

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

Гуманитарлық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

Гуманитарная серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-3439

№ 4 (2021)

Павлодар

**НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета**

Гуманитарная серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания

KZ46VP400029271

выдано

Министерством информации и общественного развития
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области истории,
правоведения и общественных наук

Подписной индекс – 76131

<https://doi.org/10.48081/OPVG6947>

Бас редакторы – главный редактор

Бегимтаев А. И.

к.полит.н.

Заместитель главного редактора

Шамшудинова Г. Т., *доктор PhD,*

ассоц. профессор

Ответственный секретарь

Турлыбекова А. М., *к.и.н., ассоц. профессор*

Редакция алкасы – Редакционная коллегия

Акишев А. А.,	<i>д.полит.н., профессор;</i>
Алтыбасарова М. А.,	<i>к.полит.н., доцент;</i>
Ветренко И. А.,	<i>д.полит.н., профессор (Россия);</i>
Шашкова Я. Ю.,	<i>д.полит.н., профессор (Россия)</i>
Дронзина Т. А.,	<i>д.полит.н., профессор (София, Болгария)</i>
Абдикакимов М. Т.,	<i>доктор PhD</i>
Ермаханова С. А.,	<i>к.социол.н.</i>
Сағиқызы А.,	<i>д.филол.н., профессор;</i>
Кожамжарова М. Ж.,	<i>к.филол.н.</i>
Ахметова Г. Г.,	<i>к.филол.н., профессор;</i>
Уызбасва А. А.,	<i>доктор PhD;</i>
Аубакирова С. С.,	<i>доктор PhD</i>
Альмуханов С. Х.,	<i>к.филол.н., профессор;</i>
Кадыралиева А. М.,	<i>доктор PhD;</i>
Манасова М. М.,	<i>доктор PhD;</i>
Ахмеджанова Г. Б.,	<i>д.ю.н., профессор;</i>
Олжабаев Б. Х.,	<i>к.ю.н., ассоц. профессор;</i>
Ишеков К. А.,	<i>д.ю.н., профессор (Россия);</i>
Таштемханова Р. М.,	<i>д.и.н., профессор;</i>
Азербайев А. Д.,	<i>доктор PhD;</i>
Шокубаева З. Ж.	<i>(тех. редактор).</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов

При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

«ӘЛЕУМЕТТАНУ» СЕКЦИЯСЫ

ГРНТИ 04.21.81

<https://doi.org/10.48081/NIFE2050>**А. А. Бейсенова¹, Е. Н. Дзюренич²**^{1,2}Қарағандинский университет имени академика Е. А. Букетова,
Республика Казахстан, г. Караганда**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАРАГАНДИНСКОЙ
ОБЛАСТИ**

В данной статье рассматриваются вопросы регулирования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Карагандинской области, на основе проведенного социологического исследования. Как показывает мировая практика конструктивное взаимодействие между субъектами трудовых отношений возможно на основе социального партнерства, которое и стало развиваться во многих отраслях промышленности и занятости. Важно отметить, что развитие института социального партнерства на промышленных предприятиях значительно отличается от других сфер деятельности. Тяжелые и вредные условия труда, труд, связанный с риском для здоровья и жизни рабочего, определяют объем социальных обязательств работодателя. Как показывает практика, перед профсоюзами, рабочими всегда встает проблема преодоления противоречий с работодателем по вопросам оплаты труда, ее индексации с учетом инфляции, расширения пакета социальных гарантий, выполнения условий коллективного договора руководством предприятия. Посредством вмешательства государства в переговорный процесс стороны приходят к консенсусу, тем самым подтверждая, что социальная ответственность предпринимателей остается на низком уровне. В статье приводятся некоторые результаты социологического исследования проведенного с помощью массового опроса и глубинных интервью на промышленных предприятиях Карагандинской области.

Ключевые слова: социологическое исследование, социальное партнерство, ответственность, работодатель, государство, наемные работники.

Введение

Система социального партнерства направлена на удовлетворение и соблюдение интересов и потребностей всех участников трудового процесса, начиная от согласования пунктов коллективного договора до решения трудовых споров. Упадок экономики, политическая дезорганизация 90-х годов повлекли за собой закрытие предприятий, рост безработицы, увеличение числа маргинальных слоев, рост социальной напряженности в обществе. В тот период времени продажа предприятий с их долгами иностранным инвесторам была адекватным решением властей. Это позволило выжить моногородам и приступить к восстановлению социально-экономических процессов в регионе. Выплата долгов, восстановление рабочих мест, решение социальных проблем города, развитие инфраструктуры стабилизировало обстановку в области. Государство заключает с работодателями соглашения, в которых описываются развитие города, содержание социальных объектов, благотворительная (спонсорская) помощь спортсменам, юношеским организациям и т.д. Однако кризис 2008 года обострил социальные проблемы на предприятиях, что заставило государственные органы вступить в переговорный процесс с иностранными инвесторами. Помимо этого, на протяжении всего периода независимости наблюдается высокий уровень травматизма и несчастных случаев со смертельным исходом на всех промышленных предприятиях области.

В свою очередь работодатель требует приложения усилий со стороны государства и наемных рабочих для получения прибыли и покрытия расходов. Характерная черта металлургического комплекса республики – почти полная концентрация и монополизация производств и контрольных пакетов акций в руках иностранных инвесторов. Результат: компании готовы вывозить сырье, но не поддерживать проекты по его переработке на территории страны. В металлургическом комплексе практически отсутствуют промышленные производства наукоемких, высокотехнологичных материалов.

Междисциплинарный и многогранный характер исследования требует обращения к широкому кругу источников по различным направлениям научного знания. Научное осмысление проблем социального партнерства в системе трудовых отношений находит отражение в различных междисциплинарных областях: юриспруденции, экономической теории, политологии, истории, философии, социологии и др. Для анализа

социального партнерства, вопросов трудового регулирования применяется теория рациональности М. Вебера [1], теория рамочного порядка К. Хоманна [2], теория трансформации К. Поланьи [3], теория структуризации Э. Гидденса [4], теория занятости Дж. Голдтропа [5], теория прекариата Г. Стэндинга [6].

Материалы и методы

Для сбора и анализа информации использовались глубинные интервью с руководителями профсоюзных организаций (всего 6 интервью), массовый опрос работников предприятий (выборка – 500). Исследование проведено с использованием анкетного метода и глубинных интервью, на промышленных предприятиях Карагандинской области.

Результаты и обсуждение

Мы попытались выяснить мнение респондентов, их оценку деятельности государственных органов в решении социальных вопросов и социальной политики на предприятиях. Распределение ответов на вопрос: «Какое влияние имеют государственные органы на социальную политику (социальная защита работников предприятия) Вашего предприятия?» Большая часть респондентов (69 %) считают, что государственные органы оказывают определяющее влияние на социальную политику, проводимую предприятием, на котором они работают.

Отметим также, что положительное отношение к участию государства в реализации социальных программ на предприятии объясняется возрастом опрошиваемых, так основная часть респондентов в возрасте от 30 до 45 лет (38 % опрошенных), это то, поколение, которое хорошо знает, как жестко советское государство регламентировало реализацию социальной политики предприятием.

Распределение ответов респондентов по оценке степени контроля государственных органов по направлениям социальной политики подтверждает наше предположение о желании респондентов видеть в качестве участника, «третьей стороны», представителей государства в производственной деятельности предприятия. Это дает ощущение стабильности, существовании гарантий по защите интересов рабочих. Отвечая на вопрос: «Насколько Вас удовлетворяет работа государственных органов по защите прав наемных рабочих на Вашем предприятии?», большая часть опрошенных (44,5 %) указала, что они удовлетворены работой государственных органов по защите и соблюдению их трудовых прав.

Можно предположить, что оценка деятельности государственных органов происходит на основе конфликтных, спорных ситуаций, происходивших в целом, в отрасли, а не на том конкретном предприятии, на котором работают опрошенные. Вмешательство представителей власти

всегда обеспечивает нахождение компромисса, удовлетворение требований недовольных, протестующих сотрудников предприятия. Представители государственных структур всегда нацелены на решение проблемы мирным путем, нахождению диалога, в не причинении вреда экономическому состоянию предприятия. Тогда как менеджмент предприятия при возникновении спорных, конфликтных ситуаций придерживается сугубо рационального подхода, связанного с логикой «выгодно-невыгодно».

Отсюда следует, что в современных казахстанских условиях, роль государства как одного из важных субъектов социального партнерства значительна. И выбранная политика вмешательства государства в экономику является все еще благоразумной. Однако, как показывает мировая практика, государственный патернализм уместен в определенных пределах.

Так, для выявления степени удовлетворенности работой государственных органов по вопросам социальной защиты наемных работников и социальной политики мы задавали респондентам ряд вопросов: «Удовлетворены ли Вы проделанной государственными органами работой, в связи с Вашим обращением?». Так, 53 % опрошенных осталась недовольны тем участием, которое приняли государственные органы в разрешении той проблемы, с которой обратились опрошенные. Недовольных респондентов мужского пола – 12 %, женского пола – 9 %. Распределение ответов по возрастам не показало корреляции. Но профессиональный статус показал, что число недовольных больше среди представителей рабочих – 10 %, чем среди ИТР – 4 %.

Возможно формальный, основанный на юридических законах, подход к решению проблем, возникающих в процессе работы на крупном предприятии, не вызывает у опрошенных ощущения справедливости в отношении тех решений, которые принимаются по итогам разбирательств. Кроме того, как показывает практика разрешения конфликтных ситуаций на производстве в Казахстане, в случае индивидуальных конфликтов работника с руководством предприятия, представители государственных органов либо придерживаются нейтральной позиции, либо встают на защиту руководства. В случае же массовых протестов изыскиваются возможности удовлетворения интересов протестующих и принуждение руководства предприятия удовлетворить требования. Таким образом, в ходе эмпирического исследования мы подтвердили основную исследовательскую гипотезу об определяющей роли государства в трудовых отношениях на промышленных предприятиях Казахстана.

Для выяснения специфики взаимодействия наемных работников и работодателя гайд интервью и вопросник содержали блок вопросов касающихся удовлетворенности трудом, трудовых отношений. Вопрос: «За

последние два года, при возникновении трудовых споров (конфликтов), каким образом принимались решения?» был направлен на выявления способов разрешения трудовых споров и конфликтов на промышленных предприятиях. Основная часть опрошенных указала, что при возникновении трудовых споров или конфликтов наиболее часто организуются встречи руководства с рабочими (55,1 %).

К сожалению, встречи руководства предприятия с рабочими - это достаточно формализованный, но привычный метод налаживания коммуникации между руководством предприятия и рабочими, от которого, зачастую, участники не ожидают никакого эффекта. Этот метод заимствован из советского прошлого и реализуется сегодня по тому же сценарию, при котором руководство предприятия в качестве реакции на ситуацию конфликта агрессивно увещевает рабочих, призывая их «понять» и принять ситуацию, а аудитория молча принимает информацию к сведению.

Отвечая на вопрос: «Как Вы думаете, если возникнет трудовой спор (конфликт) на Вашем предприятии будут ли удовлетворены Ваши требования, предъявляемые работодателю?» большая часть опрошенных считает, что в случае возникновения трудового спора/конфликта их требования будут полностью удовлетворены (51,8 %), значительная часть опрошенных уверена, что их требования удовлетворят частично (27,7 %). Тех, кто считает, что их требования будут проигнорированы 12,04 %. 37 % мужчин и 15 % женщин также уверены в удовлетворении своих требований в случае спора, конфликта. Распределение ответов с учетом возраста, профессионального статуса, стажа работы, уровня дохода демонстрирует некоторую позитивную динамику.

Одной из исследовательских задач было определение роли коллективного договора в трудовом процессе, в связи, с чем нас интересовало мнение работников относительно роли данного документа в защите прав наемных работников. «Имеются ли в Вашем коллективном договоре пункты, которые Вы бы хотели изменить?»

Анализ распределения показывает его двойственный характер, с одной стороны, коллективный договор составлен настолько справедливо, что не возникает желания вносить в него коррективы, с другой стороны многие из опрошенных не знакомы с текстом коллективного договора и/или плохо ориентируются в его содержании. Наше предположение подтверждает и отсутствие ответов на следующий вопрос, № 24: «Напишите, пожалуйста, 3 наиболее важных пункта Вашего коллективного договора, которые Вы бы хотели изменить», на который ни один из опрошенных не ответил.

В ходе проведенного исследования мы хотели определить роль профсоюзов в решении социально-трудовых проблем наемных работников. Профсоюзы являются единственным представительским органом интересов рабочих. Мы задали респондентам и информантам в ходе глубинного интервью вопрос: «Как бы Вы оценили роль профсоюзов в защите Ваших трудовых прав?»

Респонденты и информанты оценили роль профсоюзов в защите своих прав как незначительную (68,6 %), что подтверждает нашу гипотезу о незначительном влиянии профсоюзных организаций на защиту и соблюдение трудовых прав рабочих предприятия.

«Если вспомнить историю, то в 90-е годы коллективные договоры оказывали влияние на регулирование трудовых отношений ровно в той мере, в какой профсоюзы адаптировали свою деятельность к новым условиям. Как правило, там, где распускались профсоюзы, прекращалась и практика заключения коллективных договоров. Я считаю, что важную роль в развитии коллективно-договорных отношений на предприятиях должна играть государственная политика и стратегия администрации в сфере трудовых отношений. Результатом, которого должно быть активная деятельность профсоюзных организаций» (Информант 1).

«Профсоюзные лидеры должны отвечать за существенное оздоровление социально-экономической обстановки на всех предприятиях отрасли» (Информант 3).

Инструментарий исследования содержал блок вопросов, направленный на выявление степени удовлетворенности условиями труда, исполняемыми трудовыми обязанностями и оплатой труда. Как показали результаты исследования профессиональные обязанности наемных работников устраивают лишь 3 % опрошенных, частично не устраивают – 55 %, не устраивают – 24 %, частично устраивают – 18 %. Также, согласно полученным данным, большинство опрошенных не устраивают их профессиональные обязанности (79 %), а тех, кого устраивают, всего 21 %. Это очень тревожные данные, т.к. они дают понять, что большинство трудящихся испытывают хроническое недовольство теми профессиональными обязанностями, которые на них возложены. Это, несомненно, сказывается на качестве труда, на общем климате в трудовом коллективе, на степени конфликтности и удовлетворенности трудом.

Гендерная специфика распределения ответов показывает, что недовольных мужчин больше, чем недовольных женщин (43 % против 27 %), профессиональный статус показывает, что представители ИТР менее недовольны (12 %), чем представители рабочих профессий (38 %). Стаж

работы также повлиял на распределение мнений. Так, те, кто работает менее года и до 5 лет, недовольны выполняемыми профессиональными обязанностями чаще (17 %), чем те, кто работает 16 лет и больше (6 %). Схожая ситуация сложилась и в отношении удовлетворенности условиями труда. Распределение ответов респондентов: «Удовлетворяют ли Вас условия труда на Вашем предприятии?» скорее нет, чем да – 53 %, нет – 25 %, скорее да, чем нет – 8 %, да – 12 %.

Так, респонденты мужского пола чаще не удовлетворены условиями труда, чем женщины (31 % против 18 %). Те, кто занимает высокие профессиональные статусы, более удовлетворены условиями труда (25 %), чем те, кто находится внизу профессиональной пирамиды (8 %). В целом, можно констатировать, что большинство респондентов, принявших участие в нашем исследовании, не могут удовлетворить свои более высокие потребности в профессиональной деятельности или это достаточно проблематично для большинства из них.

Что касается неудовлетворенности оплатой труда, то она коррелирует с общей неудовлетворенностью профессиональными обязанностями и условиями труда. Скорее не удовлетворяет – 61 %, скорее удовлетворяет – 22 %, полностью не удовлетворяет – 10 %, полностью удовлетворяет – 7 %. Отметим влияние социально-демографических параметров. Так, чем старше возраст респондента, тем более он удовлетворен размером заработной платы, и наоборот (23 % против 12 %). Женщины более довольны оплатой своего труда, чем мужчины (63 % против 41 %). Представители ИТР более довольны оплатой своего труда (19 %), чем представители рабочих профессий (7 %). Возрастной критерий, стаж работы и уровень доходов не показал значимой корреляции ответов.

Одним из показателей стабильности предприятия и его устойчивого развития является уровень удовлетворенности наемных работников коллективом, социально-психологическим климатом на предприятии, степенью участия коллег в решении производственных вопросов и личных проблем. Так, распределение ответов опрошенных на вопрос: «Удовлетворяет ли Вас коллектив (смена, бригада) в котором Вы работаете?» показывает, что только 33,3 % опрошенных удовлетворены своим коллективом, 61,2 % не устраивает и 5,5 % затруднились с ответом на данный вопрос. Отсюда следует, что социально-психологический климат в коллективе оставляет желать лучшего. Топ-менеджмент предприятий должен задуматься об улучшении каналов взаимодействия с наемными рабочими, создания благоприятных условий для рабочих.

Выводы

Таким образом, опираясь на результаты глубинного интервью и анкетного опроса, можно сформулировать следующие рекомендации:

– в связи с тем, что институт социального партнерства проходит процесс становления и инициирован государством, то именно представителям государственных органов необходимо взять на себя обязательства по артикуляции требований к работодателям;

– результаты и количественного опроса, и результаты интервью, показали, что основная претензия работников – устаревшее промышленное оборудование. Средств, которые работодатель направляет на покупку нового оборудования, явно недостаточно. Принудить работодателя закупать новое оборудование невозможно, но создать определенные условия, при которых работодатель станет мотивированным к планомерной замене оборудования, возможно;

– количество работников на промышленных предприятиях огромно, работая в разных подразделениях компании, они не ощущают себя частью единого коллектива. Так, в процессе опроса основная доля респондентов отметила, что социально-психологический климат в коллективе крайне напряженный. Работодателю следует понимать, что социально-психологический климат крайне важен для организации полноценной трудовой жизни. Работодателям необходимо обратить внимание на создание системы корпоративных ценностей, повышение социального имиджа предприятия;

Проведенное исследование позволяет сделать выводы об актуальности социологического анализа социального партнерства в системе трудовых отношений на промышленных предприятиях. Несмотря на теоретическую и эмпирическую проработанность отдельных аспектов социального партнерства в Казахстане существует потребность в комплексном исследовании данного социального института, направленном на интеграцию существующих подходов и практик.

Принцип социального партнерства законодательно регламентирован как основа регулирования трудовых отношений, однако государство фактически поощряет ту систему отношений, при которой персонал рассматривается не как ресурс развития организации, а как статья экономики.

Проведенный социологический анализ показывает, что важными факторами институционализации социального партнерства стали активизация рабочего и профсоюзного движения, целенаправленная государственная социальная политика, объективная потребность в социальном консенсусе

в условиях обострения кризисов и угрозы как для отдельно взятой отрасли промышленности, так и для всей системы.

Социальное партнерство в сфере трудовых отношений на промышленных предприятиях в Казахстане на современном этапе проходит стадию становления как самостоятельный социальный институт и формирует свою нормативно-правовую и организационную специфику. Но функционирование данного института затруднено в силу консерватизма повседневных практик трудящихся, основных участников данного социального института. Именно поэтому государство берет на себя организующую функцию, налаживая взаимодействие между работодателями и работниками.

Развитие практики заключения коллективных договоров, постепенное превращение их из формальных атрибутов управления трудовыми отношениями в подлинные механизмы согласования и защиты интересов социальных партнеров происходит столь же постепенно и частично, как и изменение природы традиционных профсоюзов, что в целом способствует устойчивому развитию экономики, поступательному росту ВВП страны, позволяющим Казахстану оказывать все виды помощи странам-партнерам.

Перспективами развития института социального партнерства в Казахстане должно стать всестороннее развитие институтов гражданского общества и их равноправного партнерства с государством и бизнес-сообществом. Среди важнейших задач для достижения поставленной цели является необходимость создания системы гармоничных, равноправных и партнерских отношений между неправительственными организациями, бизнес-сектором и государством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Вебер, М.** Протестантская этика и «дух капитализма» // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.

2 **Хоманн, К., Бломе-Дрез, Ф.** Экономическая этика и этика предпринимательства 1992. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // www.krotov.info (19.06.2017)

3 **Поланьи, К.** Великая трансформация : политические и экономические истоки нашего времени. – СПб. : Алетейя, 2002. – 315 с.

4 **Гидденс, Э.** Устроение общества : Очерк теории структуризации. 2-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 528 с.

5 **Goldthrope, J., McKnight, A.** The economic basis of social class. – Sociology Working Papers. University of Oxford, 2003. – 245 p.

6 **Standing, G.** The precariat : The New Dangerous Class. – London : Bloomsbury Academic, 2011. – 198 p.

7 **Bookman, S., Martens, C.** Responsibilization and governmentality in brand-led social partnerships. // Social Partnerships and Responsible Business : A Research Handbook. – London : Routledge, 2014. – P. 288–305.

8 **Branzei, O., Le Ber, M.J. and** Towards a critical theory of value creation in cross sector partnerships. // Organization, 17 (5). – 2010. – P. 599–629.

9 **Gutierrez, R., Jones, A.** Corporate Social Responsibility in the Promotion of Social Development : Experiences from Asia and Latin America. – Inter-American Development Bank, 2004.

10 **Seitanidi, M. M.** The politics of partnerships : a critical examination of nonprofit-business partnerships. – Dordrecht : Springer, 2010.

REFERENCES

1 **Weber, M.** Protestantskaya etika i «dukh kapitalizma» [Protestant ethics and the «spirit of capitalism»]. In Izbrannyye trudy. [Selected Works]. – Moscow : Progress, 1990. – 808 p.

2 **Homann, K., Blome-Drez, F.** Ekonomicheskaya etika i etika predprinimatel'stva [Economic ethics and business ethics]. – 1992. – [Electronic resource]. – Access mode: //www.krotov.info (19.06.2017)

3 **Polanyi, K.** Velikaya transformatsiya : politicheskiye i ekonomicheskiye istochniki sovremennosti [The Great Transformation : The Political and Economic Origins of Our Time]. – St. Petersburg : Aletyya, 2002. – 315 p.

4 **Giddens, E.** Struktura obshchestva : Ocherki strukturnykh teoriy. [Organization of society : Essay on the theory of structuration]. 2nd ed. – Moscow : Academic Project, 2005. – 528 p.

5 **Goldthorpe, J., McKnight, A.** The economic basis of social class. – Sociology Working Papers. University of Oxford, 2003. – 245 p.

6 **Standing, G.** The precariat : The New Dangerous Class. – London : Bloomsbury Academic, 2011. – 198 p.

7 **Bookman, S., Martens, C.** Responsibilization and governmentality in brand-led social partnerships. In Social Partnerships and Responsible Business : A Research Handbook. – London : Routledge, 2014. – P. 288–305.

8 **Branzei, O., Le Ber, M. J.** Towards a critical theory of value creation in cross sector partnerships. In Organization, 17 (5). – 2010. – P. 599–629.

9 **Gutierrez, R., Jones A.** Corporate Social Responsibility in the Promotion of Social Development : Experiences from Asia and Latin America. – Inter-American Development Bank, 2004.

10 **Seitanidi, M. M.** The politics of partnerships : a critical examination of nonprofit-business partnerships. – Dordrecht : Springer, 2010.

Материал поступил в редакцию 17.12.21.

А. А. Бейсенова¹, Е. Н. Дзюреннич²

^{1,2}Академик Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті,

Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.

Материал 17.12.21 баспаға түсті.

ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫНЫҢ ӨНДІРІС ОРЫНДАРЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК СЕРІКТЕСТІК ЖҮЙЕСІНДЕГІ ӘЛЕУМЕТТІК- ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ РЕТТЕЛУІ

Бұл мақалада жүргізілген әлеуметтанулық зерттеу аясында жиналған мәліметтер негізінде Қарағанды облысының өнеркәсіптік кәсіпорындарында әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу мәселелері қарастырылады. Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, еңбек қатынастар аясында туындаған әрекеттер әлеуметтік серіктестік негізінде реттелуі мүмкін, сондықтан осы жүйе өнеркәсіп түрлі салаларында дами бастады. Өнеркәсіптік кәсіпорындарындағы әлеуметтік серіктестік институтының дамуы басқа қызмет салаларына қарағанда айтарлықтай ерекшеленетіндігін айтып оту керек. Ауыр және зиянды еңбек шарттары, жалданбалы жұмысшының денсаулығы мен өміріне тәуекелдердің орын алуы, жұмыс берушінің әлеуметтік міндеттемелер көлемін айқындайды. Тәжірибеге сүйенетін болсақ, кәсіподақтар мен жұмысшылар әрдайым жұмыс берушімен еңбекақы төлеу, инфляцияны ескере отырып еңбек ақыны индексстеу, әлеуметтік кепілдіктер пакетін кеңейту және кәсіпорын басшылығының ұжымдық келісім шарттарын орындау бойынша қиындықтарға тап болатындығы мәлім. Мемлекеттің келіссөздер процесіне араласуына байланысты тараптар консенсусқа келеді, ол кәсіпкерлердің әлеуметтік жауапкершілігі төмен деңгейде екенін дәлелдейді. Мақалада Қарағанды облысының өнеркәсіптік кәсіпорындарында жаппай сауалнама және терең сұхбат әдістері арқылы жүргізілген әлеуметтанулық зерттеудің кейбір нәтижелері келтіріледі.

Кілтті сөздер: әлеуметтанулық зерттеу, әлеуметтік серіктестік, жауапкершілік, жұмыс беруші, мемлекет, жалданбалы жұмысшылар.

A. Beissenova¹, Ye. Dzyurenich²

^{1,2}Academician E. A. Buketov Karagandy University,

Republic of Kazakhstan, Karaganda.

Material received on 17.12.21.

REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE KARAGANDA REGION

This article discusses the issues of regulation of social and labor relations at the industrial enterprises of the Karaganda region, based on a sociological study. As world practice shows, constructive interaction between the subjects of labor relations is possible on the basis of social partnership, which began to develop in many industries and employment. It is important to note that the development of the institute of social partnership in industrial enterprises is significantly different from other areas of activity. Severe and harmful working conditions, work associated with a risk to the health and life of the worker, determine the scope of social obligations of the employer. As practice shows, trade unions and workers always face the problem of overcoming contradictions with the employer on issues of remuneration, its indexation taking into account inflation, expanding the package of social guarantees, and fulfilling the conditions of the collective agreement by the company's management. Through the intervention of the state in the negotiation process, the parties come to a consensus, thereby confirming that the social responsibility of entrepreneurs remains at a low level.

Keywords: sociological research, social partnership, responsibility, employer, state, employees.

Теруге 17.12.2021 ж. жіберілді. Басуға 30.12.2021 ж. қол қойылды.
Электронды баспа
810 Кб RAM
Шартты баспа табағы 7,5.
Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.
Компьютерде беттеген: З. С. Исакова
Корректор: А. Р. Омарова
Тапсырыс № 3871

Сдано в набор 17.12.2021 г. Подписано в печать 30.12.2021 г.
Электронное издание
810 Кб RAM
Услпеч.л 7,5. Тираж 300 экз. Цена договорная.
Компьютерная верстка: Исакова З. С.
Корректор: А. Р. Омарова
Заказ № 3871

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған
Торайғыров университеті
140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы
Торайғыров университеті
140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.
8 (7182) 67-36-69
e-mail: kereku@tou.edu.kz
vestnik-humanitar.tou.edu.kz