

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНООРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ****Мусаева Г.И., Файзрахманов Д.И.**

**Реферат.** Процесс регулирования рынка труда государством предполагает осознанные и планомерные действия, минимизирующие отрицательные моменты рыночного механизма. Это обусловлено тем, что в Казахстане в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем. В частности, в государственном секторе занята существенная часть трудоспособного населения, государство регулирует условия найма и увольнения работников в негосударственном секторе, кроме того, между государством и населением существуют отношения по поводу трудоустройства, обучения, перемещения, социального обеспечения. Воздействие на воспроизводство и использование трудовых ресурсов происходит через особые учреждения (министерства и ведомства), которые наделены исполнительной властью, функциями регулирования и правом контроля и, кроме того, распоряжаются определенными финансовыми и материальными ресурсами. Исследование социально-трудовой сферы на первый план выдвигает изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно социально-трудовые отношения. Становление социально ориентированной рыночной экономики в Казахстане и обеспечение ее нормального функционирования возможно при условии ее полноценной интеграции в мировое хозяйство, что предполагает оформленность социально-трудовых отношений в стране, выработку механизма их эффективного регулирования и встроенность системы социально-трудовых отношений в систему, признанную мировым сообществом.

**Ключевые слова:** социальноориентированная экономика, государственное регулирование, социально-трудовая сфера, социально-трудовые отношения, система социального партнерства, модель рынка труда, трехстороннее сотрудничество.

**Введение.** Проводимые в Казахстане преобразования направлены на формирование социально ориентированной рыночной экономики. Одним из важнейших факторов, обеспечивающих достижение этой цели, является эффективное использование трудового потенциала страны. Для этого требуется формирование цивилизованного рынка труда (что предполагает его государственное регулирование), системы социальных гарантий занятости и развитого сектора социальных услуг, позволяющего подготовить человека к трудовой деятельности.

Социальное рыночное хозяйство в обязательном порядке предусматривает действенные меры государственного регулирования экономики. И хотя об эффективности этих мер, степени вмешательства государства в экономику и о его необходимости вообще продолжают спорить экономисты, на практике этот вопрос однозначно положительно решен в большинстве стран цивилизованного рынка. Опыт экономической реформы доказал научную и практическую бесплодность противопоставления рыночного хозяйствования и экономической роли государства. Экономическая теория и практика убедительно доказывают, что нет, и не может быть эффективной, базирующейся на современных научно-технических достижениях, социальноориентированной рыночной

экономики без активной регулирующей роли государства.

Социально ориентированная рыночная экономика – исходная база понимания и построения социально-трудовой сферы. В области социально-трудовых отношений государственное регулирование включает: правовое регулирование социально-трудовых отношений (СТО), регулирование доходов населения, обеспечение социальной защиты, регулирование рынка труда и занятости, охрану труда и т.д. [1,2].

Основными целями государственного регулирования трудовых отношений являются содействие трудоустройству безработных и их материальная поддержка, повышение квалификации трудового потенциала страны и согласование решений в области развития экономики с основными мерами по регулированию рынка труда и социальной поддержки безработных. При этом формирование социально-трудовых отношений в условиях социальноориентированной экономики должно осуществляться на постоянно действующей основе системы мер государственного и общественного регулирования. Для нормального функционирования система СТО нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях (государственном, региональном, на уровне организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охва-

тывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т. д. На уровне организаций регулирование СТО осуществляется с помощью системы коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные позиции работников той или иной организации и их работодателей по важнейшим вопросам условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и т.д. [3].

**Анализ и обсуждение результатов.** В современных условиях повышение внимания к трудовым отношениям во многом определено сложившейся ситуацией в экономике, где последствия мирового финансово-экономического кризиса обозначили существующие проблемы в трудовых отношениях и вызвали социальную напряженность во многих государствах. Формирование эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений невозможно без глубокого теоретического осмысления самого феномена «социально-трудовые отношения». Актуальным в работах современных исследователей является вопрос, связанный с недооценкой социальной составляющей в развитии экономики и принижением роли СТО. На практике трудовые отношения – отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем – редко существуют в чистом виде, без социальной составляющей, и, наоборот, социальные отношения, как правило, возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д. [4].

Рассмотренные подходы к пониманию сущности СТО позволяют согласиться с авторами в том, что социально-трудовые отношения – это взаимодействие и взаимосвязь субъектов во время трудовой деятельности, сложившиеся вследствие разделения и кооперации труда, нацеленные на обеспечение высокого уровня качества трудовой жизни, как индивида, так и общества в целом и осуществляемые посредством регулирующей функции государства.

На наш взгляд, субъектами, осуществляющими регулирование социально-трудовых отношений, выступают и рынок, и государство, и органы управления обособленными территориями/регионами, и отдельные предприятия, и домашние хозяйства. За каждым из перечисленных субъектов закреплены определенные самостоятельные функции, проявление которых оказывает воздействующий импульс на социально-трудовые отношения. Однако эти импульсы отнюдь не равнозначны. Воздействие экономически более сильных субъектов

(рыночных, государственных) зачастую «затеняет» регулирующий эффект иных субъектов. Он учитывается как случайное, второстепенное явление. Отсутствие внимания к таким слабым регулирующим воздействиям оправдано до определенного времени, когда экономика может самонастраиваться с учетом действия одного или двух субъектов, но когда процесс восстановления стабилизации затягивается – учет воздействия импульсов иных субъектов необходим.

В Трудовом кодексе РК от 15 мая 2007 года под трудовыми отношениями понимались отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством РК, трудовым, коллективным договорами [5]. Такое определение данного понятия практически полностью «отсекало» из сферы трудовых отношений договоренности, достигнутые сторонами коллективных переговоров (представителей работников, работодателей и государство) при заключении региональных, отраслевых и генеральных соглашений по регулированию социально-экономических и трудовых вопросов. Между тем в отдельных из них содержатся достаточно конкретные договоренности сторон социального партнерства, например, в сфере оплаты труда работников. Кроме того, из вышеприведенного определения видно, что в нем отсутствует такой важнейший элемент регулирования трудовых отношений, как акт работодателя. При этом следует понимать, что все основные аспекты таких отношений регулируются именно актами работодателя [6].

Данные несоответствия были устранены в новом Трудовом кодексе [7]. Теперь под трудовыми отношениями подразумеваются отношения между работниками и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Достижение относительного равновесия на рынке труда обеспечивается за счет единства саморегулирования и государственного регулирования. Государственное регулирование трудовых отношений включает в себя такие аспекты, как взаимодействие государства с работодателями и работниками, трудовая иммиграция, регулирование минимальной оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности, помощь в трудоустройстве молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, представителей этнических меньшинств, государственное страхование на случай безработицы.

В развитых странах государство выступает

гарантом соблюдения законодательно норм условий и оплаты труда, разрешения трудовых конфликтов, поддержки безработных. Ускорение изменений на рынке труда требует наряду с традиционными мерами контроля над исполнением правил найма и увольнения работников, совершенствования процессов воздействия на системы подготовки найма, страхования рабочей силы.

Приобретение профессиональных навыков и адекватной подготовки должно стать ответом на изменения требований к характеристикам рабочей силы. С повышением профессионального уровня, ответственности, степени участия в процессе принятия производственных решений растет и заработная плата этой группы работников.

Проблемы безработицы связаны не только с фазами экономического цикла, но и со структурными изменениями. Снижение уровня стабильности и гарантий занятости, рост нестандартных видов труда, расширение трудовой миграции требуют новых подходов в сфере образования, профессиональной подготовки и социального обеспечения трудящихся.

На наш взгляд, стратегией трансформации государства на перспективу должно стать усиление его роли в поддержании экономического и социального благосостояния; сочетание и гармонизация различных механизмов рыночного, государственного и общественного регулирования для обеспечения стабильного развития на основе надежных гарантий в исполнении законов, партнерства, активного участия граждан в формировании государственной политики через различные общественные группы и государственные институты.

Содержательная сторона, включающая воздействие на процессы распределения и перераспределения рабочей силы, ее качественные характеристики, динамику спроса и предложения, создание новых рабочих мест, уровень доходов и систему трудовой мотивации – остается практически за пределами сферы государственного регулирования. По нашему мнению, именно это обстоятельство превращает формирующиеся рынки труда в наиболее уязвимые элементы рыночной экономики, пассивно адаптирующиеся к ее меняющимся реалиям. Отсутствие гибкой, эффективной социально-экономической политики государства на рынке труда, действенных механизмов его регулирования в условиях ухудшающейся в большинстве стран СНГ экономической ситуации неизбежно деформирует его развитие, увеличивая разрыв между задачей достижения полной, продуктивной и свободно избранной занятости и фактическим состоянием рынка труда. Между тем, рынок труда сегодня следует рассматривать не толь-

ко как механизм регулирования занятости, но и как важнейшую предпосылку и составляющую процесса формирования новых социально-экономических отношений, качественной трансформации всей общественной системы.

Расширение степени экономической свободы субъектов СТО в условиях рынка неизбежно влечет за собой ослабление государственных гарантий права на труд. Предельно подвижными становятся границы занятости как по отношению к видам деятельности, так и в плане включения личности в трудовую деятельность как таковую. Это стимулирует развитие мелкого и среднего бизнеса, личных подсобных хозяйств, различных нетрадиционных видов деятельности. Функционирование СТО должно складываться на основе различных принципов. Приоритетность конкретных принципов существования социально-трудовых отношений, комбинация их в процессе разрешения проблем в социально-трудовой сфере характеризуют тип СТО.

Принципы СТО исследованы многими специалистами в этой области. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависит конкретный тип СТО и другие принципы, его определяющие. В соответствии с принципами выделяют типы СТО: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидарность, дискриминация, конфликт (рисунок). Типы СТО определяются способом принятия решений в социально трудовой сфере [1,2].

Необходимо отметить, что наиболее приемлемым типом социально-трудовых отношений в социальноориентированной экономике, является социальное партнерство, поэтому остальные типы СТО в данной статье нами не исследуются.

Социальное партнерство (по терминологии МОТ – социального диалога) понимается как система взаимоотношений между работниками, работодателями и правительством, позволяющая учитывать взаимные интересы сторон при всей их противоположности и на этой основе достигать согласия по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, которое закрепляется в коллективных договорах соглашениях [8].

Содержание термина «социальное партнерство» в научной литературе определяется многозначно. Одни исследователи (Гордон Л.А., Клопов Э.В. [8,9] и др.) рассматривают социальное партнерство как метод и механизм регулирования СТО, разрешения противоречий между работниками и работодателями. Другие (Перегудов С.П., Михеев В.А. и др.) утверждают, что это один из наиболее распространенных видов корпоративизма и неокорпоративистских отношений представителей трех ос-

новых субъектов - бизнеса, профсоюзов и государства, классифицируя его по различным системам «трипартизма», «бипартизма», на микро- и мезо-корпоративизм (по уровням отдельных корпораций, отраслей и регионов) [10]. Третьи (Ветров А.В. [11] Умирзакова М.А., Сегизбаева Д.У. [12] и др.) характеризуют социальное партнерство между работниками, работодателями и властными структурами, как сложное социальное явление, многоплановый противоречивый общественный процесс.

На наш взгляд, наиболее точным и полным является определение, данное Михеевым В.А.: «Социальное партнерство - это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития» [13].

К принципам социального партнерства относятся: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; соблюдение норм действующего законодательства; полномочность представителей сторон; систематичность контроля; ответственность за выполнение принятых решений [15].

Практика партнерских отношений выработала формы реализации их принципов: исполнение действующего законодательства, договора и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон, совместный контроль за выполнением достигнутых договоренностей.

Трехстороннее сотрудничество остается надежным средством достижения равновесия между экономическими и социальными императивами. Преимущества трехстороннего сотрудничества объясняются тремя главными причинами. Во-первых, это то, что связывает трех основных участников экономической и социальной жизни процессом принятия решений. Это позволяет ему сохранить одновременно те роли, которые выполняют рыночные силы и государственные органы власти. Во-вторых, это то, что процесс трехстороннего сотрудничества изначально проходит на самом высоком уровне, с распространением принятых решений по нисходящей до конкретных участников социальных отношений.

Система социального партнерства определяется составом его сторон и их ролью приме-

нительно к тем уровням, на которые оно реализуется. Модель фиксирует соотношение уровней и механизмов связей в системе. Как отмечалось выше, существуют различные мнения по поводу сущности социального партнерства и трактовки его моделей. При этом в основу классификации положены различные критерии. Так, Смольков В.Г. выделяет три его типа:

- первая, согласительная модель – в формировании и реализации социальной и экономической политики участвуют предпринимательские объединения, государство и профсоюзы; высокий уровень централизации коллективно-договорного процесса; такой тип социальных отношений интерпретируется как «неокопоративистская модель»;

- вторая модель сфокусирована на снижении роли профсоюзного движения; стремление исключить профсоюзы из процесса принятия решений в социальной области обосновывается тем, что якобы не существует эффективной колдоговорной практики;

- третья, плюралистическая модель (фрагментация: коллективные переговоры децентрализуются и спускаются преимущественно до уровня отдельных предприятий и даже филиалов).

Первая модель свойственна странам Скандинавии, Австралии, Нидерландам и частично – Германии и Швейцарии; вторая – Франции; третья – Великобритании, Канаде, США и Японии [16]. В основе другой классификации лежит выделение доминирующего уровня социального диалога:

- модели с доминирующим межотраслевым уровнем, в которых наиболее значимым является общенациональный уровень переговоров и соглашений (применяются в Бельгии, Ирландии, Финляндии, Словении, то есть в небольших государствах с относительно простой отраслевой структурой);

- модели с доминирующим уровнем компаний, в которых центр партнерства приходится на предприятия, но при наличии определенного регулирующего влияния отраслевых и общенациональных соглашений (применяются в Чехии, Эстонии, Венгрии, Латвии, Литве, Польше и на Мальте);

- модели с доминирующим отраслевым уровнем. Основную роль играют отраслевые тарифные соглашения, которые в значительной мере распространяются на все большую часть предприятий отрасли (применяются в Австрии, Германии, Греции, Италии, Голландии, Португалии, Испании, Словакии, Швеции, то есть в развитых государствах со сложной отраслевой структурой). В Германии, например, коллективные договоры на предприятиях вообще не подписываются, их роль

выполняют так называемые «образцовые» соглашения, разрабатываемые в наиболее представительных компаниях и распространяемые на остальные компании отрасли. В ряде стран, например, в Швеции и Голландии, первоначально действовала равнопаритетная модель, которая постепенно трансформировалась в модель, близкую к германской. Во всех странах, входящих в эту группу, результаты отраслевых соглашений через специальный механизм расширения их условий воздействует на наиболее важные параметры коллективных договоров, заключаемых на предприятиях. Иногда условия согласованных трехсторонних отраслевых соглашений непосредственно распространяют на компании, входящие в отрасль, или на ассоциацию предпринимателей, подписавшую отраслевое соглашение. Выделение отраслевого уровня социального партнерства обусловлено значимыми различиями между отраслями. Внутри же отрасли механизм социального партнерства позволяет варьировать и поддерживать на согласованном уровне условия для работников и работодателей [17].

Казахстан одна из первых среди стран СНГ стала работать над приданием легитимности процессу социального партнерства принятием Закона РК «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений» [18]. Это послужило началом формирования эффективной системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, системы переговоров и соглашений власти, профсоюзов, работодателей. Стоит отметить, что в отечественной системе социального обеспечения, состоящей из механизма социальной защиты и социального партнерства, заложены превентивные меры, способные локализовать основные причины появления социальных конфликтов, что в условиях мирового финансового кризиса является своевременной мерой.

Смена типа СТО в Казахстане, связанная с развитием рыночных отношений, социальные издержки этого процесса выявили необходимость сформировать собственную модель социального партнерства. В этой связи следует научно обосновать социальное партнерство как общественное явление, объяснить его противоречия, проанализировать формы регулирования, наметить перспективы развития. Для

достижения эффекта синергии и сбалансированности интересов социальная ориентация экономики государства должна быть дополнена соответствующей социальной ориентацией экономики предприятий. Система СТО на уровне организации определяется системой факторов, основными из которых являются: концепция и стратегия развития организации, система рабочих мест, кадровая политика, трудовое поведение. Весьма важным фактором является регулирование СТО. Данный процесс включает: формирование взаимопонимания субъектов социально-трудовых отношений; идентификация социально-экономических процессов с точки зрения интересов сторон; выработка системы показателей, которая позволяет находить необходимую информацию и отражать процессы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений; изучение, анализ, обобщение и использование опыта зарубежных стран в области социально-трудовых отношений.

Таким образом, социальноориентированная экономика предполагает необходимость широкомасштабного государственного регулирования экономики, то есть наличие регулируемого рынка во всех сферах общественного производства.

**Выводы.** 1. Развитие рыночных отношений показало, что рынок не в состоянии обеспечить социальную ориентацию и работает нередко против интересов наемных работников. Следовательно, становится неизбежным и целесообразным усиление роли государственного регулирования СТО. В этой ситуации для Казахстана более приемлемым является европейская система трудовых отношений, характеризующаяся меньшей мобильностью населения, но более высокой регулирующей функцией государства.

2. В условиях социально-ориентированной экономики наиболее приемлемым и оптимальным типом регулирования СТО может выступать социальное партнерство. В качестве аргументации можно сослаться на опыт стран с рыночной экономикой. В условиях функционирования рынка труда баланс экономических интересов возможен только при известном равенстве сторон как партнеров, а эффективное и мирное разрешение противоречий в их интересах – на базе именно партнерских отношений.

#### Литература

1. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учебно-методическое пособие. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 296 с.
2. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл. В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт /В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхтГТУ, 2010. – 102 с.
3. Мусаева Г.И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях социально-ориентированной экономики //Materialy X Miedzynarodwoej naukow-practicznej konferensji «Aktualne problemy nowoczesnych nauk-2014» Volume 3. Ekonomiczne nauki. Przemysl. Nauka I studia. Praga, 2014. – 112 s.

4. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 736 с.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 252-III // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2014. – № 9. – С. 3-59.
6. Берешев С.Х. Трансформация трудовых отношений в Республике Казахстан в современных условиях. //Новая экономическая политика – основа устойчивого развития региона: материалы международной научно-практической конференции. Том 1. – Караганда: Типография КЭУ Казпотребсоюза, 2016. – 546 с.
7. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.
8. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Что нужно знать о социальном партнерстве? – М.: ИНФРА-М, 1994.
9. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России / Гордон Л.А., Клопов Э.В. и др. – М., 1993.
10. Перегудов С.П. Новые экономические структуры и российское государство // Россия и современный мир. –1996. – №2. – С. 49-58.
11. Ветров А.В. Соперничество или партнерство?: Внешнеэкон. Экспансия капитала /А.В.Ветров. – М.: Мысль, 1990 – 268 с.
12. Мусаева Г.И., Умирзакова М.А., Сегизбаева Д.У. Обеспечение занятости населения и ее регулирование. Учебное пособие. – ТОО «Кызылорда – Қанағаты». Кызылорда, 2016. – 140 с.
13. Михеев В.А. Политика социального партнерства. Учебно-методическое пособие. Ч.1. – М., 1999. – 93 с.
14. Михеев В.А. // Социально-гуманитарные знания. – № 5 – М., 2002. – 194 с.
15. Тутенов Б.В. Институт социального партнёрства - неперемнное условие активизации экономических преобразований и укрепления общественного согласия // Саясат. – 1996, – № 6. – С. 35-38.
16. Смольков В.Г. Модели социального партнёрства / В.Г.Смольков //Социально-политический журнал. – 1998. – №5. – С. 156-163.
17. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: «Права человека», 2005. – 196 с.
18. Закон Республики Казахстан «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» от 18 декабря 2000 г. N 129-II.

**Сведения об авторах:**

Мусаева Гульшат Исаевна – аспирант, e-mail: m.gulshat\_kz@mail.ru

Файзрахманов Джаудат Ибрагимович – доктор экономических наук, профессор, e-mail: info@kazgau.com  
 ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия.

**STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF SOCIALLY-ORIENTED ECONOMY**

**Musaeva G.I., Fayzrakhmanov D.I.**

**Abstract.** The process of labor market regulation by the state involves a conscious and systematic actions, that minimize the negative aspects of the market mechanism. This is due to the fact that in Kazakhstan in the system of relations between employers and employees is always present state which, in turn, is also a major employer. In particular, a significant proportion of the working population is employed in the public sector, the state regulates conditions of employment and dismissal of workers in the private sector, in addition, between the state and the people there are relations concerning employment, training, transition, social security. An impact on reproduction and use of labor resources occurs through special institutions (ministries and departments), that are endowed functions of regulation and the right to control by the executive power, in addition, dispose of certain financial and material resources. The research of social and labor sphere in the foreground puts forward the study of the relations system, reflecting the social and economic interests of the people in the course of employment, namely the social and labor relations. Becoming of a socially oriented market economy in Kazakhstan and to ensure its normal functioning is possible provided its full integration into the world economy, which involves arrangements of social and labor relations in the country, development of a mechanism for effective regulation and embeddedness of the system of social and labor relations in the system, recognized by the international community.

**Key words:** social-oriented economy, government regulation, social and labor sphere, social and labor relations, social partnership system, the model of the labor market, tripartite cooperation.

**References**

1. Odegov Yu.G., Sidorova V.N. *Ekonomika sotsialno-trudovykh otnosheniy v skhemakh i tablitsakh: Uchebno-metodicheskoe posobie.* [Economics of social and labor relations in diagrams and tables: manual]. – М.: Izdatelstvo “Alfa-Press”, 2008. – P. 296.
2. Fauzer V.V., Nazarova I.G., Fauzer VI.V. *Sotsialno-trudovye otnosheniya: sodержanie, mekhanizm upravleniya, zarubezhnyy opyt.* [Social and labor relations: content, management mechanism, foreign experience]. / V.V. Fauzer. – Syktyvkar - Ukhta: UkhtGTU, 2010. – P. 102.
3. Musaeva G.I. *Gosudarstvennoe regulirovanie sotsialno-trudovykh otnosheniy v usloviyakh sotsialno-orientirovannoy ekonomiki.* // *Materialy X Miedzynarodwoej naukow-i-practicznej konferensji «Aktualne problemy nouczesnych nauk-2014» Volume 3. Ekonomiczne nauki. Przemysl. Nauka i studia.* (State regulation of social and labor relations in socially-oriented economy. // *Materialy X Miedzynarodwoej naukow-i-practicznej konferensji «Aktualne problemy nouczesnych nauk-2014» Volume 3. Ekonomiczne nauki. Przemysl. Nauka i studia.*) Praga, 2014. – P. 112.
4. *Ekonomika truda: (sotsialno-trudovye otnosheniya).* [Labor Economics (Social and labor relations)]. / Edited by N.A. Volgin, Yu.G. Odegov. – М.: Izdatelstvo «Ekzamen», 2006. – P. 736.
5. The Labor Code of the Republic of Kazakhstan of May 15, 2007 № 252-III. [Trudovoy kodeks Respubliki Kazakh-

stan ot 15 maya 2007 goda № 252-III]. // *Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii. – Labor in Kazakhstan: problems, facts, comments.* – 2014. – № 9. – P. 3-59.

6. Bereshev S.Kh. *Transformatsiya trudovykh otnosheniy v Respublike Kazakhstan v sovremennykh usloviyakh. // Novaya ekonomicheskaya politika – osnova ustoychivogo razvitiya regiona: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii.* (The transformation of labor relations in the Republic of Kazakhstan in modern conditions. // The new economic policy - the basis of sustainable development of the region: proceedings of International scientific and practical conference. Volume 1). – Karaganda: Tipografiya KEU Kazpotreboyuza, 2016. – P. 546.

7. *Trudovoy Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V.* (The Labour Code of the Republic of Kazakhstan of November 23, 2015 № 414-V).

8. Gordon L.A., Klopov E.V. *Chto nuzhno znat o sotsialnom partnerstve?* [What you need to know about the social partnership?] – M.: INFRA-M, 1994.

9. *Na puti k sotsialnomu partnerstvu: razvitie sotsialno-trudovykh otnosheniy v sovremennoy Rossii.* [Towards social partnership: the development of social and labor relations in modern Russia]. / Gordon L.A., Klopov E.V. and others. – M., 1993.

10. Peregudov S.P. *New economic structures and Russian state.* [Novye ekonomicheskie struktury i rossiyskoe gosudarstvo]. // *Rossiya i sovremennyy mir. - Russia and the modern world.* – 1996. – №2. – P. 49-58.

11. Vetrov A.V. *Sopernichestvo ili partnerstvo?: Vneshneekon. Ekspansiya kapitala.* [Rivalry or partnership?: Foreign capital expansion]. / A.V. Vetrov. – M.: Mysl, 1990 – P. 268.

12. Musaeva G.I., Umirzakova M.A., Segizbaeva D.U. *Obespechenie zanyatosti naseleniya i ee regulirovanie. Uchebnoe posobie.* [Providing employment and its regulation. Manual]. – TOO «Kyzylorda – Kanağatı». Kyzylorda, 2016. – P. 140.

13. Mikheev V.A. *Politika sotsialnogo partnerstva. Uchebno-metodicheskoe posobie. Ch. I.* [Social partnership policy: manual. Part 1]. – M., 1999. – P. 93.

14. Mikheev V.A. *Sotsialno-gumanitarnye znaniya.* [Social and humanitarian knowledge]. – № 5 – M., 2002. – P. 194.

15. Tutenov B.V. *Institute of social partnership - an indispensable condition for intensification of economic reforms and the strengthening of public consent.* [Institut sotsialnogo partnerstva - nepremennoe uslovie aktivizatsii ekonomicheskikh preobrazovaniy i ukrepleniya obschestvennogo soglasiya]. // *Sayasat. – Sayasat.* – 1996, – № 6. – P. 35-38.

16. Smolkov V.G. *Models of social partnership.* [Modeli sotsialnogo partnerstva]. // *Sotsialno-politicheskiy zhurnal. – Social and political journal.* – 1998. – №5. – P. 156-163.

17. Bonvichini R. *Sotsialnoe partnerstvo i trudovye otnosheniya v Evrope. Priemlyemy li dlya Rossii evropeyskie modeli?* [Social partnership and labor relations in Europe. Is the European model acceptable for Russia?] – M.: «Prava cheloveka», 2005. – P. 196.

18. *Zakon Respubliki Kazakhstan O sotsial'nom partnerstve v Respublike Kazakhstan ot 18 dekabrya 2000g. №129-II.* (Law of the Republic of Kazakhstan on social partnership in the Republic of Kazakhstan dated December 18, 2000. №129-II).

**Authors:**

Musaeva Gulshat Isaevna – a post-graduate student, e-mail: m.gulshat\_kz@mail.ru

Fayzrakhmanov Dzhaudat Ibragimovich - Doctor of Economics, Professor, e-mail: info@kazgau.com

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.