последующее формирование социального партнерства, наиболее действенное применение его перспектив при принятии решений по главным вопросам социального и экономического развития, регулирования трудовых отношений, и принимают на себя обязательства:

1. Осуществить мероприятия, нацеленные на повышение значимости Комиссии в согласовании интересов Сторон и гарантировать:

- введение изменений и дополнений в Положение о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений с учетом нового Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и его сопутствующего Закона.

- постоянное осуществление консультаций согласно главным направлениям социально-экономической политики;

- осуществление общепризнанных норм Трудового кодекса Республики Казахстан, затрагивающих участия Комиссии в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по согласованию проблем социально-трудовых и связанных с ними экономических взаимоотношений;

- необходимость выполнения Генерального, отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров и конкретизации их содержания;

- Конкретное разделение и увеличение возможностей комиссий согласно социальному партнерству по уровням регулирования трудовых отношений;

- увеличения ответственности из-за несоблюдение коллективных договоров и соглашений.

2. Продолжить совместную работу согласно подготовке предложений, направленных на усовершенствование правовой базы, обеспечивающей функционирование и формирование организации социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и увеличения эффективности разрешения коллективных трудовых споров.

3. Реализовывать следующие события:

- осуществление мониторинга, консультаций и анализа опыта заключения соглашений на отраслевом, региональном уровнях, а также практики работы органов социального партнерства с рассмотрением результатов анализа на заседаниях Комиссии;

- исследование и распространение международного опыта трехсторонних комиссий согласно регулировке социально-трудовых отношений, содействие развитию системы социального партнерства и его институтов на отраслевом и региональном уровнях;

- провести технические консультации по ратификации Конвенции Международной организации труда № 154 «О содействии коллективным переговорам».

4. Содействовать формированию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях в соответствии с Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите

права на организацию», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях».

5. Стороны обязуются:

- предпринимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию преступлениям в сфере трудовых отношений;

- исследовать сформировавшуюся практику разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и сформировать предложения по совершенствованию процедур предотвращения трудовых конфликтов, повышению эффективности и доступности действующих, и формированию новых механизмов и форм их разрешения;

- осуществлять общие семинары по разъяснению основ трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

- способствовать формированию практики коллективно - договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях малого и среднего бизнеса;

- поддерживать дальнейшее развитие инициатив объединений работодателей в области корпоративной социальной ответственности бизнеса, практику подготовки организациями социальных отчетов, необходимость распространения Международного стандарта социальной ответственности, принятого Международной организацией стандартизации;

- осуществлять работу со СМИ по формированию общественного мнения относительно социальных инвестиций бизнеса и примеров успешного социального партнерства;

- повысить меры нацеленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;

- обеспечивать участие в работе по рассмотрению материалов, касающихся проведения конкурса по социальной ответственности бизнеса «Парыз», итогов рассмотрения заявок участников конкурса, и кроме того установления и награждения его победителей;

- соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы и правила о невмешательстве со стороны друг друга в деятельность профессиональных союзов и объединений работодателей, не препятствовать их созданию и функционированию;

- способствовать формированию взаимоотношений с Международной организацией труда, обеспечивать совместную работу для реализации принципов достойного труда в Республике Казахстан;

- осуществлять консультации согласно предложений о ратификации Республикой Казахстан конвенций Международной организации труда и других международных договоров, а также анализ правоприменительной практики реализации ратифицированных конвенций;

- сформировать группу наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях, для чего республиканские

объединения работодателей, республиканские объединения профессиональных союзов и уполномоченный государственный орган по труду определяют и представляют Координатору комиссии не менее одного представителя с целью дальнейшего утверждения на Комиссии.

Сформированная группа наблюдателей по участию в разработке и принятию соглашений отдельно по отраслям и регионам на уровне области, города республиканского значения и столицы ежегодно на полугодовой основе предоставляют на рассмотрение в Комиссию информацию о проводимой работе.

6. Стороны договорились обеспечивать:

- участие республиканских объединений работодателей и республиканских объединений профессиональных союзов в разработке и рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений, с целью, что центральные государственные органы направляют законопроекты в области социально-трудовых отношений в республиканские объединения работодателей и республиканские объединения профессиональных союзов с целью получения соответствующих предложений;

- анализ законопроектов в сфере социально-трудовых отношений на заседаниях Комиссии, по мере необходимости.

2.2 Социально ответственное поведение отечественного бизнеса

Проблема социальной ответственности бизнеса, как в Казахстане, так и во всем мире, на сегодняшний день является одной из актуальных проблем. Под социальной ответственностью понимаются взаимоотношения более властных слоев общества с менее властными и нуждающимися слоями.

Считается, что государство должно обеспечивать население всеми важнейшими социальными, материальными и всеми необходимыми вещами для наиболее лучшего его развития, но как оказывается в реальности не все так просто как кажется на первый взгляд [33].

Государство старается контролировать все аспекты социальной политики, но дело в том, что не хватает денежных средств и возможностей на обеспечение всего, что нужно.

Вмешательство большого бизнеса в социальные нужды становится все более и более актуальной задачей для современного бизнеса.

К благоприятствующим факторам становления и развития социально-ответственного поведения бизнеса можно отнести следующие:

1) развитую предпринимательскую среду, наличие мощных конкурентоспособных корпоративных структур, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления социальных инвестиций;

2) вовлечение экономики страны в процессы глобализации, под воздействием которых происходит институционализация социальной ответственности бизнеса по стандартам, принятым в международной практике;

3) наличие определенного правового поля, регулирующего обязательства предпринимательских структур перед заинтересованными сторонами предпринимательской деятельности.

Формирование социально-ответственного поведения находится еще на начальном этапе. Экономика Казахстана характеризуется высоким уровнем монополизации, что ведет к ослаблению конкуренции, особенно в сфере малого бизнеса, отсутствию условий для перерастания в средний и крупный бизнес.

Социальная ответственность бизнеса - ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством, влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом [34].

Социальная ответственность бизнеса может быть разграничена деятельностью как внутри компании, так и внешней деятельностью, т.е. различают внутреннюю социальную ответственность и внешнюю социальную ответственность [35].

На рисунке 2.1 приведены составляющие внутренней социальной ответственности.



Рисунок 2.1 - Внутренняя социальная ответственность

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести: безопасность труда, стабильность заработной платы, поддержание социально значимой заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, оказание помощи работникам в критических ситуациях.

На рисунке 2.2 приводятся составляющие внешней социальной ответственности:



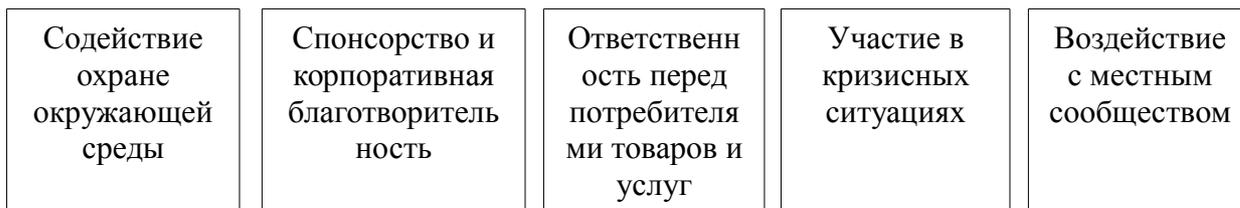


Рисунок 2.2 - Внутренняя социальная ответственность

Рыночная экономика основана на многообразии форм собственности и, соответственно, действию многообразия субъектов. В условиях рыночной экономики формы выступают в качестве важнейшего макроэкономического субъекта.

Социальная ответственность бизнеса предполагает изменения в поведении фирмы в собственно экономической сфере на уровне внутренних и внешних взаимоотношений, то есть при выстраивании взаимоотношений со всеми вовлеченными в ее деятельность сторонами - собственниками - работодателями, работниками, потребителями и поставщиками, местными властями и государством [36].

Социальная ответственность бизнеса компаний реализуется через следующие инструменты:

- 1) Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь;
- 2) Корпоративное спонсорство;
- 3) Корпоративное спонсорство;
- 4) Корпоративный фонд;
- 5) Денежные гранты;
- 6) Социальные инвестиции;
- 7) Социальный маркетинг.

Современные национальные компании Республики Казахстан, будучи локомотивом развития экономики и социально ответственными, занимаются решением социальных вопросов как внутри компании, так и вне компании. Обычно социальные проекты реализуются в соответствии с Кодексом корпоративной социальной ответственности.

Ежегодно компаниями оказывается как спонсорская, так и благотворительная помощь. Оказывается материальная помощь ветеранам ВОВ и приравненным к ним лицам через специализированные ветеранские организации. Адресную помощь от компаний получают детские дома и интернаты, специализированные фонды социальной поддержки, инвалиды, пенсионеры и малоимущие граждане.

Также многие казахстанские компании спонсируют образовательные, издательские и телевизионные проекты, конкурсы, поддерживают талантливую молодежь, содействуют развитию государственного языка и продвижению культурного наследия.

Положительным примером отечественной социальной ответственности бизнеса является Национальная компания АО НК «КазМунай-Газ», которая за 3 года в рамках реализации собственной Программы строительства многофункциональных универсальных спортивных площадок по всему Казахстану возвело 50 таких объектов.

При этом АО НК «КазМунайГаз» - это социально-ответственная компания, которая вносит значительный вклад в развитие общества. В АО НК «КазМунайГаз» разработан и реализуется ряд социальных программ, направленных на материальное стимулирование труда, закрепление и профессиональный рост молодых специалистов, заботу о ветеранах и инвалидах, а также поддержку других сегментов социальной сферы регионов, не связанных напрямую с производственной деятельностью [37].

Компания видит роль социальной ответственности, как добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки, определенные законом минимума в соответствии с социальной политикой компании.

Однако навязывание бизнес - сообществу социальной ответственности недопустимо. Государство должно своим примером, а также прозрачностью своих действий должно заинтересовывать представителей бизнеса вкладывать деньги в социальные проекты и заниматься благотворительностью. Только общество может оценить социально ответственные действия той или иной компании.

Казахстан является частью мировой экономической системы и развивается в условиях рыночной экономики. Безусловно, все те факторы, обуславливающие актуализацию и приоритетность проблем социальной ответственности и социального партнерства в современных условиях в мировом масштабе, имеют отношение и к необходимости формирования и развития социально-ответственного предпринимательства в Казахстане.

Предпринимательство вносит большой вклад в развитие экономики, так как благодаря этой деятельности создается значительная часть национального дохода, появляются новые рабочие места, развиваются техника и технологии, формируются новые отрасли производства и услуг, происходит освоение новых регионов.

Предпринимательство является средой, в которой перманентно создается и воспроизводится богатство. Чем успешнее предприниматель, тем богаче он, связанные с ним агенты и, в конечном счете, общество в целом. Преуспевание общества во многом зависит от наличия критической массы предпринимателей, и общество должно быть прямо заинтересовано в постоянном увеличении и обновлении этого слоя людей.

В Казахстане на 26 мая 2014 года зарегистрировано 372,460 юридических лиц, представительств и филиалов.

Рассматривая произошедшие изменения за период с 19 мая 2013 года по 26 мая 2014 года, выявлено, что общий прирост новых организаций составил 551 единицу. Ликвидировано - 419 предприятий. Абсолютный прирост составил 132 юридических лица.

Количество новых компаний в реестре Казахстана по отраслям, представлены на рисунке 2.3.

Наибольший прирост новых предприятий приходится на следующие виды экономической деятельности: "Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов" - 23,2% (128 предприятий). На 2-м месте отрасль: "Предоставление прочих услуг" - 17,6% (97 компаний). Тройку замыкает "Строительство" с 15,4%, что составляет 85 предприятий.

Вышеперечисленные виды деятельности традиционно входят в тройку лидеров по приросту новых компаний.

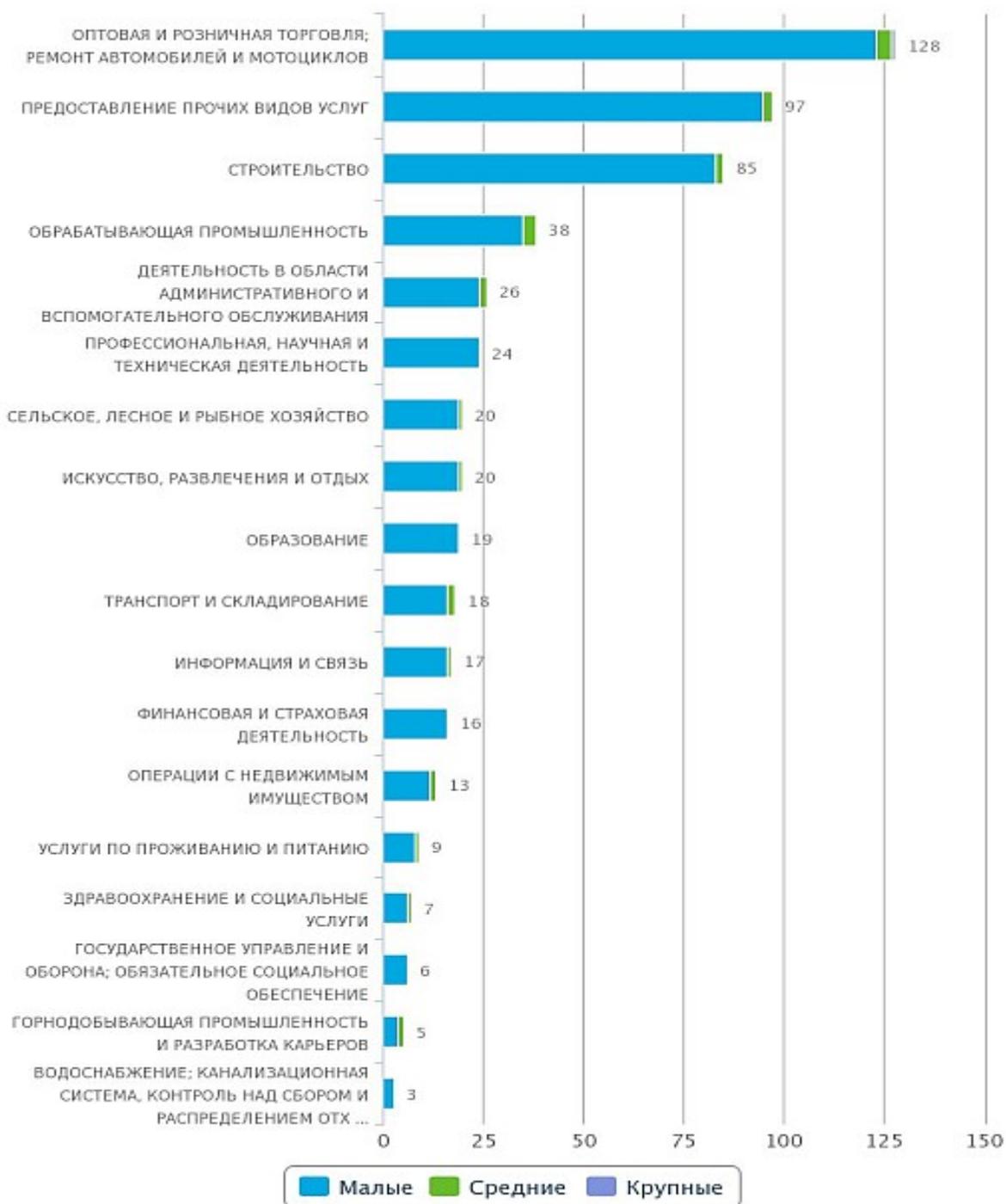


Рисунок 2.3 - Количество новых компаний в реестре Казахстана по отраслям

Наименьший прирост наблюдается в отраслях "Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением расходов" - 3 предприятия и "Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров" - 5 предприятий.

Удельная доля крупных компаний, средних и малых предприятий в общем числе новых, представлен на рисунке 2.

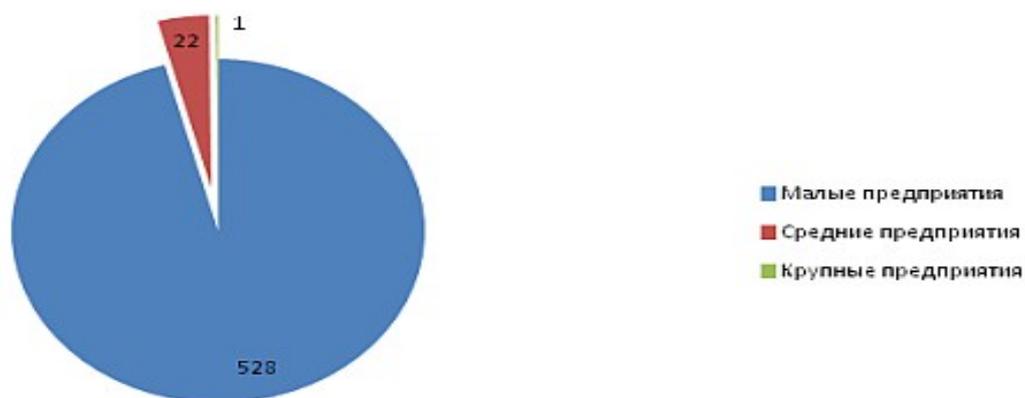


Рисунок 2.4 - Удельная доля крупных компаний, средних и малых предприятий в общем числе новых

Необходимо отметить, что подавляющее большинство новых юридических лиц, а это 528 из 551 (95,8%) новых предприятий, приходится на долю малых. Как показывает анализ, 412 малых предприятий - это организации с численностью работников до 10 чел., остальные 116 малых предприятий имеют штат работников от 11 до 50 чел.

Количество новых средних и крупных компаний в реестре по регионам Казахстана, представлена на рисунке 2.5.

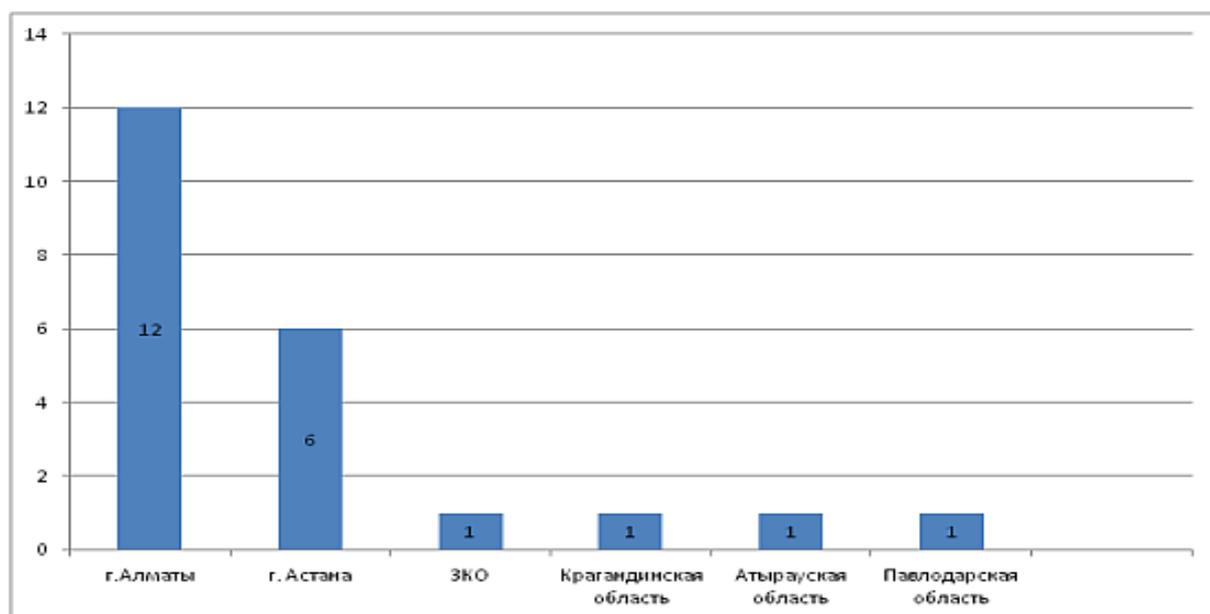


Рисунок 2.5 - Количество новых организаций по регионам

Как видно из диаграммы, максимальный прирост по новым компаниям в разрезе крупных и средних организаций приходится на г. Алматы. В южной

столице открылось 12 предприятий. На втором месте - г. Астана. В столице зарегистрировано 6 новых компаний. По 1 предприятию зарегистрированы в ЗКО, Атырауской, Карагандинской и Павлодарской областях. В остальных областях Казахстана по данным органов статистики не было зарегистрировано новых юридических лиц.

Количество малых предприятий по регионам в реестре РК, представлены на рисунке 2.6.

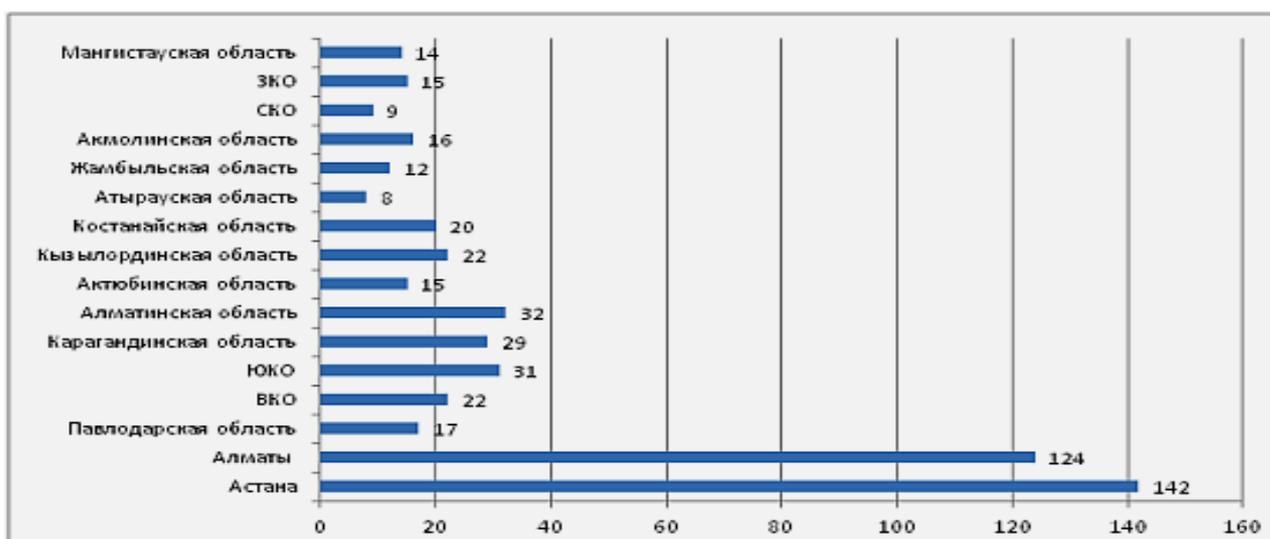


Рисунок 2.6 - Статистика новых малых предприятий по регионам РК

Как видно из рисунка, наибольший прирост по количеству зарегистрированных малых организаций традиционно приходится на г. Алматы (124) и г. Астана (142). В Атырауской области наблюдается наименьший прирост по количеству новых малых предприятий (всего 8).

Результативность мер государственной поддержки предпринимательства можно оценивать на основе положительных тенденций в показателях деятельности субъектов малого и среднего бизнеса Казахстана за последние годы. Показатели деятельности субъектов МСП Казахстана за 2005-2013 гг., представлены на рисунке 2.6.

Рисунок 2.6 - Показатели деятельности субъектов МСП Казахстана за 2005-2013 гг.

Так, в период с 2005 по 2013 годы количество зарегистрированных субъектов МСБ увеличилось в два раза и составляет более 1,5 млн. ед. Численность населения, занятого в секторе МСБ, увеличилось в 1,4 раза и составило в 2013г. свыше 2,6 млн. человек.

Выпуск продукции МСБ вырос за рассматриваемый период в 5,8 раза и составил 9 020 млрд. тенге в год.

2.3 Особенности развития государственно - частного партнерства в Казахстане

В последние десятилетия в экономике развитых, позднее и развивающихся стран, возникла особая форма взаимодействия бизнеса и власти. Речь идет о государственно-частном партнерстве (ГЧП).

Основной целью государственно-частного партнерства является развитие инфраструктуры в интересах общества путем объединения ресурсов и опыта государства и бизнеса, реализация общественно значимых проектов с наименьшими затратами и рисками при условии предоставления экономическим субъектам высококачественных услуг.

В целом, государственно - частное партнерство - это система среднесрочных или долгосрочных взаимоотношений между государством и частным сектором для предоставления частным сектором от имени государства общественно-значимых услуг по проектированию, финансированию, строительству, реконструкции, реабилитации, эксплуатации или обслуживанию объектов. Определения ГЧП представлены на рисунке 2.7.

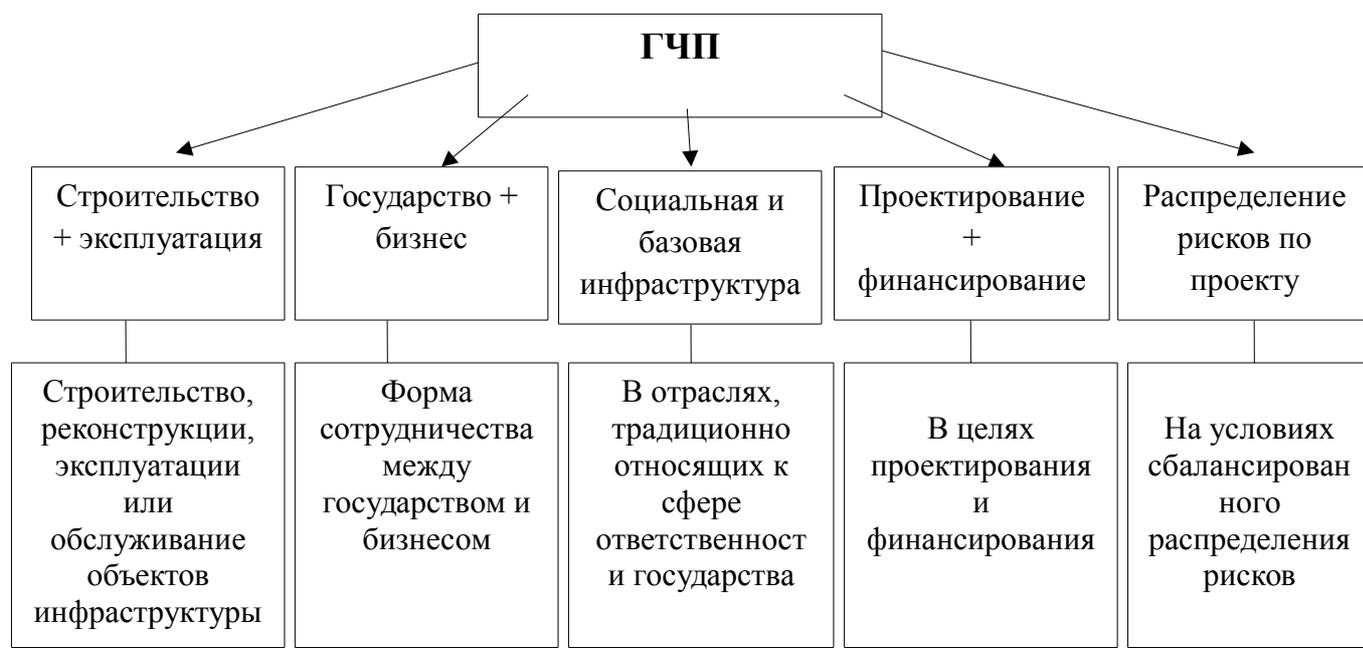


Рисунок 2.7 - Определения ГЧП

В международной практике выделяют две формы ГЧП: институциональное и контрактное, представлены на рисунке 2.8.



Рисунок 2.8 - Формы ГЧП

Казахстан имеет законодательство и опыт по применению одной из контрактных форм ГЧП на основе договора концессии при реализации проектов в транспортном и энергетическом секторе [41, с. 68].

Для дальнейшего расширения правоприменительной практики реализации общественно значимых проектов по механизму ГЧП, Казахстану необходимо совершенствовать правовую и институциональную основу в данной области.

Различают традиционные сферы применения ГЧП, представленные в таблице 2.5.

Таблица 2.5 - Традиционные сферы применения ГЧП

Традиционные сферы применения ГЧП	
Образование	Строительство и содержание детских садов, школ и общежитий
Здравоохранение	Строительство и содержание медицинских учреждений
ЖКХ	- Снижение водоснажения и водоотведения; - Реконструкция, обслуживание теплогенерирующих

	мощностей и распределительных сетей.
Энергетика	- Строительство электростанций; - Обслуживание электросетей.
Транспорт	- Строительство и эксплуатация авто - и железных дорог; - Строительство и эксплуатация вокзалов, ж/д станций, зданий аэропортов; - Строительство панкингов.

Существует 3 этапа развития государственно - частного партнерства в Казахстане, представленных в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Этапы развития ГЧП в Казахстане

Этапы развития ГЧП в Казахстане		
Этап 1: Подготовка	Этап 2: Внедрение	Этап 3: Совершенствование
-Выработка государственной политики в области ГЧП; - Анализ законодательства; - Определение портфеля пилотных программ; - Анализ предпосылок для применения ГЧП; - Формирование законодательства; - Создание специальной организации по вопросам ГЧП.	-Разработка методических инструкций и руководств; - Улучшение моделей реализации проектов ГЧП; - Поиск новых источников финансирования проектов; - Формирование целостной системы ГЧП; - Исключение законодательных барьеров.	- Дальнейшее совершенствование моделей реализации проектов ГЧП; - Развитая система управления рисками; - Развитая система финансирования проектов; - Госслужащие с высокой квалификации по вопросам ГЧП.
Выполнено	Реализуется	Предстоит в будущем

Базовые признаки и основные принципы ГЧП, представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 - Базовые признаки и основные принципы ГЧП

Основными принципами ГЧП являются:	Базовыми признаками ГЧП являются:
- Равенство и свобода. - Стабильность контракта (возможность его изменения и адаптации). - Непрерывность оказания услуг. - Конкурентность. - Прозрачность и обратная связь. - Невмешательство. - Гарантии. - Возмездность. - Равноправие (недискриминация).	- Среднесрочные или долгосрочные взаимоотношения; - Стороны в ГЧП представлены государством и частным сектором; - Взаимодействие сторон в ГЧП оформлены в соответствующих договорах; - Взаимовыгодное распределение рисков, выгод, прав и обязанностей между партнерами; - Определение критериев достижения результативности по объекту ГЧП государственным сектором.

Несмотря на общность принципов и признаков ГЧП для всех стран, в международной практике отсутствует единое определение термина ГЧП, общепринятая классификация форм ГЧП, а также их стандартная схема применения. Каждая страна самостоятельно и независимо определяет их для себя исходя из принципа приемлемости для собственной экономики [38, с. 5].

Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз ГЧП, представлен в таблице 2.8.

Таблица 2.8 - Анализ сильных и слабых сторон

	Сильные стороны	Слабые стороны
1)	сбалансированное распределение рисков, обязанностей и прав между государственным и частным сектором;	1) более длительные процедуры планирования по сравнению с бюджетными инвестициями; 2) сложность прогнозирования на длительный период в связи с изменением конъюнктуры рынка; 3) наличие ограничений в некоторых секторах -тарифные, лицензионные, пр.; 4) сложность в привлечении инвесторов на крупные проекты; 5) финансовая доступность для реализации инфраструктурных проектов; 6) несовершенство нормативной правовой базы в области ГЧП.
2)	сокращение нагрузки на государственный бюджет;	
3)	передача частному сектору прав пользования и владения государственной собственностью, за исключением распоряжения (за исключением контракта на строительство и эксплуатацию);	
4)	повышение прозрачности государственных расходов на содержание объекта ГЧП (вследствие действия норм контракта и привлечение оператором заемных средств, т.е. мониторинга кредиторов);	
5)	сохранение рычагов воздействия на деятельность оператора (частного сектора);	
6)	более быстрое внедрение новых технологий	
7)	более четкая ориентация услуг на нужды потребителей;	
8)	стимулирование развития фондового рынка и банковского сектора;	
9)	привлечение частных внутренних и внешних инвестиций;	
10)	развитие малого и среднего бизнеса;	
11)	многообразие форм долгосрочных контрактов, заключаемых частным сектором с государственными и местными органами;	
12)	использование ГЧП предоставляет следующие преимущества для государства: - квалификацию, опыт, технологии и ноу-хау частного сектора; - привлечение частных и международных инвестиций в целях снижения нагрузки на бюджет; - обеспечение развития инфраструктуры ускоренными темпами и возможность предоставления более качественных услуг; - сокращение стоимости и времени реализации проекта; - передача части рисков частному сектору; - развитие внутренних рынков капитала и банковского сектора. частного сектора: - новые инвестиционные возможности и соответственно новые источники дохода; - разделение рисков с государством; - приобретение опыта управления крупными проектами; -развитие частного предпринимательства. потребителя: -обеспечение оптимального соотношения «цена–качество» потребителей услуг; - повышение качества товаров, работ, услуг, получаемых в результате реализации проекта; - краткосрочность и доступность услуг;	

- создание новых рабочих мест. инвестора: - новые инвестиционные возможности и соответственно новые источники дохода;	
---	--

Продолжение таблицы 2.8

	Возможности	Угрозы
1)	политическая поддержка;	ухудшение финансовых показателей страны в связи с зависимостью от цен на минеральные ресурсы и роста уровня инфляции; дефицит знаний в области ГЧП; отсутствие квалифицированных кадров при использовании новых технологий; несовместимость стандартов.
2)	поддержка со стороны международных организаций;	
3)	совершенствование нормативной правовой базы в области ГЧП;	
4)	реализация долгосрочных программ развития страны;	
5)	наличие опыта использования концессии в энергетике и транспорте;	
6)	появление новых форм взаимодействия с частным сектором;	
7)	получение и распространение знаний и опыта в области ГЧП;	
8)	создание новых рабочих мест;	
9)	развитие «около проектной» инфраструктуры;	
10)	предоставление качественной услуги по доступной цене;	
11)	внедрение международных стандартов, моделей, методик и прочие.	

Как видно из таблицы, существует множество факторов, способных как положительно, так и негативно повлиять на использование механизма ГЧП. Проведенный анализ позволяет чётко определить, какие шаги могут быть предприняты для развития ГЧП и на какие проблемы необходимо обратить особое внимание.

Сопоставление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз использования ГЧП позволяет сделать следующие выводы:

- отраслевые министерства и местные исполнительные органы могут использовать внутренние факторы и отличительные преимущества в реализации проектов с использованием механизма ГЧП;

- выявленные в ходе анализа возможности могут стать сильными сторонами использования механизма ГЧП в будущем;

- указанные слабые стороны требуют изменений в сторону улучшения.

Такие угрозы, как дефицит знаний в области ГЧП требуют особого внимания и для их снижения необходимо предпринять соответствующие стратегические действия.

В настоящее время в Казахстане имеется практика реализации проектов ГЧП с применением механизма концессии [40].

Концессия является областью гражданско-правовых отношений и регулирует операционные аспекты ГЧП, то есть имущественные отношения между концедентом и концессионером.

Имущественные отношения государства и концессионера регулируются Законом Республики Казахстан «О концессиях» от 7 июля 2006 года.

В соответствии с Законом о концессиях объектом концессии выступает существующий объект, находящийся в государственной собственности, или объект, который будет создан в будущем в результате исполнения условий договора концессии. Применяемая в настоящее время в Казахстане модель ГЧП - ВТО (строительство (реконструкция) - передача - эксплуатация).

Согласно Закону о концессиях концессионеру предоставляется право временного владения и пользования объектом государственной собственности на условиях, установленных в соответствующих договорах концессии, при этом у него нет права распоряжения объектом.

Кроме того, в соответствии с Законом о концессиях в целях поддержки деятельности концессионера могут предоставляться один либо несколько мер государственной поддержки.

В рамках законодательства по вопросам концессии, используются ряд нормативных правовых актов, которые влияют на правовое регулирование планирования и реализации концессионных проектов, в частности разработаны и утверждены:

1) Правила, определяющие порядок организации представления, рассмотрения и отбора концессионных проектов;

2) Правила, определяющие порядок проведения конкурса по выбору концессионера;

3) Требования к разработке или корректировке, а также проведению необходимых экспертиз технико-экономического обоснования концессионного проекта, инвестиционного проекта для предоставления государственных гарантий;

4) Требования к экспертизе концессионных предложений, конкурсной документации, концессионных заявок, представленных участниками конкурса при проведении конкурса по выбору концессионера, и проектов договоров концессии;

5) Методика определения стоимости объекта концессии, концессионного проекта и суммарной стоимости государственной поддержки деятельности концессионера;

6) Правила, определяющие порядок мониторинга и оценки концессионных проектов на условии софинансирования из бюджета.

Тарифы на регулируемые виды услуг устанавливаются в рамках Закона Республика Казахстан «О естественных монополиях и регулируемых рынках».

В целом, в рамках законодательства по вопросам концессии необходимо проработать вопросы по развитию мер государственной поддержки, методов формирования тарифов на услуги концессионера, развитие модели концессии по передаче в концессию существующих объектов государственного имущества, пересмотра перечня объектов, не подлежащих к передаче в концессию, а также расширение сфер применения концессии путем внедрения его новых моделей.

Кроме этого, в действующем законодательстве Республики Казахстан предусматриваются формы договорных отношений в виде договора на

доверительное управление, по своей сути имеющий признаки ГЧП на основе контракта на «управление и содержание».

Сотрудничество на основе ГЧП в обязательном порядке должно в себе содержать взаимовыгодное распределение прав и обязанностей сторон, которое должно включать в себя, условия передачи государственного имущества, порядок распределения рисков, инвестиционные обязательства сторон и вознаграждения частному сектору.

Согласно действующему законодательству проведение тендера (конкурса) по определению доверительного управляющего не является обязательным, нет единого подхода к порядку передачи государственного имущества, находящегося в республиканской и коммунальной собственности.

В случае использования механизма ГЧП и заключения контракта на управление и содержание проведение конкурса по выбору частной компании на управление государственным имуществом является обязательным.

Модель концессии, где большая часть инвестиционных и эксплуатационных рисков несет частная сторона, предполагает реализацию крупномасштабных проектов, способных изначально генерировать доход.[42]

В настоящее время в Казахстане на стадии реализации находится 5 концессионных проектов в транспортной и энергетической отраслях:

- 1) Строительство и эксплуатация железнодорожной линии «Станция Шар - Усть-Каменогорск»;
- 2) Строительство и эксплуатация пассажирского терминала международного аэропорта г.Актау;
- 3) Строительство и эксплуатация межрегиональной линии электропередачи «Северный Казахстан – Актюбинская область»;
- 4) Строительство и эксплуатация газотурбинной электростанции в г. Кандыгааш Актюбинской области;
- 5) Строительство и эксплуатация железнодорожной линии «Ералиево - Курык».

В целях совершенствования правовой и институциональной основы в данной области требуются решения для развития механизмов ГЧП в отраслях традиционной ответственности государства, а также меры, направленные на создание необходимых условий для повышения инвестиционной привлекательности проектов, реализуемых с использованием механизма ГЧП.

В связи с тем, что при реализации крупномасштабных инвестиционных проектов с использованием механизма концессии, как правило, возникает необходимость в привлечении дополнительных инвестиций, представляется целесообразным использование положительно зарекомендовавшего себя в международной практике инструмента проектного финансирования. Суть

проектного финансирования заключается в том, что в лице концессионера может выступать специальная финансовая компания (далее - СФК), создаваемая спонсором (спонсорами) проекта для реализации одного конкретного проекта с использованием механизма ГЧП.

В силу своей гибкости эта форма является эффективным инструментом привлечения средств в условиях нестабильной экономики.

Особенность инструмента проектного финансирования заключается в оценке способности проекта стабильно генерировать текущие и будущие денежные потоки. Именно эти потоки становятся источником средств для обслуживания и возврата долга и выплаты дохода на капитал, инвестированных в проект [43, с. 50-55].

Согласно Программе по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011-2015 гг., утвержденной в 2011 г. постановлением Правительства Республики Казахстан, к 2015 г. намечается реализовывать не менее 15 проектов ГЧП на общую сумму свыше 900 млрд. тенге.

Цель проекта - создание законодательной и институциональной основы для реализации инвестиционных проектов с использованием механизмов государственно-частного партнерства в Республике Казахстан.

Задачи программы:

- совершенствование законодательства в области ГЧП;
- обеспечение разработки мер по эффективному планированию и управлению за процессами подготовки и реализации проектов на основе ГЧП;
- установление критериев оценки эффективности реализации проекта через качество предоставления услуг населению;
- обеспечение подготовки и повышения квалификации специалистов в области ГЧП.

Возможные варианты применения механизма ГЧП в 2011-2015 годах по направлениям, традиционно относящимся к сфере ответственности государства:

- Автомобильный транспорт;
- Водоснабжение и водоотведение;
- Жилищное строительство;
- Коммунальное хозяйство;
- Переработка твердо-бытовых отходов;
- Газоснабжение;
- Теплоснабжение;
- Образование;
- Наука;
- здравоохранение;
- Пенитенциарная система.

Необходимость разработки Программы обусловлена развитием

государственной политики в области ГЧП.

ГЧП, получив большое распространение в мире, зарекомендовало себя как один из возможных и эффективных механизмов по привлечению субъектов частного предпринимательства к реализации общественно значимых проектов.

Применение механизмов государственно-частного партнерства предоставляет ряд преимуществ, как для государства, так и для развития бизнеса. Для частного сектора открываются новые инвестиционные возможности и соответственно новые источники доходов, возможность участия в крупных проектах.

ГЧП предполагает использование ресурсного и интеллектуального потенциала частного сектора в сферах традиционной ответственности государства [44].

В течение 2011 года в Правительство Республики Казахстан будет представлен отчет по анализу существующего подхода к планированию реализации бюджетных инвестиций с целью определения необходимого комплекса изменений, что позволит внести изменения в некоторые законодательные акты по совершенствованию планирования реализации бюджетных инвестиций в части изменения порядка планирования инвестиционных проектов.

В течение 2014 - 2015 годов будет проводиться реализация проектов ГЧП на основе достигнутых мероприятий по Программе.

Результатом создания необходимой законодательной основы станет расширение сфер применения механизма ГЧП для различных отраслей экономики, которые представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9 - Возможные варианты применения механизма ГЧП в 2011-2015 годах по направлениям, традиционно относящимся к сфере ответственности государства

Сфера экономики	Основные объекты инфраструктуры
Автомобильный транспорт	Автомобильные дороги, включая полосы отвода, придорожные полосы, мостовые переходы, тоннели
Водоснабжение и водоотведение	Водохозяйственные сооружения (водозаборные сооружения, насосные станции, водопроводные очистные сооружения)
Жилищное строительство	Жилые помещения (комплексы) социального назначения
Коммунальное хозяйство	Объекты по обслуживанию и эффективному управлению состояния жилищного фонда (капитальный ремонт, обслуживание помещений и территорий, ликвидация неисправностей в домах; уборка помещений, прилегающих территорий, подъездов; обеспечение службы экстренной поддержки коммунального состояния домов (при утечках воды, поломке труб); обеспечение частными партнерами удобных терминалов оплаты за коммунальные

	услуги)
Переработка твердо-бытовых отходов (далее - ТБО)	Центры по сортировке ТБО; заводы по переработке ТБО; организации по вывозу мусора; полигоны ТБО; доставка, прием и захоронение отходов сельского хозяйства на полигонах
Газоснабжение	Газопроводы, газовое оборудование, сети газоснабжения
Продолжение таблицы 2.9	
Сфера экономики	Основные объекты инфраструктуры
Теплоснабжение	Котельные для теплоснабжения, тепловые сети, системы отопления
Образование	Объекты дошкольного, среднего и профессионально-технического образования и высшие учебные заведения; общежития и другая инфраструктура, дополнительные услуги (питание, транспорт, уборка помещений и прилегающих территорий)
Наука	Научные организации, научные лаборатории опытные производства, организации коммерциализации
Здравоохранение	Объекты здравоохранения и предоставления услуг
Пенитенциарная система	Учреждения содержания заключенных (тюрьмы, следственные изоляторы)

Настоящая Программа отражает общие подходы применения механизма ГЧП при реализации инвестиционных проектов и/ или общественно значимых услуг, посредством создаваемых или существующих объектов в различных отраслях.

Программа дает общие направления по применению различных контрактов ГЧП, возможных способов организации конкурса, инструментов финансирования, финансовой поддержки со стороны государства.

Вместе с тем, отраслевым органам в рамках государственных или отраслевых программ рекомендуется рассмотреть возможность отражения применения инструмента ГЧП с учетом специфических особенностей каждой отрасли.

План мероприятий программы по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 - 2015 годы, представлен в таблице 2.10.

Таблица 2.10 - План мероприятий программы по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 - 2015 годы

Мероприятия	Форма завершения	Ответственные исполнители	Срок исполнения	Источники финансирования
Совершенствование законодательства по вопросам ГЧП				
Разработка концепции	Вынесение	МЭРТ,	3	не

законопроекта «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам ГЧП»	Концепции законопроекта на рассмотрение МВК по законопроектной деятельности	заинтересованные государственные органы, АО «Казахстанский Центр ГЧП» (по согласованию)	квартал 2011 года	предполагается
--	---	---	-------------------	----------------

Продолжение таблицы 2.10

Выработка предложений по применению механизмов ГЧП в социальной сфере	Предложение в Правительство	МОН, МЮ, МФ, МЭРТ, АО «Казахстанский Центр ГЧП»	4 квартал 2011 года	не предполагается
Выработка предложений по применению механизмов ГЧП в социальной сфере (здравоохранение)	Предложение в Правительство	МЗ, МЮ, МФ, МЭРТ, АО «Казахстанский Центр ГЧП» (по согласованию)	4 квартал 2011 года	не предполагается
Обеспечение подготовки и повышения квалификации государственных служащих				
Разработка программы обучения для повышения квалификации государственных служащих по вопросам ГЧП	Семинары, тренинги по вопросам ГЧП	МЭРТ, АО «Казахстанский Центр ГЧП» (по согласованию), заинтересованные государственные органы (по согласованию)	На постоянной основе	не предполагается
Установление критериев эффективности реализации проекта через качество предоставления услуг населению				
Разработка критериев эффективности реализации проекта через качество предоставления услуг населению	Приказ МЭРТ	МЭРТ, АО «Казахстанский Центр ГЧП» (по согласованию), заинтересованные государственные органы (по согласованию)	4 квартал 2011 года	не предполагается
Изменение подхода к планированию реализации бюджетных инвестиций				
Проведение анализа существующего подхода к планированию реализации бюджетных инвестиций с целью определения необходимого комплекса изменений и выработка поправок в законодательные акты РК	Информация в Правительство Республики Казахстан	МЭРТ, МФ, АО «Казахстанский Центр ГЧП» (по согласованию)	4 квартал 2011 года	не предполагается

В современных международных документах сущность государственно-частного партнёрства определяется как сотрудничество между государством и бизнесом, основой целью которого является совместное финансирование, сооружение, реконструкция, управление и содержание объектов инфраструктуры социально значимых услуг или как партнерство с целью осуществления проекта или оказания услуги, традиционно предоставляемой государственным сектором. Это позволяет определить государство в рамках данного партнёрства как «обобщающий субъект общественной власти, включающий все уровни управления - республиканский и местный, и реализующий властные полномочия. С целью привлечения бизнеса к участию в долгосрочном контракте финансирования, планирования, исполнения и эксплуатации объектов, производства и предоставления услуг государственным сектором. В результате изучения трактовок государственно-частного партнёрства, можно выделить его отличительные черты [47, с.541]:

- длительные сроки действия соглашений о партнерстве;
- смешанное финансирование проектов (частный инвестиции, дополненные государственные финансовые ресурсы или же совместное инвестирование нескольких участников);
- конкуренция между участниками потенциального проекта;
- распределение ответственности и рисков между партнерами в соответствии с их целями (со стороны государства - целеполагание проекта; определение стоимости и качества, мониторинг производства и реализации общественно значимых товаров и услуг; частный партнерразработка, строительство и эксплуатация, управление объектами ГЧП с целью максимизации выгоды.);
- соблюдение собственных интересов участниками при заключении соглашения;
- соблюдение принципа пропорционального наделения доходами в зависимости от объёма инвестиций и принятия рисков;
- официальное оформление условий соглашения о партнёрстве;
- государство осуществляет патерналистский подход к принадлежащим ему предприятиям в области занятости и социального обеспечения, а так же требований к предотвращению их несостоятельности и банкротства;
- интересы предприятия продиктованы общественными интересами, частные выгоды подчинены общественным.

Реализация проектов ГЧП в разрезе областей Республики Казахстан, представлена в таблице 2.11.

Таблица 2.11 - Текущее количество проектов ГЧП в Казахстане

Город, область	Здравоохранение и предоставление соц. услуг	Городская инфраструктура	Образование	Энергетика	Транспорт (автодороги)	Транспорт (ЖД)	Водоснабжение	Аэропорты
Астана	-	8	-	-	-	-	-	-
Актюбинская	-	-	-	2	-	-	-	-
Алматинская	1	-	-	-	1	1	-	-
ВКО	-	-	2	-	-	2	-	-
ЗКО	-	-	-	-	-	-	1	-
Карагандинская	1	-	2	-	-	-	-	-
Мангистауская	-	-	-	-	1	3	-	1
ЮКО	1	-	-	-	-	-	-	-

Таким образом, ГЧП представляет собой подход к предоставлению услуг в области инфраструктуры, который коренным образом отличается от традиционных государственных закупок. Проекты с использованием механизма ГЧП должны быть стратегическими проектами приоритетного характера, которые являются частью отраслевой стратегии и экономической политики. Государство играет ключевую роль в обеспечении надлежащей реализации проекта, мониторинга деятельности частных инвесторов и оперативного продуманного реагирования на любые возникающие изменения или конфликты во избежание потенциальных споров [44].

По сравнению со странами, где ГЧП имеет богатый опыт и устойчиво применяется государством как альтернатива при реализации инфраструктурных проектов, опыт Казахстана еще не достаточно велик. В то же время высокая потребность в реализации инфраструктурных проектов способствует принятию курса на создание необходимых законодательных, инвестиционных условий для развития ГЧП в Республике Казахстан.

Перспективы развития ГЧП в Казахстане. Государство в современной экономике несёт ответственность перед различными социальными структурами общества за обеспечение социально-значимыми общественными благами, чем и объясняется тенденция к сохранению хозяйствующих субъектов в государственной собственности. Но в рамках государственной собственности часть прав делегируется частному сектору, который привносит частные товары и услуги и создает условия для эффективного функционирования и управления, рационального управления использованием ресурсов [45].

В связи с этим возникает задача, связанная с необходимостью эффективного привлечения государства для участия в развитии механизма рыночной экономики - государственно-частного партнёрства (ГЧП).

Возникающие в рамках проектов ГЧП риски частного сектора можно разделить на следующие группы:

- административные риски;
- бизнес - риски проектов ГЧП;
- риски, связанные с отрицательным мнением общественных и международных организаций.

Данное обстоятельство является сдерживающим фактором на пути привлечения частного капитала к финансированию объектов социальной инфраструктуры, в том числе в сфере образования:

- недостаточно чётко сформулированные образовательные стандарты и национальная система квалификации, которые должны учитывать требования к квалификации и компетенциям по профессиям, предъявляемым работодателями и рынком труда;

- низкая эффективность участия бизнеса в управлении профессиональными образовательными учреждениями начального, среднего и высшего образования, образовательных центров, что не позволяет определить полезность конкретных учебных заведений для работодателей;

Определение государственно-частного партнёрства с позиций риск-менеджмента позволяет рассматривать его как общественно значимое соглашение о распределении рисков, предусматривающее, что оба сектора сотрудничают с целью - строительства и содержания объектов и оказания общественных услуг. По сути, это институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом, создаваемый на определенный срок для осуществления конкретного проекта и прекращающий свое существование после его реализации.

ГЧП в профессиональном образовании понимается как система долгосрочных отношений между государством (субъектами его представляющими) и субъектами частного сектора экономики по реализации проектов в сфере профессионального образования на основе добровольного объединения ресурсов и распределения доходов или неимущественных выгод, расходов и рисков.

При этом реализация государственно-частного партнёрства в сфере профессионального образования возможно при выполнении следующих условий:

- сохранение социальной значимости сферы профессионального образования: обеспечение своевременного, адекватного, качественного и доступного образования;

- целостность ГЧП проектов;

- определение взаимных интересов и управление рисками ГЧП;

- контроль за использованием доходов и расходов, получаемых при реализации ГЧП;

- предоставление полной информации о процессе реализации партнерской деятельности;

- определение условий и порядка расформирования партнерства.

Качество организации партнёрства в сфере образования определяется балансом экономических интересов участников, заинтересованных в повышении качества жизни населения при применении рыночных механизмов в предоставлении социально значимых общественных благ.

В частности, для образовательных учреждений трансформация проявляется в изменении структуры и содержания процесса финансирования в результате оказания дополнительных услуг для получения устойчивых конкурентных преимуществ на рынке. Для частного сектора трансформация проявляется в участии в процессе предоставления частных благ, имеющих социальное значение и возможности привлечения знаний как неосязаемого актива в рассрочку, когда возврат инвестиций осуществляется за счёт налоговых поступлений с учётом оговорённого ранее процента [48].

В Казахстане имеется успешный опыт реализации 3 проектов, которые, согласно Закону «О концессиях», соответствуют одной из форм государственно-частного партнерства.

В республике Беларусь планируется начать реализацию двух пилотных проектов с использованием инструмента государственно-частного партнерства при технической помощи ООН в ближайшее время. В России сейчас реализуется около 300 проектов в сфере ГЧП.

Взаимодействие в рамках ЕАЭС направлено на экономическое развитие стран - участниц. В рамках ЕАЭС перспективной формой государственно-частного партнерства видится институциональное ГЧП.

Создание ЕАЭС целесообразно рассматривать с точки зрения возможностей притока технологий из наиболее развитых сфер производства России и Белоруссии в наименее развитые сферы производства Казахстана.

С точки зрения конкурентоспособности, необходимо отметить, что в России и Белоруссии имеются отрасли производств, которые в Казахстане находятся еще на этапе инициации. Так, сеть конструкторских бюро России обеспечивает разработку и производство IT-товаров, которые успешно эксплуатируются населением и учреждениями России. Одним из примеров может служить производство электронных средств контроля за осужденными.

Таким образом, создание совместных предприятий может решить некоторые ключевые задачи Казахстана, обозначенные Государственной программой индустриально-инновационного развития (ГП ФИИР), такие как форсированное развитие обрабатывающей промышленности, стимулирование предпринимательства и развитие малого и среднего бизнеса в обрабатывающей промышленности.

Утвержденная государственная программа индустриально-инновационного развития Казахстана на 2015-2019 годы определила приоритетные отраслевые секторы и предприятия, инструменты и меры поддержки индустриального развития экономики. В ГП ФИИР государственно-частное партнерство определено одним из механизмов ускоренной индустриализации при создании и развитии инфраструктуры.

Согласно статье 27 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в Астане 29 мая 2014 года, для привлечения инвестиций, создания и развития производств, основанных на новых технологиях, развития транспортной инфраструктуры и в иных целях на территориях государств-членов создаются и функционируют свободные (специальные, особые) экономические зоны и свободные склады. Финансирование современной логистической инфраструктуры, социальной инфраструктуры по энергоснабжению и водоснабжению специальных экономических зон может осуществляться с использованием механизма ГЧП. Положительными факторами создания ЕАЭС для проектов ГЧП является расширение возможности финансирования синдикатами банков стран-участниц.

Анализ банковской системы Казахстана, России, Белоруссии свидетельствует о том, что капитализация российских банков в разы превышает капиталы казахстанских и белорусских банков. Суммарные активы российских банков составляют 57,4 трлн. рублей или около 287 000 млрд. тенге. В Казахстане на сегодняшний день функционирует 38 банков с суммарной стоимостью активов около 12 780,7 млрд. тенге. Статистика свидетельствует о финансовой возможности участия России в привлекательных проектах ГЧП в Казахстане.

Одновременно необходимо помнить, что приоритетным для развития экономики Казахстана является участие и финансирование стабильных и доходных проектов казахстанскими банками. Поэтому целесообразно предусмотреть законодательством РК приоритетное право на участие в проектах ГЧП резидентов Казахстана, что окажет положительное влияние на социально-экономические показатели государства. Увеличение налоговых поступлений, рост занятых и создание продуктивных рабочих мест, а также обеспечение внутреннего потребления натуральными и экологически чистыми продуктами собственного производства станет результатом этого процесса.

3 Социальное партнерство на уровне Евразийского экономического союза: проблемы и перспективы

3.1 Социодиагностика основных форм социального партнерство на постсоветском пространстве

В постсоветской общественной жизни очень важны вопросы развития функционирования социального партнерства, предусматривают сравнительный анализ цивилиархических и политических устройств конструктивного диалога.

В социократической возможности становления постсоветских сообществ переживает стадию внешней и внутренней системной дифференциации. Особенное значение в данной связи приобретают становление институтов, процесс демократизации, расширение социальных функций государства а также защита свободы граждан и социальных прав. Впрочем за пределами первого шага демократизации постсоветская социократия и система социальных отношений уже не оказывает значимого влияния на решение существующих проблем, так как не способны принимать во внимание различные социальные групп; помимо этого, на данных этапах в полном объеме проявляются неопределенность социальной идентичности и дефицит ценностных критериев.

В современных общественных науках цивилиархическое измерение социального партнерства подразумевает сравнительный анализ экономических, правовых, политических, социокультурных, и иных аспектов.

В постсоветском пространстве на внешнюю и внутреннюю интеграционную ситуацию влияют прежде всего факторы:

- социальная нестабильность;
- становление среднего класса;
- "формальный" характер профсоюзов;
- неразвитая социальная база политических партий;
- низкий уровень социальной ответственности и социального партнерства.

Как результат распада советской тоталитарной системы сформировались новые признаки социальной ответственной деятельности гражданских институтов. Функциональная трудность устройств современных политических процессов на первый план выдвинута проблема социального партнерства, конструктивного диалога и цивилиархической ответственности в рамках взаимодействия экономических, социальных и политических институтов.

Появилась надобность разрабатывать новые способы и принципы реализации социального партнерства; в том, числе и минимальный уровень ступенчатой институционализации его субъектов при проведении соответствующей политики способен воздействовать на увеличение эффективности управления, человеческую защищенность, уровень жизни; помимо этого изменяются и взаимоотношения между работниками и работодателями, ассоциациями профсоюзов и предпринимателями.

В итоге складываются элементы новой цивилиархической культуры сотрудничества между институтами гражданского общества, а также субъектами социального партнерства и органами местного самоуправления и государственного управления. В данной связи исследования принципов реализации социального партнерства становится важнейшей теоретической и практической задачей.

В процессе развития постсоветского социального партнерства выявляются новые особенности субъектов социальной политики, в следствии рассматриваются соответствующие принципы защиты социальных прав, разрешения противоречий и конфликтов на мезо -, макро-, микро- уровнях, а также механизмы регулирования трудовых отношений.

Эффективное социальное партнерство - обязательный инструмент социальной политики и рынка труда; его развитие зависит от роста занятости и уровня оплаты труда (и, соответственно, сокращения уровня бедности и безработицы), улучшения социально-экономической ситуации, совершенствования законодательства в сфере социальной защиты.

Механизмы социального партнерства можно проанализировать с помощью степени становления гражданских институтов, роста социального капитала, развития корпоративизма и уровня интегрированности общества.

Современные изучения демонстрирует, что социальное партнерство исполняется во всевозможных формах и имеет возможность рассматриваться как: процесс; институт; система; форма и уровень взаимодействия; нрав

определения ответственности и возможностей субъектов; способы и методы реализации; методы и перспективы устойчивого развития.

Центральными проблемами социального партнерства считаются взаимодействие субъектов социальной политики, планирование и выработка взаимоприемлемых заключений, самостоятельность и организация совместной деятельности разно уровневых субъектов и гарантии реализации принятых соглашений. Социальное партнерство представляет собой способ организацию управленческого процесса и действенный механизм гражданского социального участия, как особого метода выработки управленческого решения. С методологической точки зрения теоретические положения разных направлений социального партнерства дают возможность выработать новые подходы к анализу вероятных взаимодействий.

Социальное партнерство позволяет субъектам политики принимать активное участие в цивилиархическом управлении социально-экономическим развитием общества и капитала, которые воздействуют на процессы принятия, разработки, контроля и реализации решений.

Рассматривая механизм регулирования взаимодействий общества и власти, А. Мерзляков подчеркивает, что «гражданское социальное участие представляет собой механизм многосубъектного взаимодействия в ходе выработки и реализации социально значимых управленческих решений».

Типология технологий гражданского социального участия. По степени участия на различных этапах управленческого цикла, типология представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1 - Типология технологий гражданского социального участия

Типы технологий	<ul style="list-style-type: none"> - на уровне утверждения проекта; - на уровне разработки и утверждения проекта; - на уровне формулирования социальной политики и основных целей проекта;
По доминирующему субъекту	<ul style="list-style-type: none"> - информирующая; - консультирующая; - совещательная; - решающая.
В зависимости от особенности социальной политики и деятельности органов власти социальная политика:	<ul style="list-style-type: none"> - традиционная; - прагматическая; - эмансипированная; - характер действий органов власти: - сокращенный; - осторожный; - исполненный энтузиазм; - структурированный.
По типу выбранной стратегии технологии:	<ul style="list-style-type: none"> - протест; - коалиция; - кооперирование;

По процедуре:	<ul style="list-style-type: none"> - диагностические технологии; - информационные технологии; - консультационные технологии; - технологии принятия решений; - комбинированные технологии, включающие ряд процедур.
---------------	---

Обеспечение достойной жизни и социального благосостояния постсоветских обществ находится главным образом в зависимости от наличия действующих активных механизмов и субъектов социального партнерства, представляющего собой определенный образ социально-трудовых отношений с собственными им структурой регулирования.

Система социального партнерства - важный элемент социального государства, гражданского общества и корпоративизма, она регулирует политическую, социальную и экономическую стабильность общества, а также становление и развитие цивилиархических институтов.

Совершенствование социального партнерства подразумевает становление институтов социального диалога, а также общепринятых норм, процедур и механизмов социального взаимодействия. В итоге, это приводит к сокращению социальных противоречий и рисков, и повышению эффективности социальной политики и ответственности бизнеса, позволяет достичь большой сбалансированности в использовании социокультурных и правовых норм.

С модификацией социально-экономической сферы постсоветских сообществ, все большее значение приобретают новые значения - профсоюзы, коллективные договоры и механизмы социального партнерства. Современные особенности трудовых отношений изменяют уровни, механизмы, содержание и формы социального партнерства. У социально-партнерских механизмов регулирования трудовых отношений выявляются множество недостатков и противоречий, требующих соответствующих экономических и политических решений [46, с.16].

В постсоветских странах при изменении условий жизни модель цивилиархического участия является политизированной, чем социализированной и социально обоснованной. «Артикуляция гражданами новых потребностей и интересов, связанных с коренными изменениями условий жизни, и их стремление непосредственно влиять на процесс принятия решений в обществе обусловили появление новых коллективных факторов, новых форм участия, а также новых сфер для реализации гражданских инициатив».

Происходит своеобразная индивидуализация социально-экономических, политических и духовно-культурных изменений, которая посредством гражданской социализации приводит к индивидуально-коллективным действиям. По мнению ряда исследователей, это связано с «индивидуализированными» формами гражданско-политического участия и коллективного действия, а также с общим процессом социальной

индивидуализации и сбалансированным применением социокультурных и правовых норм.

Конфигурации в обществе приводят к трансформации форм и способов гражданского участия, легитимации и мотивации публичных действий; коллективного действия, меняется гражданская и национально-культурная идентичность, ценностно-нормативных и мобилизационных структур, политические возможности, механизмы согласования интересов,

Измерение системы согласования интересов Ф. Шмиттер упоминает следующие главные характеристики системы согласования интересов, приобретающие актуальность в условиях недемократии и распространения некорпоративизма:

- уровень охвата всевозможных ассоциаций и групп интересов;
- уровень монополизации представительства и уровень координации разного рода поступков ассоциаций и групп интересов.

Цивилизационными индикаторами демократизации постсоветской политической системы считается институционализация процесса согласования интересов и составление корпоративной гражданской культуры.

К примеру, Ш. Какабадзе предполагает, что «представительство интересов всевозможных групп, их агрегирование и артикуляция и, в итоге достижение баланса сил считается основой демократического политического устройства, а согласование конфликтных (или потенциально конфликтных) интересов путем переговоров и соглашений говорит о высоком уровне становления демократической политической системы» [49, с.3].

Структура социального партнерства как социального действия, представлена в таблице 3.2.

Таблица 3.2 - Структура социального партнерства как социального действия.

Направленность социального действия	Структурные элементы социального партнерства как социального действия			
	Субъект действия	Объект действия	Процесс действия	Ситуационные условия
Внешнеориентированное действие	Селекция социальных партнеров	Идентификация социальных партнеров	Репрезентация	Системная интеграция
Внутреннеориентированное действие	Самоорганизация	Самореференция	Самоидентификация	Адаптация

Правовое измерение социального партнерства. Несмотря на принятие постсоветскими странами целого ряда новых нормативных актов и кодексов и последующее становление правового статуса социального партнерства, улучшение трудового законодательства остается весьма актуальной задачей.

В западноевропейских странах практика институционального и законодательного регулирования социального партнерства имеет длительную историю.

Согласно международным критериям социальное партнерство должно учитывать, с одной стороны, интересы работодателей, а с другой - интересы работников и экономическое развитие. Но, как показывает режим социального партнерства, «именно от социально-экономического положения страны, в итоге зависит определение критериев установления минимального уровня основных жизненных потребностей трудящихся».

Стратегия развития социального партнерства требует принятия законодательных актов, а также установления статусов и полномочий субъектов в коллективных трудовых отношениях [50, с.32].

Для постсоветских стран наиболее целесообразная стратегия - интенсивное внедрение европейского опыта и составление соответственной законодательной базы, а также строгое соблюдение правовых норм и принципов, закрепленных в документах различных международных организаций:

- Конвенции Международной организации труда (МОТ) «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.);

- Конвенции МОТ «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.);

- Конвенции МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.);

- Международном пакте об экономических, культурных и социальных правах (1966 г.);

- Хартии Европейского сообщества «Об основных социальных правах трудящихся» (1989 г.);

- Европейской социальной хартии Совета Европы (1996 г.) и др.

Соблюдение принципов и норм, содержащихся в перечисленных документах, позволит повысить уровень социальной ответственности органов государственной власти, бизнеса и профсоюзов, усовершенствовать механизмы регулирования коллективных договоров и трудовых отношений, обеспечить достойный уровень жизни. Конституции всех стран СНГ, гарантируют работникам право на труд, создание профсоюзов и участие в управлении государством.

Но, как показывает практика развития постсоветской системы социального партнерства, существующие конституции, законы и нормативные акты не способны в абсолютной мере обеспечивать гуманизацию социально-трудовых отношений.

В данное время в развитых странах социальное партнерство считается специфическим локально-правовым механизмом и «внутренним кодексом сотрудничества» для наемных работников и работодателя; в государствах постсоветского пространства оно находится на этапе становления.

Общеввропейская модель социального партнерства подразумевает конкретное участие трудовых коллективов в управлении и правовом регулировании трудовых отношений и конфликтов; однако происходящие изменения и конвергенции «подразумевают адаптацию сложившихся систем к новым условиям».

Развитие социального партнерства приводит к изменению условий трудовых отношений и методов разработки и ведения коллективных переговоров, а также механизма представительства сторон.

Высокий уровень развития социально-трудовых правоотношений предполагает демократические механизмы регулирования вопросов критериев труда и заработной платы, а также согласование интересов работников и работодателей.

Современные цивилиархические государства стремятся проводить политику социального партнерства, направленную на устойчивое становление механизмов взаимной ответственности и общественного равновесия.

Таким, образом уровень институционального развития социального партнерства определяет отношения между государством и гражданским обществом, это представлено в таблице 3.3 [51, с.33].

Таблица 3.3 - Гармонизация социально - экономических интересов государства, бизнеса и наемных работников

Субъект социального партнерства	Ответственность субъекта социального партнерства (естественная)	Ответственность заинтересованного субъекта через различные механизмы (искусственная)	Результаты синтеза естественной и искусственной ответственности (заинтересованность)
Государство	Социальная и экономическая	Усиление социальной и экономической ответственности	Рост заработной платы, ВВП, налогов и сборов, наполнение бюджета и др.
Наемные работники	Социальная (рост заработной платы и др.)	Экономическая (в росте доходов предприятия)	Социальная и экономическая ответственность и заинтересованность
Работодатели	Экономическая (рост прибыли и доходов)	Социальная (в росте заработной платы работников)	Экономическая и социальная ответственность и заинтересованность

Мировой опыт показывает, что цивилиархические предпосылки и подходящие условия для социального партнерства содействуют понижению социальной напряженности, бедности, гражданской непостоянности и политической конфронтации. При наличии подходящих критериев социальное

партнерство может содействовать гуманизации социально-экономической жизни общества.

Из этого следует, что социальное партнерство представляет собой систему многофункциональной интегрированности, являясь своеобразным методом взаимодействия и взаимовыгодного сотрудничества; в макро и микросреде оно способствует конструированию социальной реальности, развитию легитимизации социально-политических трансформаций и цивилиархических ценностей.

3.2 Перспективы развития социального партнерства на постсоветском пространстве

В большинстве стран СНГ к понятия "социальное партнерство" законодатели подходят широко, имея в виду взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений. Во многих случаях подчеркивается необходимость согласования социальных и экономических интересов сторон (Беларусь, Казахстан, Молдова, Россия). В отдельных определениях в понятие "социального партнерства" включена такая его форма как переговоры, консультации, а также отказ от конфронтации и социальных конфликтов[52, с.121].

Учитывая, что в ряде государств законы о социальном партнерстве еще не приняты, в законах о труде дается определение данного понятия, но оно сужено рамками трудового законодательства.

В целом необходимо отметить, что подход государств-участников СНГ к определению понятия "социального партнерства" в основном соответствует определению, данному в Международной организации труда таким понятиям как "социальное взаимодействие" или "трипартизм".

Все это свидетельствует о том, что в государствах Содружества имеется идентичное понимание анализируемой проблемы, что дает хорошую основу для возможности разработки и принятия соответствующего модельного закона.

Как показывает анализ структуры законов о социальном партнерстве, то в Казахстане указанные правовые акты достаточно полно охватывают весь перечень проблем, связанных с данным вопросом. В Таджикистане, поскольку закон является регулирующим началом не только социального партнерства, но и разработки, заключения колдоговоров и соглашений, структура закона значительно отличается от структуры законов Казахстана.

Не случайно в законах оговорено, что отношения, возникающие в области социального партнерства, регулируются помимо указанного закона Конституцией, Трудовым и Гражданским кодексами, другими законами (например, о профсоюзах, о колдоговорах и соглашениях, о разрешении коллективных трудовых споров и т.п.), а также соглашениями и коллективными договорами.

Несмотря на различие в редакциях, можно признать, что законодательство в основном одинаково подходит к определению целей и задач социального партнерства, где главным образом, на наш взгляд, следует выделить: создание эффективного механизма регулирования социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений; содействие в обеспечении социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества, а также в разрешении социально-трудовых конфликтов.

Что касается основных принципов социального партнерства, то в законодательстве большинства государств можно выделить одинаковые. Среди них: признание полномочности и равноправия сторон (Азербайджан, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Молдова, Россия, Таджикистан), уважение интересов сторон (Казахстан, Киргизия, Россия, Таджикистан), добровольность сторон в принятии решений и свобода выбора обсужденных вопросов (Азербайджан, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Россия), ответственность сторон за невыполнение взятых на себя обязательств (Азербайджан, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Молдова, Россия) и др.

По ряду принципов нет солидарного подхода. Так, в Азербайджане, Белоруссии, Молдове, России сюда относят и учет реальных возможностей при принятии обязательств. Думается, нет необходимости фиксировать в качестве принципа - учет реальных возможностей, поскольку это вытекает из других принципов социального партнерства (свободы выбора обсуждаемых вопросов, добровольности и ответственности за взятые обязательства).

Кроме этого, в Азербайджане, Белоруссии, Казахстане, Молдове в качестве принципа заложена обязательность выполнения принятых договоренностей, в России, Таджикистане - обязательность ведения коллективных переговоров, в Киргизии - обязательность заключения соглашений, договоров и других решений, регулирующих трудовые отношения. По этим вопросам нужны будут дополнительные консультации, чтобы выработать общую позицию.

В законодательстве Казахстана прописаны уровни социального партнерства. Как правило, это: отраслевой, региональный, территориальный и уровень организации (предприятия).

Сейчас в экономике государств достаточно широко распространены такие формы организации производства, как холдинги, финансово-промышленные группы и транснациональные компании. Законодательство (за исключением закона Киргизии) обходит пока молчанием о возможности социального партнерства в этих структурах. Хотя реальная практика показывает, что там оно тоже развивается, хотя имеет свою специфику. Думается, в модельном законе было бы целесообразно отразить эти вопросы.

Для того, чтобы социальное партнерство было реализовано, требуется законодательное закрепление двух обязательных условий: профсоюз (представители работников) должен признаваться в качестве партнера и государство, работодатели обязаны предоставлять необходимую для этих целей информацию[53, с. 45].

Что касается информации, то в законах практически всех государств Содружества соответствующая норма имеется. Повсеместно законодательно установлено, что сторонами социального партнерства на национальном, отраслевом и территориальном уровнях являются органы профсоюзов, их объединений, работодатели - (их представители), органы государственной власти, на уровне организации - работники и работодатели в лице их представителей. И под представителями работников понимаются именно профсоюзы. Таким образом, законодательство стран СНГ обеспечивает выполнение двух указанных условий. Определенную трудность при этом вызывает признание представителей работников при наличии нескольких профсоюзов. Что касается национального, отраслевого, регионального, территориального уровней, то определенное нормативное регулирование представительства работников можно найти только в законодательных актах Молдавии и России.

В отдельных государствах СНГ создан определенный механизм разрешения этой проблемы на уровне предприятия при заключении колдоговоров. При этом акцент сделан на профсоюз, объединяющий наибольшее количество работников. В России, например, в случае наличия на предприятии нескольких профсоюзов создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта колдоговора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Если единый представительный орган не создан в течение 5-ти дней, то представительство интересов всех работников организации осуществляет профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если ни одна из первичных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную организацию, которой поручается формирование представительного органа. Одновременно при названных вариантах предусмотрено, что за иными профсоюзными организациями (меньшей численности) сохраняется право направить своих представителей в состав единого органа до подписания коллективного договора.

Практически повсеместно законодателями в качестве форм социального партнерства названы коллективные переговоры (взаимные консультации) по заключению соглашений и коллективных договоров.

Безусловно, коллективные переговоры - это наиболее развитая форма взаимодействия сторон. Вместе с тем, думается, что законодательство о социальном партнерстве должно отражать и другие формы взаимодействия.

Наряду с коллективными переговорами (консультациями) в качестве форм социального партнерства названы: участие представителей работников в досудебном разрешении трудовых споров, участие сторон в рассмотрении проектов актов и предложений, касающихся проведения социально-

экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, участие работников в управлении организацией, совместная работа сторон в комиссиях и других органах. На наш взгляд, этот перечень можно было бы продолжить, например такими формами, как совместный контроль за состоянием охраны труда, управление средствами социального страхования, совместное проведение мониторинга по важнейшим социальным проблемам.

В законах государства просматривается единый подход в части определения органов социального партнерства. В качестве таковых названы трехсторонние комиссии. Они создаются на национальном, отраслевом, территориальном и региональном уровнях из представителей объединений профсоюзов, работодателей и исполнительных органов власти. Органы социального партнерства формируются сторонами самостоятельно.

Представленная структура органов социального партнерства исходит из того, что основной формой социального партнерства являются коллективные переговоры и консультации. Но если исходить из того, что на практике существуют и другие формы (например, контроль за охраной труда, трудовые суды, участие в управлении производством, средствами социального страхования и т.п.), то можно было бы подумать и о расширении структуры органов социального партнерства.

Следует также отметить, что в законах ряда государств процедура коллективных переговоров (основной формы партнерства) получила нормативное регулирование. Законы предусматривают, что инициатором переговоров вправе выступить любая из сторон. При этом предусмотрена обязанность другой стороны вступить в переговоры и оговорен срок. Установлена и ответственность за уклонение от переговоров. В законах о социальном партнерстве Казахстана нормативно регулируются коллективные переговоры только на национальном, отраслевом, региональном (территориальном) уровнях.

В ходе переговоров могут возникнуть разногласия и обнаружиться непредвиденные обстоятельства, препятствующие ходу переговоров и достижению согласия сторон. В последнем случае (например, введение чрезвычайного положения, стихийное бедствие и т.п.) должен оговариваться срок их возобновления. В случае возникновения же разногласий, которые не могут быть разрешены в ходе переговоров, должны вступать в силу примирительные процедуры. В законах многих государств СНГ предусмотрены меры по разрешению разногласий. При этом законодательство ориентирует стороны переговоров на урегулирование конфликтов. Такое положение в полной мере отвечает документам МОТ.

Лицам, участвующим в переговорах, законодательством предоставляются гарантии. В основном, речь идет об освобождении от основной работы (в случае, если представитель работников занят на производстве) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением, договором сторон (как правило, не более трех месяцев), невозможности его увольнения, перевода на другую работу, наложения дисциплинарного взыскания в период переговоров

(за некоторым исключением). Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания в представительные органы работников, должна предоставляться после окончания их полномочий прежняя работа.

Завершающей стадией переговоров является заключение соглашений и коллективных договоров. В законах о социальном партнерстве ряда государств отражены положения только по соглашениям (генеральному, региональному, территориальному, отраслевому, межотраслевому). Что касается коллективных договоров на предприятиях, то, по всей вероятности, они стали предметом другого закона.

Принципиальным, на наш взгляд, положением законов всех государств является то, что соглашения всех уровней признаны правовыми (нормативными) актами. При этом сделан акцент на необходимость соблюдения в соглашениях и коллективных договорах условий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком иерархическом уровне по отношению к последующим. Условия соглашений и коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и договоренностями сторон высшего уровня, считаются недействительными. Заслуживает внимания норма, предусмотренная в законах Киргизии, Молдовы и России, о необходимости заключения соглашений до принятия бюджетов соответствующих уровней.

Такой подход максимально возможно будет способствовать выполнению принятых сторонами обязательств. Что касается содержания соглашений, то по законодательству оно определяется по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В законе Республики Казахстан даны рекомендации по структуре и содержанию соглашений, которые можно было бы учесть в модельном законе. Законодательством установлен порядок изменения и дополнения соглашений.

В отношении сферы распространения действия соглашения можно отметить, что практически повсеместно принятые соглашения распространяются как на субъекты их заключившие, так и на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Однако механизм присоединения установлен не везде. Для модельного закона можно было бы предложить порядок, принятый в России, который предусматривает, что руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении, например, отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, присоединиться к этому соглашению. Если работодатели в течение 30-ти календарных дней со дня официального опубликования данного предложения не представили мотивированный отказ присоединиться к соглашению, то оно считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

В соответствии с законодательством государств срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон, либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года. Как показывает международная практика, наиболее приемлемый срок для соглашений более высокого уровня составляет 2 года, а коллективного договора - один год.

Данный вопрос требует согласования. В государствах законами предусмотрена регистрация принятых генеральных (исключение Молдавия), отраслевых и территориальных соглашений. При этом в Казахстане срок направления соглашения на регистрацию (7 дней). В Казахстане принятые соглашения вступают в силу со дня подписания, либо в срок, установленный в соглашении. Как представляется, соглашения всех уровней должны быть зарегистрированы, а срок их вступления в силу следовало бы установить со дня подписания или по условиям, установленным соглашением. Система организации контроля за выполнением обязательств соглашений, коллективных договоров во всех государствах одинакова. Такой контроль осуществляется сторонами и соответствующими органами исполнительной власти.

В анализируемых законодательных актах достаточно полно изложены положения в части ответственности сторон социального партнерства. При этом стороны, уклоняющиеся от переговоров, нарушающие или не выполняющие обязательства, лица, виновные в непредставлении информации, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством, соглашением, коллективным договором.

Проведенный анализ показывает, что в РК имеется определенная основа для гармонизации законодательства, наметилась и необходимость его дальнейшего совершенствования.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Современное состояние социального партнерства в постсоветской общественной жизни говорит о продолжении системного кризиса и деформации общества, что требует адекватного социально-политического, экономического и духовно-культурного действия. Но не взирая на глубочайшие кризисные действия в общественной системе, отдельные институциональные преобразования социального партнерства содействуют развитию социальной, политической, духовно-культурной и правовой сфер.

2. Развитие, функционирование и становление системы социального партнерства в постсоветских странах напрямую соединены с действиями демократизации. Социальное партнерство - это многоуровневое и многовекторное цивилизационное явление; его развитие и становление зависит от общего процесса гражданской социализации. Мировой опыт показывает, что «политическая демократия, рыночная экономика и социальное партнерство неотделимы; нельзя полностью осуществить одно из них, не осуществляя двух других».

3. Эффективное воздействие субъектов социального партнерства подразумевает проектирование, компанию, мотивацию и контроль, при этом процесс управления (самоуправления) носит повторяющийся характер. Любой

отдельный цикл социального партнерства представляет собой конкретные этапы взаимодействия; их реализация (или не реализация) одновременно влияет на эффективность управления (самоуправления) различных уровней. Необходимо подчеркнуть, что социальное партнерство «первого уровня» повышает эффективность «второго». Если же социальное партнерство «второго уровня» не реализуется на «первом», то эффективность понижается.

4. Основной предпосылкой развития постсоветского социального партнерства считается возникновение у граждан социально-экономической и духовно-культурной самостоятельности, что существенно усиливает социально - цивилиархический статус личности.

5. Постсоветские профессиональные союзы практически не примут участие в исследовании, принятии, реализации и контроле исполнения важных социально - экономических решений; данное обстоятельство мешает формированию социального взаимодействия и диалога.

В связи с этим «нужно усилить профсоюзный контроль выполнения социально-трудового законодательства, достигнуть увеличения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума и пересмотреть методологии его расчета, достигнуть отмены одного общественного налога и возврата к системе страховых фондов, сделать единичную информационную базу по коллективным договорам».

6. Разрешение возникающих социально-трудовых проблем и достижение согласия между сторонами как и раньше носит ситуативный характер, что говорит о самом начальном этапе реализации интересов. Социальное партнерство - это особый метод принятия, выработки, контроля и реализации управленческих решений.

7. Предпосылкой низкого уровня общественной безопасности считается невыполнение главных норм и обязательств, закрепленных в коллективных договорах и соглашениях; в результате механизмы защиты прав и свобод работников становятся недейственными, а предприниматели и различных бизнес - структур не проявляют заинтересованности в финансовой поддержке социально значимых инициатив.

8. Продолжается внутри общественная и международная интеграция профсоюзов; в будущем это обеспечит им вероятность принимать активное участие в принятии серьезных решений в области оплаты труда и занятости. Новый механизм регулирования рынка труда и транснациональный экономический режим формируют новые критерии организации социального партнерства, защиты, капитала и трудовых ресурсов.

9. Проектирование и легитимация социальных проблем в процессе взаимодействия субъектов политики положительно влияют на формирование цивилиархической компетентности, социально-правовых статусов профсоюзов и корпоративно - социальной ответственности. Нужно продолжать ратификацию конвенции МОТ, что приведет к законодательному закреплению

принципиальных норм, имеющих отношение к положению и роли профсоюзов, и повышению правового статуса их уставов.

10. Современный мировой финансово-экономический кризис оказывает плохое влияние на ситуацию, препятствует правильному сочетанию краткосрочных и долгосрочных факторов в развитии постсоветского социального партнерства и закрепляет «незавершенность» социально-экономической трансформации [54].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование позволяет сделать следующие теоретические и практические выводы, а также высказать некоторые предложения по развитию и совершенствованию системы социального партнерства в Российской Федерации и Республике Казахстан:

1. Социальное партнерство - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие участников хозяйственной деятельности (работодателей, работников и государства, их представителей) в процессе труда с целью достижения общих целей на основе компромисса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества в рамках договоров и соглашений.

2. Социальное партнерство объективно возникло с разделением труда и образованием разных социальных групп и обусловлено общими интересами всех членов общества, такими как сохранение целостности и жизнеспособности социальной системы и ее элементов.

3. Существует объективная необходимость развития взаимодействия бизнес - структур с органами власти и населением. Выявлены тенденции и перспективы развития взаимодействия, проявившиеся в том, что участники социального диалога стремятся к развитию партнерства, рассматривают его как эффективный метод решения многих проблем социально-экономического развития регионов и страны в целом.

4. Социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон. Равных не в смысле своего социально-экономического положения, а равных в смысле возможности противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта. Социальное партнерство невозможно также без отлаженного

механизма согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

5. Теоретическое обобщение опыта взаимодействия государства и бизнес - структур в социально-экономической сфере позволяет утверждать о возможности дальнейшей реализации концептуального подхода, базирующегося на сочетании интересов государства и бизнеса. Действуя в рамках собственных интересов, преследуя различные цели, органы государственной власти и бизнес становятся партнерами в решении социальных задач; выгоды от партнерства получают обе стороны.

6. Становление системы социального партнерства в Казахстане, как и во всех странах постсоветского пространства, успешнее всего идет в институциональном и нормативно-правовом плане. Важнейшие принципы и ценности социального партнерства еще не укоренились в общественном сознании и деловой практике, не вошли в быт и привычку, как это имеет место в развитых странах. Это обусловлено тем, что формирование социального партнерства в Казахстане началось сверху - с принятия законодательных актов и создания структур государственного уровня для участия в регулировании социально-трудовых отношений.

7. Недостаточно развита система коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях всех форм собственности, что в итоге снижает мотивации к высокопроизводительному труду, обуславливает формальный подход к заключаемым коллективным договорам, не изжита зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий.

8. Анализ форм и механизма взаимодействия бизнес - структур и государства показал, что оно позволяет инициировать реализацию проектов государственно-частного партнерства, способствует формированию связей и инвестиционных потоков в проблемные сферы муниципального образования, повышает инвестиционно - инновационную активность в регионах. Вместе с тем, слабой стороной механизма является недостаточная законодательная основа взаимодействия, находящаяся в стадии формирования;

9. Бизнес, благодаря партнерским отношениям с государством, получает возможность доступа в закрытые ранее для него сегменты экономики, использования имеющегося производственного потенциала для реализации проектов с недостаточно высокой рентабельностью и большими сроками окупаемости вложений, а также участия в осуществлении крупномасштабных проектов. Тем самым сокращаются «узкие места» экономического роста, связанные с низким уровнем развития инфраструктуры. Кроме того, повышается статус бизнеса, расширяется его роль в ключевых направлениях реализации политики повышения качества человеческого капитала.

10. Сегодня социальная ответственность бизнеса не ограничивается только благотворительной помощью, а включает в себя широкий круг вопросов соответствия ведения бизнеса правовым нормам, соблюдения деловой и профессиональной этики, требований экологии, обязательств перед работниками, потребителями и населением и другие вопросы. В тоже время данный процесс не приобрел еще масштабный характер. Отсутствует единый подход к определению социальной ответственности в самой бизнес - среде, нет осознания ее как неотъемлемого элемента воспроизводственного процесса, как новой философии управления, когда главным капиталом являются не природные ресурсы, а человеческий капитал и доверие к компании (бренду), как системной стратегии успешного развития предпринимательской деятельности в перспективе. Слабо еще отечественный бизнес ориентирован на международные стандарты и рекомендации по введению КСО и устойчивому развитию. С учетом этих обстоятельств наши компании неконкурентоспособны на международном уровне в этой сфере.

11. Серьезной проблемой во взаимоотношениях бизнеса и власти является определенное недоверие к государственным органам управления. Бытует мнение, что государство перекладывает решение социальных проблем на плечи бизнеса, не справляется со своей социальной ответственностью. Существует доминирование политической элиты в отношениях с бизнесом. Это создает условия для различных конфронтаций между бизнес - элитой и номенклатурными группами давления и не способствует формированию социально-ответственного поведения ни предпринимательских структур, ни самого государства. Предприниматели вынуждены выполнять просьбы властных структур по спонсорству и благотворительности. Такого рода отношения способствуют теневизации экономики, рейдерским захватам бизнеса, коррупционным процессам, невозможности в легальном бизнесе вырасти из малого в средний, а тем более в крупный. Все это мешает формированию социально-ответственного поведения отечественного предпринимательства.

12. Предложена концепция социального партнерства, рассматривающая его как эволюционный процесс развития взаимоотношений между властью, предпринимательскими структурами и обществом, направленный на обеспечение согласования их интересов, экономической эффективности и социальной справедливости;

13. Базой, интеграции социальных партнеров является участие в общественно-полезном труде, в рамках господствующих производственных отношений, включающих производство, распределение, обмен и потребление материальных и духовных благ. В широком смысле можно говорить о

социальном партнерстве только тех субъектов, которые в общественном разделении труда выполняют общественно полезную работу, создают часть общего совокупного продукта, то есть, являются частью совокупного работника.

14. Анализ международного опыта социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой позволяет выделить три основных модели, функционирующих на современном этапе: американскую, европейскую и японскую. Для первой характерен уклон на децентрализованное коллективно-договорное регулирование трудовых отношений с упором на экономическую защиту трудящихся при минимальном вмешательстве государства и принятие решений через коллективные переговоры. Особенностью европейской модели являются наличие трехсторонних органов, соглашения и договоры на национальном, отраслевом и региональном уровнях. При этом проявляется обеспечение, как экономической защиты, так и социальной солидарности с участием государства в обязательных взаимных консультациях. Третья, японская модель социального партнерства характеризуется децентрализованными коллективными переговорами, которые носят менее конфликтный характер, чем американская модель, и координируются на общенациональном уровне, хотя вмешательство государства не исключается, хотя бы на уровне консультаций.

15. Социальное партнерство может функционировать эффективно независимо от характера участия государственных органов (централизованное, децентрализованное, смешанное). Сложившаяся система вмешательства государства в практику социального партнерства обусловлено спецификой сложившихся культурных, психологических, политических и социально-экономических факторов и менталитетом той или иной нации.

16. Для формирующейся постсоветской модели социального партнерства является полезным изучение и использование с учетом своей специфики опыт заключения коллективных договоров на уровне предприятий, системы финансового участия работников в деятельности предприятий, арбитража и примирительных процедур американской модели; практика заключения национальных и отраслевых (региональных) соглашений, деятельность официальных органов и законодательство социального партнерства, а также участие работников в управленческих органах предприятий и система трудовых судов европейской модели; система консультации между работниками и администрацией и косвенное участие государства в системе социального партнерства в японской модели.

17. В развитии социального партнерства в современных условиях наблюдаются две противоположные тенденции. С одной стороны, это

расширение сферы американской децентрализованной модели социального партнерства в связи с распространением идеи индивидуализации американскими ТНК, что выставляет данную модель более устойчивой в условиях глобализации. С другой стороны, наблюдаются процессы интеграции и связанные с ними процессы унификации, сближения и появления единой европейской модели социального партнерства.

18. Изучение опыта формирования системы социального партнерства в Российской Федерации и Республике Казахстан за 1991-2000 годы показал, что, несмотря на недостатки, система социального партнерства на постсоветском пространстве формируется. Особенности современного социально-экономического развития; изменение структуры собственности, политического строя и социальной структуры, незавершенность рыночных преобразований, изменение места и роли государства в регулировании происходящих в стране процессов - все это определяет и специфику регулирования трудовых отношений на постсоветском пространстве:

- формирование социального диалога происходит одновременно с формированием субъектов трудовых отношений.

- данный процесс протекает в условиях чрезвычайно высокой степени включенности государства в непосредственное регулирование трудовых отношений.

19. К основным факторам, сдерживающим развитие социального партнерства, снижающим его эффективность, относятся:

- затяжной характер кризиса в экономике, низкая эффективность производственно - экономической деятельности многих организаций, не выходящая за рамки простого воспроизводства;

- падение жизненного уровня основной массы населения, сложившийся критический разрыв в имущественном положении его различных групп;

- незавершенность формирования гражданского общества.

20. К настоящему времени в Российской Федерации и Республике Казахстан сформировалась многоуровневая система переговоров и соглашений. Центральной проблемой ее функционирования остается их декларативность, рамочный характер, слабая взаимосвязь и недостаточное влияние на развитие трудовых отношений. В российской и казахстанской модели социального партнерства также действуют трехсторонние органы, заключаются многоуровневые соглашения и договора. Важную роль система социального партнерства играет в регионах, поэтому большая роль принадлежит региональным структурам и соглашениям.

21. Основной проблемой функционирования системы социального партнерства в Российской Федерации и Республике Казахстан является

неисполнение существующих законов и принятых сторонами обязательств. В связи с этим, наиболее актуальным вопросом для дальнейшего развития социального партнерства в постсоветских государствах является разработка механизмов реализации социального партнерства, а именно, механизмов контроля за исполнением принятых решений и ответственности за их неисполнение.

22. С учетом национальной, административно-территориальной, географической и политической специфики стран для российской и казахстанской модели социального партнерства будут свойственны: сильная роль государства; наличие официальных органов, соглашений на национальном и региональном уровнях; унификация законодательств в рамках СНГ и других интеграционных образований.

23. Нельзя рассчитывать на то, что социальные партнеры без государственной поддержки сумеют справиться с обязанностями, вытекающими из российской и казахстанской системы. Без сильных организаций трудящихся и работодателей, действенных механизмов законодательства, система социального партнерства договорного типа не сработает. Пока сохраняется организационная слабость социальных партнеров, защитную функцию, в общем, и целом следует осуществлять законодательными мерами. Необходимыми мерами по повышению эффективности социального партнерства для Российской Федерации и Республики Казахстан должны быть мероприятия с участием государственных органов и связанных с сильной законодательной, контролирующей и судебной системой.

24. Исходя из всего изложенного главными направлениями дальнейшего развития социального партнерства в Российской Федерации и Республике Казахстан должны быть следующие:

- дальнейшее развитие организационно-правовой основы социального партнерства (прежде всего, разработка Федерального закона РФ "О социальном партнерстве в Российской Федерации", принятие Федерального закона "Об объединениях предпринимателей", "Об объединениях предпринимателей Республики Казахстан", постепенная ратификация всех Конвенции МОТ), правового механизма совершенствования организационных форм и процедур взаимодействия субъектов трудовых отношений;

- активизация работы работодателей как на общенациональном, так и на отраслевом, региональном и местном уровнях при содействии соответствующих органов исполнительной власти в сфере регулирования социально-трудовых отношений, ускорение формирования объединений (союзов, ассоциаций) работодателей, а также вовлечение работодателей (объединений работодателей), не участвующих в системе коллективно-

договорного регулирования социально-экономических отношений в работу двух и трехсторонних комиссий;

- необходимо развитие и совершенствование судебной системы, что предполагает формирование досудебной и судебной систем разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Необходимо финансово усилить Службу по урегулированию коллективных трудовых споров, разрешив предпринимателям и работникам самим финансировать расходы примирительных процедур, также необходимо создание Трудовых судов, с участием общественных судей со стороны работодателя и со стороны работника, в соответствии с принципами социального партнерства;

- повышение ответственности работодателей (собственников), профсоюзов за невыполнение условий заключаемых коллективных договоров и соглашений путем ужесточения судебных санкции и штрафов;

- научно-методическое обеспечение работы по социальному партнерству и подготовка кадров для системы социального партнерства. Культура социального партнерства не может сформироваться без широкого распространения идеи согласия, цивилизованного сотрудничества и огромная роль в этом процессе принадлежит системе образования, науки и средствам массовой информации;

- усиление и расширение функции Российской трехсторонней комиссии и Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и урегулированию социальных и трудовых отношений в Казахстане;

- продолжение работы по унификации законодательства в области трудовых отношений и социального партнерства на постсоветском пространстве в рамках СНГ и Евразийского экономического союза.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социальная ответственность предпринимателей и экономические реформы в России // ЭКО. - 2000. - № 10. - С. 182.
2. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство или как завести собственное дело. - М., 1992. - С. 26.
3. Райт П. Дженерал моторс в истинном свете. - М., 1989. - С. 358-359.

4. Киселев В.Н. Социальное партнерство / Социальное партнерство: Словарь-справочник. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: АТиСО, 2002. - С. 229.
5. Мор Т. Утопия / Пер. с лат. Ю. М. Каган. - М.: "Наука", 1978. - С. 190.
6. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. Избр. произв. - М.: Прогресс, 1990. - С. 61.
7. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. - М.: Экзамен, 2001. - С. 10 - 11.
8. Антология экономической классики. - В 2-х т. Т. 1 - М.: МП «ЭКОНОВ», 1991.
9. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. - Одесса, 1970.
10. Малинкин А. Социальное партнерство в Германии <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=570>
11. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие. - 2-е изд. - М.: ИНФРА - М, 2009. - 272 с.
12. Бабич А.М., Павлова Л.Н. Государственные и муниципальные финансы: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 687 с. http://www.i-u.ru/biblio/archive/gosudarstvennie_i_munizipalnie_finansi/42.aspx
13. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа: Учебное пособие. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. - 216 с.
14. Рахимова А. М. Социальное партнерство как основное направление согласования интересов его субъектов // Вестник КазНУ. Серия философия, политология, культурология, 2005. - № 2. - С.94 - 99.
15. Конституция Республики Казахстан. – Астана: Елорда, 2008. - 56 с.
16. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 № 251, раздел 1, глава 1, статья 1, п.7.
17. Саитова Н.А. НПО как основа развития гражданского общества в Казахстане // Вестник КазНУ. - 2005. - № 2. - С. 72 - 75.
18. Тимошенко Л.С. Трудовые отношения: Учебное пособие. - Алматы: Экономика, 1998. - 203 с
19. Россия: новый этап нелиберальных реформ. Отв. ред. Г.В. Осипов. - М.: Республика, 1997. - 368 с.
20. Розенков Д.А. Управление развитием отношений бизнеса, общества и государства в современной экономической системе. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. - М., 2007. - 47 с.
21. Bernstein E. Das Bleibende im Marxismus / Der Sozialismus einst und jetzt. Bonn-Bad Godesberg, 1975.
22. Bernstein E. Zur Theorie und Geschichte des Sozialismus. Teil III: Probleme des Sozialismus. Berlin, 1904.
23. Жотабаев Н. Профсоюзы как сущностная структура гражданского общества // Труд в Казахстане. - 2006. - № 4. - С.2 - 5.
24. Азатбек Т. Монополистическая власть труда в Казахстане // Труд в Казахстане. - 2010. - № 7. - С.2 - 5.

25. Жусупова А. Роль профсоюзов в институционализации партрынка в Республике Казахстан // Автореферат диссертации, 2002.
26. Мысляева И.Н. Современная идеология и практика социального партнерства. - М. : ИППС, 1999.
27. Генеральное соглашение на 2009 - 2011 гг. // Труд в Казахстане. - 2009. - № 1. - С.2 - 13.
28. <http://www.e.gov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/Library2/Trud>
29. Стратегия трудовой политики - новый вектор развития. Выступление Г.Н. Абдукаликовой, министра труда и социальной защиты населения РК // казакстанда енбект коргау. Охрана труда. Казахстан. - 2011. - № 1. - С.72 - 76.
30. Амандыков К.Я. Международные стандарты в области охраны труда и социальное партнерство // Охрана труда. - 2007. - № 2. - С.10-12 .
31. Социальный диалог в сфере труда – залог развития человеческого капитала и производственных отношений. Выступление С.О. Мукашева, председателя Федерации профсоюзов РК // Охрана труда. - 2011. - № 1. - С.77–80.
32. Рахимова А. Становление системы социального партнерства в РК // Analytic. - 2005. - № 4. - С.25 - 28.
33. Бузгалин а., Колганов А. «Человек. Рынок и капитал в экономике XXI века» // М., Вопросы экономики.2006.
34. Туркин С. «Зачем бизнесу Социальная ответственность» // Управление компанией, 2004.
35. Мукашева Ж. Актуальные проблемы развития благотворительной деятельности в Республике Казахстан / Сборник статей Международной конференции «Предпринимательство и бизнес-образование в развивающемся мире». - Алматы, МАБ - С. 368.
36. Бляхман Л.С. Экономика фирмы. - СПб., 2000.
37. kmg.kz/ecology/corporate_social_responsibility/
38. Варнавский В.Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски. - М.: Наука, 2005.
39. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство в России: проблемы становления // Отечественные записки. - 2004 - № 6. - С.172 -177.
40. Николаев А.И. Государственно-частное партнерство в РФ: экономическое содержание и правовое обеспечение // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. - 2007. - №1-2, июль. http://www.dpr.ru/journal/journal_30_8.htm
41. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика // Вопросы экономики. - 2008. - № 8. - С. 61–77.
42. Интервью заместителя председателя правления АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства» Зере Сейдимбек агентству «Казахстан Сегодня»
43. Рожкова С. Анализ мирового опыта использования государственно-частного партнерства в различных отраслях экономики // Инвестиции в России. - 2008. - № 2. - С. 50-55.

44. Программа по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011-2015 гг. Утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 июня 2011 г. № 731
45. Снельсон П. Государственно-частные партнерства в странах с переходной экономикой // <http://www.ebrd.com>.
46. Черныш М.Ф. Противоречия становления социального партнерства // Социологические исследования, 2004, № 6. С. 16.
47. Патрушев С.В., Айвазова С.Г., Кертман Г.Л. и др. Доверие, гражданское действие, политика: опыт «старых» и «новых» демократий. В кн.: Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. М., 2008, Вып. 7. С. 521.
48. Шмиттер Ф. Неокорпоративизм и консолидация недемократии [<http://www.zhurnal.ru/polit/artides/cup2.html>].
49. Какабадзе Ш.Ш. Институционализация согласования интересов в современной России // Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.п.н. М., 2009. С. 3.
50. Лушникова М.В., Смирнов Д.А. Основные понятия института оплаты труда: минимальный размер оплаты труда и стимулирующие выплаты // Вестник ЯрГУ им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки, 2010, № 1 (11). С. 32.
51. Волгин Н., Кобянов А. Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд, 2005, № 2. С. 33.
52. Варнавский В. Г., Клименко А. В., Королёв В. А. Государственно- частное партнёрство: теория и практика / Г. В. Варнавский, А. В. Клименко, В. А. Королёв. — М: Изд. дом. ГУ ВШЭ — 2010. — 287 с.
53. Государственно-частное партнёрство в инновационных системах / под ред. Сильвестрова С. Н.-М.: Научная книга. — 2008. — 204 с.
54. Перспективы развития ГЧП в Казахстане, России, Белоруссии в рамках евразийской интеграции. <http://www.inform.kz>.