

**С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ**

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова

ПМУ ХАБАРШЫСЫ

Гуманитарлық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК ПГУ

Гуманитарная серия
Издается с 1997 года

№ 4 (2018)

Павлодар

Акишев А. А.,	д.полит.н., профессор;
Арын Р. С.,	д.пол.н., профессор;
Абсаттаров Р. Б.,	д.филос.н., профессор;
Ахмеджанова Г. Б.,	д.ю.н., профессор;
Борбасов С. М.,	д.пол.н., профессор;
Батырбаева Ш. Д.,	д.и.н., профессор (Кыргызстан);
Ветренко И. А.,	д.пол.н., профессор (Россия);
Джунусов А. М.,	д.пол.н., профессор;
Жиренчин К. А.,	д.ю.н., профессор;
Иватова Л. М.,	д.пол.н., профессор;
Косанов Ж. К.,	д.ю.н., профессор;
Кошенова Р. Н.,	д.филос.н., доцент;
Нурымбетова Г. Р.,	д.пол.н., профессор;
Романова Н. В.,	д.и.н., профессор;
Сабит М. С.,	д.филос.н., профессор;
Билялова Г. К.,	д.филос.н., профессор;
Кузембаев Н. Е.,	к.и.н., доцент;
Шокубаева З. Ж.	(тех. редактор).

«САЯСАТТАНУ» СЕКЦИЯСЫ

Зозуля Т. Н., Жакубалдина А. К.

Елдің саяси имиджінің қалыптасуына
кросс-мәдени коммуникациялардың әсері9

Зозуля Т. Н., Сембаева Г. У.

«Рухани жаңғыру» бағдарламасы қоғамдық
сана-сезімді жаңарту – уақыт талабы25

Зозуля Т. Н.

Ұлы дала ғасырындағы үздіксіз байланыс36

Исаков А. Б.

Әлеуметтік ынтымақтастықты зерттеудегі
теориялық көзқарастар42

Калиев И. А., Зада Б. С.

Қоғамдық ұйымдастыру және бизнестегі жергілікті
өзін өзі басқару әлеуметтік серіктестігінің шетел тәжірибесі64

Мақсат Р. М.

Тәуелсіз Қазақстанның парламентаризмнің
қалыптасуындағы президент институтының рөлі84

Мақсат Р. М.

XIII–XV ғғ. аралығындағы Англиядағы парламентаризм
институты дамуының ерекшеліктері90

Тайкебаева Ж. Т., Исаков А. Б.

Әлеуметтік ынтымақтастықтың үрдістерін реттеудегі
нормативтік-заңнамалық база101

Теренченко И. С., Айтмухамет А. А.

Сайлау үрдісіндегі саяси кеңес беру112

Теренченко И. С., Тайкебаева Ж. Т.

Политконсалтингтегі стратегиялық жоспарлау122

Турлыбекова А. М.

Қоғамдық сананы жаңғырту төңірегінде
Қазақстан жастары арасында этникалық

тұлғаны қалыптастыру сұрақтарын қарастыру133

«ӘЛЕУМЕТТАНУ» СЕКЦИЯСЫ**Анарбек Н.**

Тілдік саясат қазақ қоғамының рухани құндылықтарын
ұдайы өндіру құралы ретінде 142

Жумасултанова Г. А., Инджиголян А. А.

Қазақстандықтардың қоғамдық сананың жаңғырту
аясында ұлттық бірегейлік құрылымындағы бірлік
құндылықтардың орны 153

Медеубаева Ж. М., Таштемханова Р. М.

Ш. Мирзияев кезіндегі Өзбекстанның сыртқы саясаты: Орталық
Азиядағы аймақтандырылуға ықпалы мен мүмкіндіктері 164

Притворова Т. П., Легостаева А. А.,**Тян О. А., Орынбасарова Е. Д.**

Ауыспалы экономика жағдайында жұмысбастылықтың
ішінара және уақытша ерекшеліктері: Қазақстандағы куәлік 175

Таштемханова Р. М., Абжаппарова Б. Ж.

Германияның академиялық қоғамдастығының
Қазақстанның сыртқы саясаты жайлы талдауы 189

Урузбаева Н. А., Насанбекова С. Т., Родригез-Запатеро М.

Туризм саласындағы цифрландырудың әлеуметтік аспектілері 202

Урузбаева Н. А., Сапаров Қ. Т.

Қазақстанда кәсіпкерліктің әлеуметтік қызметін жүзеге асыру 211

Авторларға арналған ережелер 221

СОДЕРЖАНИЕ**СЕКЦИЯ «ПОЛИТОЛОГИЯ»****Зозуля Т. Н., Жакубалдина А. К.**

Влияние кросс-культурных коммуникаций
на формирование политического имиджа страны 9

Зозуля Т. Н., Сембаева Г. У.

Программа «Рухани жаңғыру» модернизация
общественного сознания – требование времени 25

Зозуля Т. Н.

Неразрывная связь поколений великой степи 36

Исаков А. Б.

Теоретические подходы в исследовании
социального партнерства 42

Калиев И. А., Зада Б. С.

Зарубежный опыт социального партнерства местного
самоуправления, общественных организаций и бизнеса 64

Мақсат Р. М.

Роль института президентства в становлении
парламентаризма независимого Казахстана 84

Мақсат Р. М.

Особенности развития института парламентаризма
в Англии на рубеже XIII–XV вв. 90

Тайкебаева Ж. Т., Исаков А. Б.

Нормативно-законодательная база
по регулированию процессов социального партнерства 101

Теренченко И. С., Айтмухамет А. А.

Политическое консультирование в избирательном процессе 112

Теренченко И. С., Тайкебаева Ж. Т.

Стратегическое планирование в политконсалтинге 122

Турлыбекова А. М.

Вопросы складывания этнической идентичности
среди молодежи Казахстана в рамках модернизации
общественного сознания 133

СЕКЦИЯ «СОЦИОЛОГИЯ»

Анарбек Н.

Языковая политика Казахстана
в условиях духовной модернизации общества 142

Жумасултанова Г. А., Инджиголян А. А.

Место ценностей единства в структуре
национальной идентичности казахстанцев
в условиях модернизации общественного сознания 153

Медеубаева Ж. М., Таштемханова Р. М.

Внешнеполитический курс Узбекистана
при Ш. Мирзиёеве: влияние и возможности
для регионализации в Центральной Азии 164

Притворова Т. П., Легостаева А. А.,**Тян О. А., Орынбасарова Е. Д.**

Особенности частичной и временной занятости
в переходных экономиках: свидетельство из Казахстана 175

Таштемханова Р. М., Абжаппарова Б. Ж.

Анализ внешней политики Казахстана
академическим сообществом Германии 189

Урузбаева Н. А., Насанбекова С. Т., Родригес-Запатеро М.

Социальные аспекты цифровизации сферы туризма 202

Урузбаева Н. А., Сапаров Қ. Т.

Реализация социальной функции
предпринимательства в Казахстане 211

Правила для авторов 221

CONTENT

SECTION «POLITOLOGY»

Zozulya T. N., Zhakubaldina A. K.

Influence of cross-cultural communications
on the formation of the country's political image 9

Zozulya T. N., Sembayeva G. U.

Program «Rukhani zhangyru» modernization
of public consciousness is the time requirement 25

Zozulya T. N.

Non-explosive connection of the generations of the great steppe 36

Isakov A. B.

Theoretical approaches in research of social partnership 42

Kaliyev I. A., Zada B. S.

Foreign experience of social partnership
of local government, public organizations and business 64

Maksat R. M.

Role of the institute of presidency in formation
of parliamentarism of independent Kazakhstan 84

Maksat R. M.

Features of development of the institute of parliamentarism
in England at the boundary of the XIII–XV centuries 90

Taikebayeva Zh. T., Isakov A. B.

Regulatory and legislative base for regulating
the processes of social partnership 101

Terenchenko I. S., Aytmuhamet A. A.

Political consulting in the election process 112

Terenchenko I. S., Taikebayeva Zh. T.

Strategic planning in political consulting 122

Turlybekova A. M.

Questions of forming ethnic identity among youth
of Kazakhstan within the framework of modernization
of public consciousness 133

И. А. Калиев¹, Б. С. Зада²¹к.полит.н., профессор, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;²магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОБЩЕСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ И БИЗНЕСА**

Модели социального партнерства в разных странах отличаются организационным механизмом, нормами и правилами регулирования социально-трудовых отношений, степенью централизации процедуры, участия государства в социальном диалоге. Анализ зарубежного опыта развития социального партнерства свидетельствует, что западная демократия определила такого рода отношения в социально-трудовой сфере как основную форму взаимодействия работников, работодателей и государства. Эффективность механизма социального партнерства в индустриально развитых странах основывается на целесообразном распределении ответственности и прав сторон партнерства за реализацию социально-экономической политики и ее последствий.

В работе автор рассмотрел основные модели социального партнерства, которые сложились в зарубежных странах, и дал их развернутую характеристику. Так же в статье были рассмотрены различные сферы, где протекают процессы социального партнерства, такие как, трудовая, социальная, образовательная и другие сферы жизнедеятельности общества.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальное проектирование, сотрудничество, межсекторное взаимодействие, государственная власть, бизнес-структуры, общественные организации, некоммерческие организации, межсекторное сотрудничество, взаимодействие, социальные проблемы, partnership, местное сообщество.

ВВЕДЕНИЕ

В качестве приоритетного направления развития большинства стран Советского Союза после 1991 года было выбрано формирование

демократического и правового государства, гражданского общества и социально ориентированной рыночной экономики. В течение практически трех прошедших десятилетий трансформационные преобразования коснулись практически всех сфер общественной жизни страны, в том числе системы трудовых и социальных отношений, и повлекли за собой внедрение принципиально новых подходов и методов взаимодействия между представителями общества, капитала и власти.

Советская патерналистская система трудовых и социальных отношений характеризовалась доминированием государственных органов власти, зависимостью профсоюзных и общественных организаций от партийных структур и отсутствием объединений работодателей. На постсоветском пространстве в трипартистской системе стал актуальным вопрос о формировании равноправных представителей наемных работников (общественности), работодателей и государства. В основу инновационной системы легла концепция корпоративизма, представляющая собой сотрудничество корпораций труда и общества, капитала и власти с целью согласования специфических разнонаправленных интересов и поиска общих взаимоприемлемых компромиссов.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Мировой опыт развития бизнеса позволяет считать социальное партнерство высшей стадией эволюции предпринимательства, когда компании переходят к политике социального диалога с обществом. Социальное партнерство также считается высшей точкой развития прозрачности коммуникаций бизнеса и общества.

Система взаимодействия государства, общества и бизнеса в разных странах функционирует по-разному. Несмотря на то, что речь идет о странах с развитыми рынками, список различий выглядит достаточно большим. Эти различия порождаются такими факторами, как исторически сложившимся характером отношений между обществом и государством, традициями разрешения деловых конфликтов, преобладающими типами экономического поведения населения, уровнем политической культуры, распределением ресурсов между различными институтами и многое другое.

В современной капиталистической экономике действуют две принципиально отличные друг от друга модели взаимодействия бизнеса и власти: плюралистическая и неокорпоративистская. В реальности ни одна из них не действует в чистом виде.

Плюралистическая модель основывается на том, что части общественной системы находятся в координационной зависимости, а значит, исключается

преобладающая роль какой-то одной части целостной системы. Совокупное воспроизводство целостной жизни общества возможно лишь при участии в нем всех типов и видов общественного производства, что не исключает наличия субординационных связей между ними. Однако именно материальное производство создает жизнеобеспечивающие продукты, от которых зависит не только функционирование общества, но и физическое выживание каждого конкретного человека. Отсюда следует, что все прочие виды общественного производства должны служить средством его оптимизации и дальнейшего развития.

Таким образом, для плюралистической модели характерна деятельность государства в интересах всего капиталистического класса. Благодаря фактической равно удалённости от основных финансово-экономических групп, государство может действовать в интересах системы в целом, обеспечивая ее стабильность, возможность пребывать в относительном равновесии. Если система отклоняется от равновесия и попадает в кризисную полосу, государство корректирует возникающие перекосы.

Плюралистическая модель взаимодействия власти и бизнеса базируется на англо-американской традиции, сформировавшейся в контексте следующих культурно-исторических особенностей [1].

Индивидуализм как основной принцип социально-экономического поведения основной части населения. Большинству экономически активного населения Великобритании и в особенности США присуща ориентация на личный успех, прежде всего в бизнесе, и высокая степень готовности принять на себя серьезные риски, связанные с достижением успеха и высокого личного уровня материального благосостояния [2].

Конкуренция рассматривается как неременное условие и движущая сила развития. Основой деловой этики и системы регулирования считается создание условий для конкуренции всех экономических агентов, а сама конкуренция рассматривается, как основа экономического развития и попытки ее ограничить воспринимаются как покушение на «американскую мечту», принцип «равных возможностей для всех».

Несмотря на возросшее за последние время внимание к социальной ответственности бизнеса, прибыль рассматривается как основной показатель его успешности, перевешивая все остальные.

Государство традиционно рассматривается как внешняя сила, роль которого заключается в выработке (совместно с бизнесом) правил регулирования, разрешении конфликтов, с которыми не может справиться само деловое сообщество (сильна тенденция к саморегулированию бизнеса), и поддержке национального бизнеса на международных рынках.

Основными элементами плюралистической модели взаимодействия бизнеса и государства являются:

- множество существующих групп давления, конкурирующих между собой за влияние на политику;
- лидерство в группах давления, адекватно учитывающее реакцию своих членов;
- государство, которое остается независимым от групп давления, в то время как они могут продолжать выдвигать ему свои предложения и некоторые из этих предложений могут быть даже институционализированы.

Власть ассоциаций бизнеса в плюралистической системе является строго ограниченной тем условием, что если они разочаруют хотя бы меньшую часть своих членов, принимая позицию, с которой эти члены не согласны, то эти фирмы, скорее всего, покинут эту ассоциацию, тем самым, ослабив ее сокращением доходов и снижением доверия представлять интересы бизнеса в целом. В плюралистических системах корпорации остаются членами ассоциаций только до тех пор, пока они убеждены, что их членство в отношении доступа к коммерчески полезной информации или политического представительства стоит затраченных ими денег, и способствует увеличению их капитализации. Ассоциации бизнеса обладают небольшой или не обладают никакой властью совершать какие-либо действия, которые ограничивают их членов.

Корпоратистская или неокорпоратистская модель взаимодействия государственной власти, бизнеса и общества сформировалась в контексте следующих культурно-исторических особенностей.

Ориентация на партнерство и сотрудничество различных профессиональных и социальных групп. Несмотря на некоторое усиление за последнее время внимания к поощрению индивидуального вклада, основой деловой этики является сотрудничество, а не конкуренция. Большое внимание при формировании управленческих органов в бизнесе уделяется включению в них представителей персонала компании, ее деловых партнеров.

Для большинства экономически активного населения стран континентальной Европы характерны ориентация преимущественно на гарантии достигнутого уровня жизни, предотвращение возможных потрясений и потерь, стремление избежать неудач в бизнесе. Главным считается не успех отдельной личности или компании, а обеспечение стабильности и успешного развития национальной экономики в целом. И даже до самого недавнего времени большая часть личных накоплений населения направлялась в банковские депозиты, и лишь незначительная часть направлялась на фондовый рынок на приобретение акций. Главный

управляющий в компании рассматривается как «первый среди равных», его полномочия в отношении изменения состава управленческой команды ограничены.

Сложившаяся деловая этика рассматривает обеспечение прибыльности компании как условие, но не исчерпывающую конечную цель бизнеса. Социальные обязательства считаются чрезвычайно важными, заслуживающими, в случае необходимости, того, чтобы внести изменения в ведение бизнеса. Конкуренция рассматривается как важное условие развития, которое, однако, не исключает возможности и необходимости ее ограничения в определенных случаях для обеспечения интересов экономики в целом.

Государство в корпоративской традиции является важным экономическим агентом, обеспечивающим выработку и соблюдение общих «правил игры», а также рассматривается как сила, несущая большие социальные обязательства перед обществом в целом, и имеющая, поэтому, право выдвигать соответствующие требования к бизнесу.

Неокорпоратизм предполагает наличие институциональных форм правления, в которой организации, представляющие основные экономические интересы, обычно это профсоюзы и союзы работодателей, получают основные привилегии и возможности участвовать в разработке законопроектов и политических решений в обмен на принятие ответственности и обязательств по содействию государству в управлении обществом. Комбинация разделения функций в представительстве и управлении находится в центре корпоративизма. Корпоративные организации также вовлечены в установку стандартов и условий для производства. Организации, которые принимают участие в корпоративских соглашениях, получают гарантированный статус монополии от государства.

В сильных неокорпоративских обществах появились крепкие централизованные профсоюзы и организации работодателей, которые делают очень привлекательным партнерство с государством. Отдельные профсоюзы допустили значительное участие власти в своей деятельности, чтобы контролировать соглашения по зарплате и получать разрешения на забастовки. Работодатели верили своим ассоциациям полномочия по принятию решений не только в отношении зарплаты, но также и в такой области как политика по защите окружающей среды.

В период экономических кризисов и Великобритании и даже Соединенные Штаты Америки прибегали к неокорпоратизму. В Соединенном Королевстве как консервативные, так и лейбористские правительства образовывали неокорпоративские институты, такие как Совет по развитию национальной экономики (NEDC), который свел вместе правительство,

профсоюзы и союзы работодателей для обсуждения экономической политики [3]. В США как в период «Великой депрессии» в 30-е годы 20 века, так и во время кризиса в 70-е годы были предприняты попытки использовать некоторые механизмы неокорпоративской практики. Однако тэтчеристы в Великобритании считали, что экономика будет процветать лишь при ограничении власти профсоюзов. Проявляя беспокойство по поводу обладания профсоюзами неумеренной властью, в формирование политики в Англии в 70-ые годы 20 века были включены организации работодателей. В США еще меньше одобряют тесное партнерство между группами интересов, такими как профсоюзы и правительство. Такие партнерства почти всегда рассматриваются, как противозаконные попытки завоевать неограниченное влияние, благодаря «особым интересам» [4].

Неокорпоратизм на национальном уровне нуждается в существовании развитых, централизованных и сплоченных экономическими интересами группами. Если трехсторонние соглашения заключаются между профсоюзами (или другими общественными организациями), государством и бизнесом, то должно быть четкое соглашение о том, кому дается право говорить об их интересах и должна быть определена организация, которая будет обладать полномочиями, выступать от лица ее членов.

Социальное партнерство как механизм конструктивного взаимодействия трех общественных секторов (государства, бизнеса и общественных организаций) на протяжении столетия использовались в странах с развитой рыночной экономикой для выхода из кризисов и ускорения социально-экономического развития территорий. Возникнув как механизм разрешения конфликтов, поиска точек соприкосновения и общих позиций между государством в лице органов власти, работодателями и профсоюзами работников, социальное партнерство во все большей степени превращается в инструмент общественного участия в планировании будущего территории, способствующий экономической стабильности и развитию.

Общественное назначение системы социального партнерства находит свое практическое значение в выполнении следующих задач:

- выработка и реализация согласованной социально ориентированной политики и экономических рыночных преобразований;
- содействие разрешению социально-трудовых конфликтов;
- совершенствование в установленном порядке законодательной базы, регулирующей социально-трудовые отношений;
- преодоление кризиса экономики и на этой основе – повышение благосостояния народа;
- достижение социальной стабильности в обществе [5].

Теоретические аспекты социального партнерства в условиях рыночного хозяйства обусловлены классической проблемой установления функций государства в условиях экономики, управляемой «невидимой рукой» рынка. Эта проблема обсуждалась еще Адамом Смитом, который доказал, что государство должно заниматься в основном поддержанием общественного порядка и защитой страны, ее граждан. Хотя степень вмешательства государства в экономику развитых стран различна, в настоящее время все эти страны имеют системы социального обеспечения (помощь безработным, их переподготовка и т.д.).

Наибольшее распространение социальное партнерство получило в трудовой сфере. Сама идея создания Международной организации труда (МОТ) консолидирует в себе принцип трипартизма. В целом принято выделять три модели социального партнерства, сложившиеся за рубежом:

- трехуровневая (Финляндия, Бельгия, Норвегия);
- одноуровневая (США, Канада, Япония);
- отраслевая (Германия, Австрия, Голландия, Швейцария).

Наиболее показательным примером трехуровневой модели является Бельгия, в которой действует система трехсторонних органов: Национальный совет по труду, предприниматели и профсоюзные организации. Для данной модели характерно постоянное вмешательство государства в трудовую сферу. Национальный совет по труду – это консультативный орган правительства, который ведет переговоры на общенациональном уровне. На отраслевом уровне создаются «паритетные комиссии». На уровне предприятия все вопросы решаются между предпринимателями и профсоюзной организацией.

Ключевое значение в трехуровневой модели социального партнерства уделяется участию работников в управлении производством. В Бельгии – это советы по труду, а в таких странах как Финляндия и Швеция – это органы сотрудничества, которые включают равное количество производителей и работников. Органы сотрудничества могут решать ряд вопросов, касающихся и производственных вопросов такие, как закупка оборудования, организация труда, нормы производства. А также и вопросы социально-экономического положения работников: подбор персонала, занятость, установление и предоставление социальных льгот и гарантий.

Одноуровневая модель социального партнерства предполагает заключение коллективных трудовых договоров. Все вопросы решаются на уровне предприятия, и государство фактически регулирует эту сферу путем законодательства по общим трудовым вопросам. Примером данной модели социального партнерства является США, где развитие сотрудничества работников и предпринимателей реализуется на уровне отдельных компаний.

Здесь отсутствуют специальные институты социального партнерства. При этом ассоциации предпринимателей и профсоюзы через взаимодействие с политическими партиями существенно влияют на законодательный процесс в части проведения государственной политики в трудовой сфере.

Отраслевая модель предполагает, что главным является именно отраслевой уровень, на котором осуществляется основной процесс переговоров и заключаются отраслевые соглашения. Коллективные трудовые договоры практически отсутствуют в практике предприятий.

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

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

В Соединенных Штатах организовано Национальное управление по трудовым отношениям, имеющее региональные отделения по всей стране. Основная задача управления – контроль над соблюдением коллективных договоров, заключенных предпринимателями и профсоюзами; обеспечение наемным работникам возможности сделать свободный выбор при заключении коллективного договора, а также предотвращения дискриминации при найме. Посреднические и арбитражные услуги при возникновении трудовых конфликтов оказывает Федеральная служба посредничества и примирения. Модель социального партнерства в США характеризуется тем, что коллективные переговоры ведутся на уровне предприятий. На национальном и отраслевом уровнях переговорный процесс между социальными партнерами практически не осуществляется.

Важная особенность модели социального партнерства в Соединенных Штатах Америки – это участие наемных работников в собственности предприятий. С этой целью создаются «народные предприятия», которые функционируют согласно международной программе «Наделение акциями собственников» и законом 1974 года. Данный закон позволил высвободить от налогообложения до 50 % прибыли, которая направляется на покупку акций работниками компаний [6]. В результате этого количество работников, перешедших к форме коллективного владения капиталом нанявшей их фирмы, резко возросло, а народные предприятия в экономике США получили бурное развитие.

Японская модель социального партнерства в социально-трудовой сфере предполагает проведение коллективных переговоров только на уровне предприятий. Коллективные переговоры существенно влияют на регулирование трудовых отношений в Японии, несмотря на то, что имеет место тенденция постепенного перехода от коллективных переговоров к неформальным трудовым отношениям с проведением совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов. Основная функция коллективных переговоров – упорядочение трудовых отношений на каждом отдельном предприятии, улучшение условий труда работников, повышение их экономического и социального статуса, уровня организованности. Важная составляющая японской модели – это участие работников в распределении результатов хозяйственной деятельности предприятия. Доход японского работника делится на две части: постоянная (заработная плата, пособия и дотации) и переменная, размер которой зависит от параметров работы предприятия, снижения издержек производства, роста производительности труда.

В Германии коллективные переговоры ведутся на отраслевом и региональном уровнях, на уровне предприятий коллективные договоры не заключаются. Вместо них заключаются производственные соглашения, подписанные работодателем и советом предприятия (органом рабочего представительства). В Германии профсоюзы не представляют интересы работников на уровне предприятий. В их обязанности входит ведение тарифных переговоров. На уровне предприятия основной формой социального партнерства выступает участие наемных работников в принятии решений или «Митбештимунг» (система правового обеспечения различных форм участия наемных работников в процессе принятия социально-экономических решений).

Большой международный опыт организации социального партнерства в трудовой сфере доказал и продолжает доказывать его эффективность. Учет

мнений работников при решении кадровых и производственных вопросов, постоянная работа с профсоюзами и реальная защита прав трудящихся – важное условие социальной стабильности и благополучия.

Новый импульс социальное партнерство получило в результате успешного его использования как социальной технологии в Ирландии начиная с 1987 года. В 20 веке Ирландия оказалась в кризисной ситуации. В результате комплекса социальных и экономических проблем, доставшихся в наследство от колониального прошлого, в стране началась массовая эмиграция (в основном в Соединенные Штаты Америки). Если в начале века население Ирландии составляло около пяти миллионов, то к 80-м годам 20 века оно сократилось до трех.

В начале 80-х годов положение еще более ухудшилось под ударами всемирного энергетического кризиса. Росли национальный долг, безработица, довершала картину инфляция. В этот момент группа социологов, экономистов и общественных деятелей создала Национальный социально-экономический совет, действующий по принципу изобретенных в США «фабрик мысли». Они разработали Программу национального возрождения, которая была опубликована и широко обсуждалась в стране.

В результате было подписано соглашение между Ирландским конгрессом профсоюзов, федерацией работодателей, федерацией строителей и правительством. Были заморожены социальные расходы и порождающий инфляцию «автоматический» рост заработной платы. Были последовательно приняты и выполнялись программы экономического и социального развития PESP (1991–1993 гг.), программа конкурентоспособности и занятости (1994–1996 гг.), программа партнерства (2000 г.).

В результате темпы роста экономики Ирландии оказались самыми высокими в Европе на протяжении 1988–2001 гг. (более 7 % в год), превышая даже рост азиатских стран. За эти успехи Ирландия получила прозвище «кельтский тигр» по аналогии с азиатскими «тиграми». Инфляция сократилась в несколько раз, упала безработица, дефицит бюджета сменился устойчивым профицитом. Более того, впервые с начала века население начало расти, правда, в значительной степени за счет приезжих. Есть и отрицательные стороны данного процесса – резко возросла стоимость жилья, так как квартиры всегда дорожают именно там, где можно хорошо зарабатывать.

В сущности, во всех развитых странах действуют системы социального рыночного хозяйства. В ФРГ вмешательство государства в распределение доходов осуществляется наиболее активно хотя бы потому, что налоги от прибыли предприятий составили в 1991 г. 66 %, то есть существенно больше, чем в США (45 %) и других странах.

В Финляндии методы социального партнерства были использованы в программе EMU Buffers, нацеленной на преодоление негативных эффектов от вхождения страны в ЕС, так как вступление в общий рынок всегда создает проблемы для местной экономики: изменяются цены, условия конкуренции. Благодаря этим мерам последние годы Финляндия занимает первые строки в мировых рейтингах экономического развития [The Finnish Social Partners made history: Agreement on Counter – Cyclical EMU Buffers. <http://www.kaapeli.fi/unions/1997/19971121.html>]. В частности государственная власть, бизнес структуры и представители общественных и профсоюзных организаций договорились о создании Фонда общего страхования по безработице социальных партнеров. Общий фонд страхования на случай безработицы будет нести ответственность за расходы, не покрываемые государством или фондами пособий по безработице профсоюзов. Пособия включают пособие по безработице, программы переподготовки взрослых, добровольные образовательные программы для безработных, компенсацию лицам, находящимся в отпуске, дополнительные трудовые пенсии, а также фонд обучения и выходного пособия. Расходы Единого фонда страхования на случай безработицы финансируются за счет страховых взносов работодателей и работников и возврата инвестиций.

В целом так называемая скандинавская модель социального партнерства в трудовой сфере характеризуется активным вмешательством государства в регулирование трудовых отношений и имеет ярко выраженные три уровня осуществления социального партнерства: общенациональный, отраслевой, уровень предприятий [7]. Идейной основой социального партнерства в Швеции является концепция «функциональной социализации», предполагающая максимальную интегрированность в общество каждого его члена [8]. Для Швеции характерны отношение к социальной политике как к цели экономической деятельности государства, доминирование идеи равенства и солидарности в ее осуществлении, активный упреждающий характер и чрезвычайно высокий уровень налогообложения.

На уровне отраслей в Швеции существуют совместные комиссии представителей работодателей и работников, которые учреждаются под контролем властей. На предприятиях вопросы трудовых отношений решаются преимущественно на двусторонней основе. Действуют органы участия работников в управлении производством – «органы сотрудничества», состоящие из равного числа представителей работников и предпринимателей.

Скандинавская модель связана с деятельностью специальных служб, осуществляющих процедуру примирения и трудового арбитража. Эти службы создаются при министерствах труда и занятости.

В Ирландии действует национальная сеть CWS, основанная на принципах социального партнерства, благодаря реализации которого был преодолен спад экономики в 80-х годах 20 века [9].

Австрия достигла значительных успехов в сохранении темпов роста в конце 20 века за счет использования механизмов социального партнерства [10]. Австрийская модель – это пример активного применения политики социального партнерства при поэтапном переходе к социально ориентированному рыночному хозяйству. Данная система включает как непосредственное сотрудничество крупных социальных групп, созданных по экономическим интересам, так и опосредованное взаимодействие организованных групп, включая и политические партии. В Австрии союзы предпринимателей и профсоюзов существуют в рамках постоянных палат, членство в которых является обязательным. Организация и деятельность независимых союзов гарантируется принципом свободы объединения, который зафиксирован в конституции страны. Предприниматели объединены в девять экономических региональных палат и федеральную палату. Палаты и их секции наделены широким кругом обязанностей, выполняемых самостоятельно, без вмешательства государственных органов. Параллельно с ними существует несколько добровольных организаций предпринимателей. Аналогично палатам предпринимателей с обязательным членством формируются палаты труда. Их цель – представление и обеспечение реализации социальных, экономических интересов наемных работников, а также их права на отдых.

Еще один известный пример социального партнерства – это организация «уполномоченного соучаствующего управления» в городе Порту-Алегри в Бразилии. В городе существовал полный комплекс проблем – бедность, разрушающиеся здания, дороги и коммунальные сети, процветали коррупция и клиентелизм властей. Средства из городского бюджета шли фирмам, по баснословным ценам, строящим и ремонтирующим совсем не то, что нужно было жителям. За это хозяева фирм поддерживали на выборах «дружественных» депутатов.

В 1989 году к власти в городе пришла партия труда. Созданная ею городская администрация разработала политику участия горожан в принятии решений о расходовании средств. Город был разделен на шестнадцать самоуправляющихся районов. Внутри кварталов действовали форумы «соседских» организаций населения, объединявших жителей нескольких соседних кварталов. Однако, как правило, оказывается, что население участвует в этих обсуждениях не очень активно. Сомнительной остается правомочность принятия решений на основе обсуждений, в которых принимала участие

небольшая часть жителей. Идея администрации Порту-Алегри состояла в том, чтобы придать законную силу решениям районных собраний.

Конечно, районные собрания не принимали окончательные планы развития, что требует экономических и инженерных расчетов, но они должны были принять список приоритетных задач, каждая из которых имела свой вес, а городская администрация уже обязана была планировать расходование бюджета в соответствии с этим списком. Именно такая модель, модель «уполномоченного участвующего управления», заставляет людей реально включаться в процесс принятия решений. При этом возникает ряд дополнительных положительных эффектов, среди которых следует назвать, во-первых, чувство сопричастности населения принятым решениям. Трудно оценить, до какой степени это чувство способствует успешной реализации принятых планов. Второй важный эффект – это усиление контроля за выполнением решений, которое происходит благодаря тому, что много людей принимали участие в их разработке и заинтересованы в правильном исполнении.

В центре социального партнерства лежит процесс коммуникации между его участниками. Практика показывает, что, начинаясь с относительно редких (раз в три-пять лет) и коротких переговоров, развитие социального партнерства ведет к возникновению практически постоянно действующего общественного диалога.

Очень большое внимание в зарубежных странах уделяется процессам социального партнерства в социальной сфере. Модернизация институтов социальной сферы и решение основных вопросов и проблем в ней строится путем создания гибких институциональных форм с участием государства, местного самоуправления и общественности, т.е. создание условий для непосредственной деятельности некоммерческих общественных организаций. Сами НКО занимают ключевую позицию при эффективном взаимодействии власти и общества, именно подобные организации продвигают основы гражданского общества, провозглашают гражданские принципы и ценности. Основным источником финансирования социальной сферы при этом остаются государственные бюджетные системы социального страхования. Деятельность НКО за рубежом существенно влияет на предоставление социальных услуг, а так называемое общественно-государственное партнерство рассматривается в качестве основного инструмента повышения качества этих услуг.

Проведенное университетом Дж. Хопкинса (Соединенные Штаты Америки) исследование показало, что в 38 странах доля государственного финансирования в общем объеме доходов общественных организаций

составляет в среднем 36 %. В странах Западной Европы, в Канаде и Израиле эта доля превышает половину всех доходов НКО (54 %), в странах Восточной Европы, Скандинавии и англосаксонских – 42, 35 и 36 % соответственно, в странах Латинской Америки – 19 % [11].

Преимущественно в США и странах Европейского Союза используются такие механизмы государственного финансирования НКО как гранты, контракты, государственные кредиты, ваучеры, операционные субсидии, налоговые льготы. При этом отмечается, что тем самым государство влияет на деятельность общественных организаций. Зарубежными экспертами предлагается создание совещательных или наблюдательных органов, осуществляющих контроль за распределением субсидий, либо принятие решений о государственных субсидиях НКО должны приниматься специальными независимыми органами.

Анализ практики налоговых инструментов привлечения бизнеса и общественных организаций к решению социально значимых задач за рубежом показал, что эффективность использования инструментов налоговой политики зависит и от развитости юридической базы и культуры в стране, и от экономического развития, мер государственной поддержки, в том числе степени их применения для некоммерческого сектора, и от исторического опыта развития государства.

В Соединенных Штатах Америки общественные организации наделяются статусом благотворительной организации и попадают под государственную поддержку (например, льготное налогообложение) подобных организаций в случае, если выполняют социально значимые функции в области образования, науки, религии, борьбы с бедностью и т.п. При этом подобные благотворительные организации могут иметь статус публичной организации или частного фонда, деятельность которого наиболее широко регулируется со стороны государства. В США физические лица, осуществляющие пожертвования на социальные нужды также попадают под льготное налогообложение. Льготы распространяются на подоходный налог в размерах до 50 %, если пожертвование было осуществлено в пользу образовательных организаций, церкви, медицинских учреждений и до 30 %, если в пользу других организаций, в отношении которых установлено льготное налогообложение.

Аналогичная практика налоговых льгот сложилась и в Канаде, где общественные организации, обладающим статусом благотворительных организаций, запрещено принимать любое участие в политической деятельности. Но следует учесть тот факт, что в Канаде налоговое законодательство разводит понятия «некоммерческая организация» и

«зарегистрированные благотворительные организации», чего нет в практике стран бывшего Советского Союза. Интересной практикой социального партнерства в сфере поддержки высшего образования в Канаде является льготное налогообложение спонсоров, организаций, занимающихся пожертвованием средств на нужды университетов, входящих в перечень, утвержденный правительством. Для физических лиц, осуществляющих такого рода пожертвование предоставляется налоговый кредит до 75 % налогооблагаемой базы в год, главной целью которого является предоставить отсрочку от уплаты налога, а налоговая база по подоходному налогу остается установленной в соответствии с законодательством. Физические лица имеют право переноса неиспользованных налоговых кредитов сроком на 5 лет.

В европейских странах, особенно в Западной Европе налоговое законодательство применяется в отношении тех общественных организаций, которые относятся к категории «работающих в общественных интересах». Во Франции от подоходного налога освобождаются некоммерческие организации, которые осуществляют свою деятельность для обеспечения социально значимых целей, но только при условии отсутствия конкурентной борьбы с коммерческим сектором экономики [12]. В Германии, могут рассчитывать на льготное налогообложение только благотворители, которые имеют письменное подтверждение (сертификат о налоговом вычете) на льготу, выданное организацией-получателем, а для пожертвований, сумма которых не превышает 200 евро предусматривается упрощенная процедура получения налогового вычета – банковская квитанция.

Большее значение на Западе придается развитию социального партнерства в сфере образования, в том числе профессионального, поддержки профессиональной ориентации молодежи.

Преимущественно используются такие формы социального партнерства как создание консультативных советов и заключение коллективных договоров. Государство, привлекая работодателей к проблеме образования, в том числе профессионального, решает множество вопросов: обеспечение занятости молодежи, сбалансированность рынка труда, заполнение свободных ниш в ряде невостребованных профессий и многие другие. К механизмам, используемым государством для привлечения работодателей в социальное партнерство за рубежом можно отнести следующее:

- государственные субсидии;
- выдача ссуд на переобучение и переподготовку;
- обеспечение учебных фондов и создание учебных мест для обучения на рабочем месте;

- государственные дотации;
- налоговые льготы.

В Великобритании с 1980-х годов проводится политика, направленная на создание и усиление связей между сектором экономики, непосредственными производителями и образованием. Проведена реформа законодательства в части создания профессиональных стандартов, развитии системы национальных квалификаций. С целью повышения престижа рабочих профессий в Великобритании стали использовать новую форму социального партнерства: школы – колледжи – университеты – государство – работодатели. Партнерство (Vocational Partnerships) – это важнейший механизм контактной работы тех участников, которые заинтересованы в профессиональной подготовке работников и развитии профессиональных компетенций и умений. В современной Великобритании выстроена четкая система взаимодействия всех участников социального диалога. Правительство совместно с Департаментом образования и занятости разрабатывают образовательную политику. Так называемые секторы Советов формируют профессиональные стандарты, проводят их анализ. Независимые квалификационные органы выдают квалификационные свидетельства. Инспекционные органы осуществляют контроль и надзор с целью повышения качества и эффективности обучения. Существуют также органы, регулирующие систему аккредитации, организации, осуществляющие подготовку и распространение учебных и методических материалов, технологий менеджмента образовательного учреждения. В рамках социального партнерства по вопросам профессиональной ориентационной работы в Великобритании организованы курсы «базовой подготовки», которые позволяют получить квалификацию в рамках высшего образования за два года и приравниваются к 2–3 годам бакалавриата, а полноценный диплом обучающийся может получить, отучившись еще один год.

Во Франции социальное партнерство в сфере образования реализуется путем заключения контракта между работодателем и обучающимся. Основной акцент делается на практические занятия: одна неделя в аудитории сопровождается двумя неделями практики. Работодатели в обязательном порядке должны направлять вновь прибывшую молодежь в возрасте от 16 до 26 лет в Центр ученичества, который и обеспечивает соответствующую подготовку в рамках заключаемого контракта.

В Голландии правительство отвечает за организацию среднего профессионального образования и обучения и его финансирование, за исключением обучения, предоставляемого компаниями («обучение на рабочем месте»). Однако закон также предусматривает создание таких

социальных структур, как национальные организации профессионального образования и обучения и региональные центры по профессиональному образованию и обучению, которые наделяются правом организации и осуществления профессионального образования и обучения. То есть, государство делегирует полномочия в этой области независимым структурам. Поэтому в Нидерландах созданы 22 «национальные организации» (National Bodies) профессионального образования и обучения, которые представляют интересы государства, работников и работодателей и осуществляют взаимодействие между рынком труда и профессиональным образованием и обучением. Юридически эти организации имеют статус частных структур и действуют в рамках частного права (как фонды или ассоциации), выполняя по поручению государства задачи, определенные законодательством. При этом, наряду с государственными задачами, они имеют право осуществлять коммерческую деятельность (например, обучение занятого населения по контрактам с компаниями или региональными службами занятости). Кроме того они могут разрабатывать учебные материалы и заниматься издательской деятельностью. Эти организации формируются из представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов и системы образования. «Национальные организации» обеспечивают качество квалификационной структуры, осуществляя постоянное взаимодействие и консультирование компаний, непосредственно предоставляющих обучение; специалистов из сферы промышленности и торговли и инновационных центров по отраслям. Социальные партнеры осуществляют поиск компаний, которые могут предоставить «ученические места» и соответствующие условия для производственной практики. Компании заинтересованы в предоставлении ученических мест по двум причинам: во-первых, они могут выбрать нужных для себя специалистов из «учеников», а во-вторых, «ученики», проходя производственное обучение, работают на компанию. «Ученические» места оплачиваются работодателями. Между работодателем и студентом заключается контракт, по которому студент становится сотрудником компании на период обучения и получает минимальную зарплату. Помимо этого работодатели также оплачивают инструкторов производственного обучения и стоимость учебных материалов, за это они получают определенные налоговые льготы. Предоставляя «ученические» места, компании несут достаточно большие расходы, которые зачастую являются непосильными для отдельно взятой компании. Поэтому нередко предприятия в рамках отрасли объединяются и заключают соглашение по совместному предоставлению «ученических» мест. В отдельных случаях они также могут организовывать центры производственного обучения.

В Германии социальное партнерство является одним из важнейших элементов дуальной системы профессионального образования. В стране за развитие профессионального обучения отвечает целый ряд институтов: корпоративные государственные структуры, занимающиеся обучением на предприятиях, земельные комитеты по профессиональному обучению, земельные министерства труда, финансов и культуры, федеральный институт профессионального обучения, федеральная служба по вопросам труда. При этом основная ответственность за образовательно-кадровую политику лежит на землях. Социальные партнеры активно участвуют в разработке квалификаций дуального образования. Значительная часть средств работодателей расходуется на выплаты пособий обучающимся, содержание помещений, зарплаты педагогов и инструкторов.

ВЫВОДЫ

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 **Семенов, Ю.** Западная Европа : развитие капитализма вглубь (XVI-XIX вв.) // [Электронный ресурс]. – <http://scepsis.ru/library/id1946.html>
- 2 **Зудин, А. Ю.** Ассоциации в системе отношений бизнеса и государства. «Классические» и современные формы в странах Запада // Прогнозис, 2009. – С. 241–287.
- 3 **Зудин, А. Ю.** Ассоциации в системе отношений бизнеса и государства. «Классические» и современные формы в странах Запада // Прогнозис, 2009. – С. 189–197.
- 4 **Королев, Е. А.** Взаимодействие бизнеса и власти на примере политических институтов Европейского Союза: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук. – М., 2009. – С. 28.
- 5 **Нетеребский, О. В.** Становление и развитие системы социального партнерства. Региональный аспект. – М., 2003. – С. 58.
- 6 **Михеев, В. А.** Основы социального партнёрства : теория и политика. – М., 2008. – С. 36.

7 The Finnish Social Partners made history: Agreement on Counter-Cyclical EMU Buffers. [Электронный ресурс]. – <http://www.kaapeli.fi/unions/1997/19971121.html>

8 **Лушникова, М. В.** Государство, работодатели и работники : история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль, 1997. – С. 50.

9 **Антюшина, Н.** Шведская модель социального партнерства в европейском контексте // Человек и труд – 2003. – № 7. – С. 17.

10 Community Workers Co-operative (CWC). [Электронный ресурс]. – <http://www.cwc.ie/index.html>

11 **Pichelmann, K. Hofer. H.** Austria : Long-term success through social partnership // Employment And Training Papers. – № 52.

12 **Sanders, J., O'Brian, M., Tennant M., Sokolowski, S. W., Salamon L. M.** The New Zealand nonprofit sector in comparative perspective. [Текст] // Wellington (New Zealand) : J. Hopkins Center for Civil society studies, office for the community and voluntary sector, committee for the study of the New Zealand nonprofit sector. – 2008. – 19; P. 41–42.

Материал поступил в редакцию 30.11.18.

И. А. Калиев¹, Б. С. Зада²

Қоғамдық ұйымдастыру және бизнестегі жергілікті өзін өзі басқару әлеуметтік серіктестігінің шетел тәжірибесі

^{1,2}С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 30.11.18 түсті.

I. A. Kaliyev¹, B. S. Zada²

Foreign experience of social partnership of local government, public organizations and business

^{1,2}S. Toraighyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan

Material received on 30.11.18.

Әртүрлі елдердегі әлеуметтік әріптестік модельдері әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің ұйымдастырушылық механизмі, нормалары мен ережелері, процедураны орталықтандыру дәрежесі және мемлекеттің әлеуметтік диалогқа қатысуы болып табылады. Әлеуметтік әріптестікті дамытудағы шетелдік

тәжірибені талдайтын болсақ, батыстық демократия әлеуметтік және еңбек салаларында осы қатынастарды қызметкерлер, жұмыс берушілер мен мемлекет арасындағы өзара әрекеттестіктің негізгі нысаны ретінде анықтады. Индустриалды елдерде әлеуметтік әріптестік тетігінің тиімділігі әлеуметтік-экономикалық саясатты жүзеге асыру және оның салдарлары үшін әріптестердің жауапкершіліктері мен құқықтарының тиісті бөлінуіне негізделді.

Осы мақалада автор шетелдік серіктестіктерде дамыған әлеуметтік серіктестіктің негізгі модельдерін қарап шығып, оларға толық сипаттама берді. Сондай-ақ, мақалада әлеуметтік, әлеуметтік, білім беру және қоғамның өзге де салалары сияқты әртүрлі салалар қарастырылған.

Social partnership models in different countries vary in the organizational mechanism, norms and rules for regulating social and labor relations, the degree of centralization of the procedure, and the state's participation in social dialogue. An analysis of foreign experience in the development of social partnership shows that Western democracy has defined this kind of relationship in the social and labor sphere as the main form of interaction between workers, employers and the state. The effectiveness of the social partnership mechanism in industrialized countries is based on the appropriate distribution of responsibilities and rights of the parties to the partnership for the implementation of socio-economic policy and its consequences.

In this paper, the author reviewed the main models of social partnership that have developed in foreign countries, and gave them a detailed description. Also in the article, there were considered various areas, where the processes of social partnership, such as labor, social, educational and other spheres of society, are taking place.

*A. B. Yesimova***The family-related networks as social capital for realization of reproductive behaviors**

Faculty of Humanities and Education,
K. A. Yesevi International Kazakh-Turkish University,
Turkestan, Republic of Kazakhstan.

Мақалада ортологиялық лексикографияның бір саласы – орфоэпиялық сөздіктердегі ауызша тіл нормаларының кодификациялануымен байланысты мәселелер қарастырылады. Орфоэпиялық сөздік құрастырудың алғашқы тәжірибелері қалай болғаны талданып, дәстүрлі қолданыстағы ауызша емлесімен, әсіресе мектеп өмірінде жазба сөзге ерекше көңіл бөлініп, ал ауызша сөздің тілдік нормалары назардан тыс қалғаны айтылады. Сонымен қатар ауызша сөз нормаларының бұқаралық ақпарат құралдары – радио, телевизия хабарлары тілінде ерекше орын алуы микрофон алдында диктордың сөзді қағаз бойынша нақпа-нақ, тақпа-тақ айтуымен байланысты екені атап көрсетіледі. Сөздікте ауызша сөзбен жазба сөздің салғастыру тәсілі арқылы олардың айырмасын айқындалғаны айтылып, орфоэпиялық сөздік құрастырудың бірден-бір оңтайлы жолы деп бағаланады.

The questions, related to the norms of the oral speech codification in pronouncing dictionary are the one of the Orthologous Lexicography field, are examined in this article. The analysis of the first pronouncing dictionary is conducted, the greater attention in these dictionaries is spared to verbal orthography in traditional application, and the language norms of the oral speech remained without any attention. It is also marked that the norms of the oral speech occupy the special place in the language of media programs, such as radio and TV and it is related to that a speaker reads the text clearly from the paper. In the article the differences of the oral and writing language are also educed by means of application of comparative method and it is estimated as one of optimal methods of the pronouncing dictionary making.

Теруге 30.11.2018. ж. жіберілді. Басуға 05.12.2018 ж. қол қойылды.

Пішімі 70x100 $\frac{1}{16}$. Кітап-журнал қағазы.

Шартты баспа табағы 13,06.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: М. А. Шрейдер

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Жумабекова

Тапсырыс № 3351

Сдано в набор 30.11.2018 г. Подписано в печать 05.12.2018 г.

Формат 70x100 $\frac{1}{16}$. Бумага книжно-журнальная.

Усл.печ.л. 13,06. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: М. А. Шрейдер

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Жумабекова

Заказ № 3351

«КЕРЕКУ» баспасынан басылып шығарылған

С. Торайғыров атындағы

Павлодар мемлекеттік университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«КЕРЕКУ» баспасы

С. Торайғыров атындағы

Павлодар мемлекеттік университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@psu.kz

www.vestnik.psu.kz