

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 3, Number 307 (2016), 78 – 82

UDC 331.1

**BASIC PRINCIPLES AND APPROACHES TO FORMATION
OF THE UNIVERSAL LABOR SOCIETY MODEL**

Z.K. Chulanova

Institute of economics of the Committee of Science of the Ministry of Education
and Science of the Republic of Kazakhstan
zaure.ch@mail.ru

Keywords: model, society, social-labor relations, social modernization, motivation

Abstract: The goal is to rationale of principles and priorities of forming the Universal Labor Society model, need for the construction of which was announced by the President of Kazakhstan in his programmatic article. The developed conceptual model of social-labor relations aims at creating an effective field of work as foundation of social modernization of a society. The methods of scientific classification and systematization, systematic and comparative analysis in the context of global factors, modeling used. Given its interdisciplinary the research is carried out on the basis of holistic approach, coming from the unity of the economic, social and cultural spheres, in which economic agents live and act. The result - the model of the social-labor relations system, proposed by the author, allowing to cover the many facets of this phenomenon, to combine effect of external environment and internal set of relationships and interdependencies.

УДК 331.1

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ
ОБЩЕСТВА ВСЕОБЩЕГО ТРУДА**

З.К. Чуланова

Институт экономики Комитета науки Министерства науки и образования РК
zaure.ch@mail.ru

Ключевые слова: модель, общество, социально-трудовые отношения, социальная модернизация, мотивация.

Аннотация: Целью работы является обоснование положений и принципов формирования модели Общества Всеобщего Труда, необходимость построения которого была озвучена Президентом Казахстана в его программной статье. Разрабатываемая концептуальная модель социально-трудовых отношений нацелена на создание эффективной сферы труда в качестве фундамента социальной модернизации общества. В процессе работы использовались методы научной классификации и систематизации, системного и сравнительного анализа в контексте глобальных факторов, моделирования. С учетом его междисциплинарности исследование осуществлено на основе холистического (целостного) подхода, исходящего из единства экономической, социальной, культурной сфер, в которых живет и действует экономический агент. Результат - предложенная автором модель системы социально-трудовых отношений, позволяющая охватить всю многогранность данного феномена, объединить влияние внешней среды и внутреннего комплекса их взаимоотношений, взаимозависимостей.

Современная эволюция мирового хозяйства по пути инновационного развития сопровождается модернизацией экономики и социальной сферы. Происходящие процессы выходят за рамки сложившихся моделей социально-трудовых отношений и, соответственно, ставят новые задачи, состоящие для научного сообщества в необходимости осмысления целого ряда теоретических и практических направлений развития (институциональных, правовых, организационных, психологических), имеющих междисциплинарный характер. Это становится особенно актуальным в условиях экономических кризисов, когда конкурентоспособность бизнеса, повышение жизненного уровня населения во многом зависят от эффективности и оперативности институционального регулирования, поддержания оптимального баланса социально-трудовой сферы. Таким образом, объективная необходимость реализации тезиса, озвученного Президентом страны в его Посланиях народу Казахстана и программной статье «Социальная модернизация

Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» о том, что «сегодня глобальный тренд социального развития заключается в переходе к «обществу всеобщего труда» [1], очевидна.

Уже само сущностное определение Общества Всеобщего Труда предполагает основополагающими следующие принципы его построения: совершенствование системы социально-трудовых отношений, обеспечение достойных рабочих мест и оплаты труда для различных групп работников с учетом специфики казахстанского рынка труда и трудовых ценностей; создание благоприятных условий труда, включающих законодательство по охране труда; партнерское взаимодействие всех субъектов трудовых отношений с государством. Сюда же следует отнести внедрение новой мотивации к трудовой деятельности; высокую ответственность как отдельной личности, так и бизнеса, профессиональную компетентность. В совокупности все это требует как социальной, так и психологической модернизации общества. А это означает, что построение Общества Всеобщего Труда входит в круг фундаментальных проблем функционирования демократического социального государства, имеющих научную значимость и понятно, что его формирование невозможно без научного сопровождения в аспекте разработки научно обоснованных подходов к созданию эффективной модели социально-трудовых отношений, представляющей собой основу разрабатываемой новой концептуальной модели Общества Всеобщего Труда. Т.е. одной из ключевых экономических категорий становится система социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности в соответствии со специфическими особенностями взаимодействия работников и работодателей в данном обществе.

Необходимо отметить, что с конца XX века в экономической теории зарубежных исследований существенно обновилась подходы к изучению данной проблемы. Первоначально это было обусловлено переориентацией микроэкономического «стандарта» с двусторонних отношений на рынке Вальраса, как фундаментальной категории экономического анализа, к Теории договоров (*La thйorie contractuelle*) и Экономике соглашений (*l'йconomie des conventions*) [2]. Эти два подхода к социально-трудовым отношениям, несмотря на отход от классической теории, основываются тем не менее на анализе трудовых отношений на микроуровне и вносят свой вклад в лучшее понимание отношений между работодателем и работниками. Согласно данным теориям, формирование этих отношений подразумевает создание взаимоприемлемых и взаимовыгодных условий трудовой деятельности, удовлетворяющих всех участников этих отношений [3].

Говоря о подходах к формированию социально-трудовых отношений, автор разделяет мнение американского профессора Ф.Герцберга, что поле изучения социально-трудовых отношений, меньше, чем любая другая область исследований содержит универсальную модель, которая подходила бы для всех ситуаций и давала бы достоверное объяснение и надежное решение. Это очевидно из анализа, показывающего зависимость любой модели от различных факторов, в частности, рыночной экономики, глобализации и т.д. [4].

Как система социально-трудовые отношения имеют две формы существования. Первая – *реальные* социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. Вторая – *нормативные* социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы [5]. В идеале, обе формы - как реальная, так и нормативная - должны отражать одну и ту же модель социально-трудовых отношений, иметь в основе одну систему ценностей и строиться на тех же принципах. В этом случае она считается эффективной. Однако, как показывает практика, часто реально существующая модель не вполне соответствует нормативной, но является наиболее приемлемой для условий данной страны в данный период развития. В этом случае возникает противоречие между тем, какими мы хотим видеть социально-трудовые отношения (нормативные), и какие они есть в действительности (реальные).

В разработанной профессором Гарвардского университета Дж.Данлопом модели социально-трудовых отношений ключевые участники – работники (их представители профсоюзы), менеджмент предприятия (работодатели) и государство не могут действовать автономно или независимо, более того их взаимоотношения определяются существующей рыночной и технологической средой, политическим контекстом. В этой среде участники, взаимодействуя друг с другом, ведут переговоры, используют экономическую и/или политическую власть в процессе определения трудовых правил, составляющих выходной результат социально-трудовых отношений (Рисунок 1).

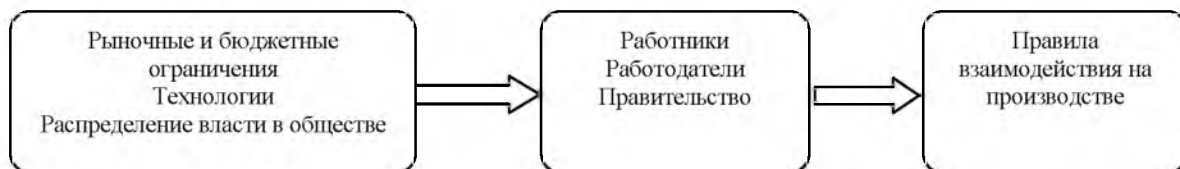


Рисунок 1 – Модель социально-трудовых отношений Данлопа

Примечание - Построено по источнику [6]

Данлоп определил так называемую «паутину правил», включающую элементарные компоненты, управляющие социально-трудовыми отношениями, выделив институты и нормы, на основе которых

осуществляются социально-трудовые отношения, и которые регулируют результаты этих отношений: основные нормы (заработная плата и тарифные расценки, продолжительность рабочего дня, правила по охране труда и т.д.); процессуальные институты (правительственные регулирующие организации, органы примирения и арбитража и т.д.). При этом стороны, участвующие в системе трудовых отношений, в зависимости от существующих традиций и институтов, могут реагировать по-разному в тех же обстоятельствах [7]. Логично, что в такой ситуации меняются и подходы, и сам процесс формирования той или иной модели.

Динамика развития мирового хозяйствования показывает, что в условиях глобализации социальная система в результате своей открытости становится особенно восприимчивой к внешним воздействиям и внутренним колебаниям, что предопределяется большим спектром разнообразных условий и факторов, классифицируемых по различным признакам: внешние (политические, экономические, социальные); внутренние (стратегия фирмы, карьерный рост); специфические (подготовка кадров, повышение квалификации). Требования региональной интеграции, ускоренные темпы внедрения новых технологий требуют большей гибкости со стороны национальных институтов.

При таком всеобъемлющем подходе все более значимую роль играют человеческие ценности [8]. Сокращение доли индустриального труда и соответствующего ему «унифицированного» работника, рост требований к образованию и профессиональной подготовке занятых, увеличение элементов творчества в трудовом процессе определяют необходимость новой мотивации трудовой деятельности и социализации трудовых отношений. Качественные характеристики занятых становятся основным фокусом регулирования социально-трудовых отношений. Формирование более высокого качества рабочей силы предполагает усиление роли государства в этом процессе (системы образования и здравоохранения), хотя их совершенствование происходит при активном участии остальных субъектов рынка труда.

По нашему мнению, использование комплексного холистического подхода к исследованию социально-трудовых отношений позволяет охватить всю многогранность данного феномена, объединить влияние внешней среды и внутреннего комплекса их взаимоотношений, взаимозависимостей. Используя модель социально-трудовых отношений Данлопа, дополнив ее внешним и внутренним контекстами, нами построена следующая модель системы социально-трудовых отношений, которая в полной мере отражает ситуацию в сфере труда (Рисунок 2).

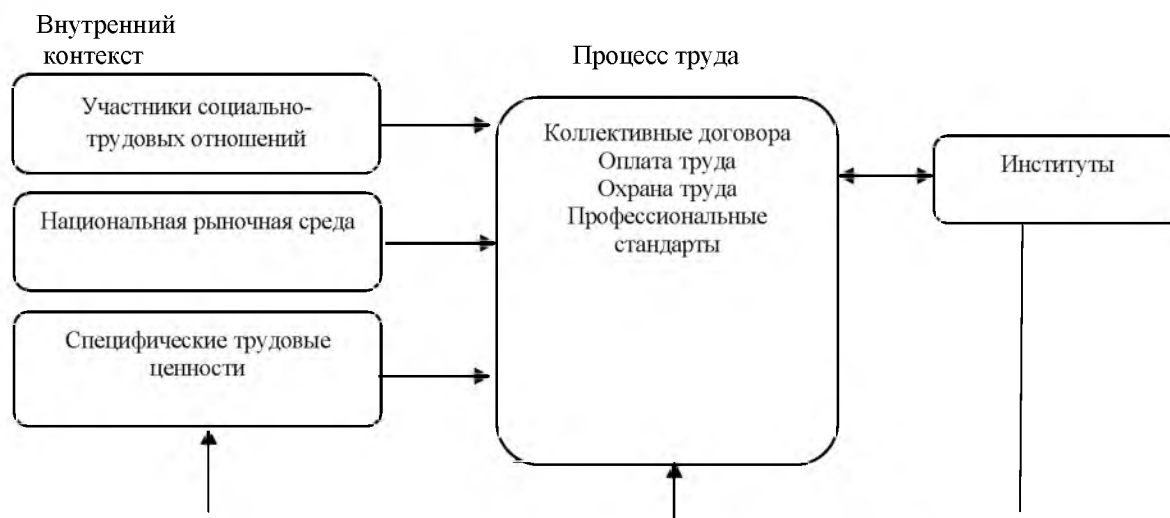


Рисунок 2 - Модель системы социально-трудовых отношений

Выразив данную взаимозависимость алгебраически, мы представили социально-трудовые отношения как производную от взаимодействия составляющих их элементов:

$$R = f(a, int, ex, Id, I) \quad (1)$$

где: R – принципы формирования системы социально-трудовых отношений, a – участники, int – внутренняя рыночная среда, ex – внешняя среда, Id – идеология, I – институты.

Очевидно, что в математическом оформлении четко просматривается зависимость принципов формирования модели от составляющих ее элементов. Также становится понятным, что содержание системы не может опережать развитие формирующих ее элементов и принципов. В условиях естественного становления системы социально-трудовых отношений, как это происходило в экономически развитых странах, такого противоречия, как правило, не происходит.

Следует отметить, что в постсоветских странах, в том числе и в Казахстане реформирование экономики, а теперь и ее трансформация инициированы сверху. Складывается ситуация, когда на нормативном уровне

задаются цели и принципы построения, к которым «подтягиваются» субъекты социально-трудовых отношений. Но поскольку сложившиеся изначально трудовые ценности отличались от ценностей, на которых базируется рыночная система социально-трудовых отношений, институты меняются быстрее, чем моральные ценности.

На основе сравнительного анализа методологических предпосылок основных теорий трудовых отношений возможно выделить 4 критерия для определения модели социально-трудовых отношений: государственная политика на рынке труда, тип управления системой, социальное равенство или неравенство участников, и доминирование индивидуальных, групповых или общественных интересов [9]. Согласно анализу выделенных критериев для идентификации модели социально-трудовых отношений (Таблица 1) можно заключить, что современная национальная модель, складывающаяся в Казахстане, в основном коллективная и характеризуется патернализмом, в основе которого интересы общества стоят выше интересов индивида.

Таблица 1 - Характеристика моделей социально-трудовых отношений на реальном и нормативном уровнях

Критерии для идентификации модели социально-трудовых отношений	Модель, базирующаяся на национальных ценностях	Модель, базирующаяся на законодательных нормах
Государственная политика на рынке труда	Активная	Активная
Управление системой социально-трудовых отношений	Доминирование-субординация	Социальное партнерство
Доминирование индивидуальных, групповых или общественных интересов в социально-трудовых отношениях	Общественные интересы	Баланс интересов социальных групп

Примечание - Составлено по источнику [5].

Естественно, что природа и распространение новых моделей трудовых отношений находится в центре современного внимания исследователей экономики и социологии труда, равно как производственных отношений и в науке управления [10]. Основная их гипотеза состоит в том, что организационные инновации, соединенные с практикой управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями, являясь индикаторами институциональных параметров в среде труда в качестве организационных конфигураций, составляют новые трудовые модели [11]. Очевидно, что каждой из возможных комбинаций механизмов управления соответствует определенная поведенческая модель. То есть при преобразовании экономической или социальной политики управленческая и поведенческая модели также должны быть трансформированы.

В числе особенностей реализации социально-трудовых отношений в условиях глобализации экономики, построения инновационной экономики, особенно чувствительной к человеческому фактору и требовательной к культурной среде, следует назвать расширение социального пространства человека, реализуемого в разнородных связях и мотивационно-ценностных сферах его деятельности. Это означает не просто повышение эффективности использования человеческого фактора в экономике, а улучшение качества социально-трудовых отношений, т.е. их гуманизацию, что согласуется с мнением канадского ученого Ж.Диона о том, что состояние социально-трудовых отношений в основном зависит от того, как члены данного сообщества осуществляют свои функции или играют свои роли [12], то есть от социальной и психологической связи между индивидами.

Таким образом, изучение и анализ основных принципов и подходов к формированию моделей социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие выводы:

1. Создание эффективной модели социально-трудовых отношений должно исходить из многогранности их проявления. Это означает, что теоретико-методологической основой их формирования должен стать комплексный подход к решению проблем трансформации и взаимодействия социального и экономического компонентов. Социально-трудовые отношения должны изучаться как с позиций экономики, так и права, социологии, психологии, этики и организационной теории. При этом на практике эти аспекты невозможно разделить, подход к их изучению предполагает единство и взаимообусловленность социально-трудовых процессов, направленных на реализацию эффективной системы социально-трудовых отношений, определяемой социальной политикой государства и внешним влиянием.

2. Происходящие в глобальном мировом хозяйстве глубокие социокультурные изменения несомненно трансформируют и сущностные характеристики трудовой деятельности. Естественно, что состояние социально-трудовых отношений во многом зависит от социальной и психологической связи между индивидами. В данном случае следует подчеркнуть важность именно психологического аспекта проводимой модернизации. Надо отметить, что такие факторы, как новая мотивация к труду, ответственность не только личная, но и общественная, чувство сопричастности, коллективизма, единения пока не нашли должного развития в практике Казахстана. Безусловно, эти параметры необходимы для решения проблемы подготовки работников к трудовой активности в условиях новой модели.

3. Вышеуказанные выводы должны быть положены в основу построения Общества Всеобщего Труда, обеспечивающего создание благоприятных условий труда на основе взаимообусловленных социального, психологического и культурного аспектов модернизации казахстанского общества. Это в свою очередь потребует активизации и гармонизации совместных усилий всех социальных партнеров.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zakon.kz/>
- [2] Eric Brangier, Alain Lancry, Claude Louche. *Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. - Des dimensions humaines du travail*, 2011. – 523 p.
- [3] Bessi C. et Favereau O. *Institutions et Économie des Conventions. // Cahiers d'économie politique*, 44, automne, 2003. – 170 p.
- [4] Noël Mallette. *Principaux courants et théories économiques. – CRIA*, 2015. – P.50.
- [5] Umpleby Stuart A., Medvedeva T.A. *The Problem of Social-Labor Relations Management: A Methodological Aspect. - The George Washington University Washington, DC USA*, 2010. – 52 p.
- [6] Dunlop P. F. *Industrial Relations Systems*. N.Y.: Holt, 1958. – 399 p.
- [7] Trebilcock, A. *Labour Relations and Human Resources Management. Encyclopedia of Occupational Health and Safety. – Geneva*, 2011. – 251p.
- [8] Thiret, Bruno. *Saisir les faits économiques: la méthode Commons. // Cahiers d'économie politique. – 2008. - #40-41. – P.79.*
- [9] Лапин К. П. *Основы социологии и социальной психологии. – СПб.*, 1994. – 117с.
- [10] Louart Pierre. *Maslow, Herzberg et les theories du contenu motivationnel //Les Cahiers de la Recherche. – IAE, Lille*, 2011. – 351p.
- [11] Ramstad Yngve. *Institutional Economics and the Dual Labor Market Theory, in M. R. Tool (ed.), Institutional Economics: Theory, Method, Policy. - Boston, Kluwer Academic Publishers*, 2003. - 235 p.
- [12] Dion, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations du travail. Deuxième édition. Québec: Les Presses de l'Université Laval, XXIV*, 2006. - 993 p.

REFERENCES

- [1] N.A. Nazarbayev. *Social modernization of Kazakhstan: Twenty Steps to the Universal Society of Labor*, 2012. [Electronic resource]. Access: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** Russ.).
- [2] Eric Brangier, Alain Lancry, Claude Louche. *Theories and practices of industrial and organizational psychology. Human dimensions of work*, 2011, 523 p. (in French).
- [3] Bessi C. et Favereau O. *Institutions and Economics of Conventions. Political Economy notebooks*, 44, autumn, 2003, 170 p. (in French).
- [4] Noël Mallette. *Main trends and economic theories. CRIA*, 2015, P.50. (in French).
- [5] Umpleby Stuart A., Medvedeva T.A., *The Problem of Social-Labor Relations Management: A Methodological Aspect. The George Washington University Washington, DC USA*, 2010, 52 p. (in Eng.)
- [6] Dunlop P. F. *Industrial Relations Systems*. N.Y.: Holt, 1958, 399 p. (in Eng.)
- [7] Trebilcock, A. *Labour Relations and Human Resources Management. Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Geneva*, 2011, 251p. (in French).
- [8] Thiret, Bruno. *Seize economic facts: the method Commons. Political Economy Notebooks*, 2008, #40-41, P.79. (in French).
- [9] Lapin K.P. *Basics of sociology and social psychology. St. Petersburg*, 1994, 117p. (in Russ.)
- [10] Louart Pierre. *Maslow, Herzberg and theories of motivational content. Les Cahiers de la Recherche*, 2011, IAE, Lille, 351p. (in French).
- [11] Ramstad Yngve. *Institutional Economics and the Dual Labor Market Theory, in M. R. Tool (ed.), Institutional Economics: Theory, Method, Policy, Boston, Kluwer Academic Publishers*, 2003, 235 p. (in Eng.)
- [12] Dion, Gérard. *Canadian Dictionary of labor relations. Second edition. Quebec: The University of Laval Press, XXIV*, 2006, 993 p. (in French).

ЖАЛПЫҒА ОРТАҚ ЕҢБЕК ҚОҒАМЫ МОДЕЛІН ҚҰРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

З.К. Чуланова

Түйін сөздер: модель, қоғам, әлеуметтік-еңбек қатынастары, әлеуметтік жаңғырту, мотивация

Аннотация. Жұмыстың мақсаты Қазақстан Президентінің бағдарламалық мақаласында құруға қажеттілігі аталып кеткен Жалпыға ортақ Еңбек Қоғамы моделін қалыптастыру қағидалары мен ережелерін түсіндіру болып табылады. Бұл қоғамның негізінде зерттелін жатқан әлеуметтік-еңбек қатынастарының тұжырымдамалық моделі, қоғамның әлеуметтік, психологиялық және мәдени жаңғыртуы негізінде қолайлы еңбек шартын құруға бағытталған. Зерттеу барысында ғылыми классификациялау мен жүйелендіру, жүйелік және салыстырмалы талдау, жаһанды факторлардың мәнмәтінің есепке алу тәсілдері қолданылды. Зерттеу оның пәнаралықтығын есепке ала отырып, экономикалық, әлеуметтік, мәдени салалардың бірлігіне сүйене отырып, халистикалық (бітұтас) тәсіл негізінде жүргізілді. Жұмыстың нәтижесі ретінде автормен ұсынған, сыртқы орта мен ішкі кешеннің әсер етуін біріктіру олардың өзара қарым-қатынасы, өзара тәуелділігі және сол феноменнің барлық көпжақтылығын қамтитын әлеуметтік-еңбек қатынастар жүйесінің моделі болды.

Поступила 25.04.2016 г.