

© 2017 г.

**Зауре Чуланова**

кандидат экономических наук, зав. отделом  
Института экономики КН МОН РК  
(e-mail: Zaure.ch@mail.ru)

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

В статье дается характеристика действующей модели социально-трудовых отношений в Казахстане и рассматриваются подходы к формированию эффективной модели социально-трудовых отношений в качестве фундамента социальной модернизации общества и формирования инновационной экономики. Анализируется роль нового трудового законодательства в обеспечении демократизации и гармонизации отношений социальных партнеров.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, дисбалансы, модель, модернизация, инновационное развитие, трудовое законодательство.

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, требуют осмысливания целого ряда новых теоретических и практических проблем (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 социально-трудовой сферы.

В постсоветских странах развитие социально-трудовой сферы по инновационному типу в настоящее время осуществляется фрагментарно. Своеобразие и сложность в том, что многие механизмы организационно-экономической модели формировались исходя из конкретных особенностей социалистического периода развития страны и не всегда имели экономическое обоснование. Накопившееся несоответствие сложившихся трудовых отношений, институтов, механизмов их взаимодействия реалиям сегодняшнего дня тормозит устойчивое социально-экономическое развитие на инновационной основе. Очевидно, что адекватная современным вызовам трансформация социально-трудовых отношений

предполагает коренные изменения сложившейся социально-трудовой сферы и создание механизмов адаптации этой сферы к новым условиям.

При разработке модели социально-трудовых отношений следует исходить из того, что основным ресурсом, на котором она базируется, представляется трудовая деятельность человека со всеми вытекающими отсюда многофакторными параметрами, воздействующими на этот процесс. Теоретические подходы к определению сущности социально-трудовых отношений различаются по диапазону охватываемых ими вопросов, включая состав участников, уровни и механизмы действия. Некоторые авторы, говоря о социально-трудовых отношениях, рассматривают их как «объективно существующие взаимозависимости и взаимодействия субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни»<sup>1</sup>, таким образом, практически ограничивая их сферой приложения труда и его вознаграждения. В ряде источников не делается принципиального акцента на различии в определениях «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения»<sup>2</sup>, основываясь на том, что они охватывают «как социальные, так и экономические аспекты»<sup>3</sup>. В некоторых же публикациях последних лет социально-трудовые отношения трактуются исключительно с точки зрения социального партнерства между работодателем и наемными работниками и при этом не учитывается, что последнее возникает лишь на определенном этапе развития этих отношений<sup>4</sup>. По нашему мнению, такой подход не дает четкого представления об изначальных интересах взаимодействующих сторон и, соответственно, представляется затруднительной разработка необходимого комплекса мер, обеспечивающих разрешение существующих в данной сфере противоречий и конфликтов.

В исследованиях западноевропейских ученых термин социально-трудовые отношения, также определяемый как производственные отношения, относится к системе, в которой работодатели, работники и их представители и, прямо или косвенно, правительство взаимодействуют в целях установления основополагающих правил для управления отношениями в процессе труда. Как отмечает французский ученый А. Требилкок, сфера их действия определилась вследствие промышленной революции, разрастание которой привело к появлению профсоюзов как представителей работников и развитию коллективных трудовых отношений. Соответственно, система социально-трудовых, или производственных, отношений отражает взаимодействие между основными их субъектами. При этом она включает в себя как социальные ценности (свободу

<sup>1</sup> Управление персоналом организации: учебник / М. ИНФРА-М, 2003. С. 58.

<sup>2</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / М. Издательство МГУ. 1996. С. 48.

<sup>3</sup> Колесников Н. Е. Развитие социально-трудовых отношений при переходе к рыночной экономике / СПб. 2003.

<sup>4</sup> Гурьев В. В. Регулирование социально-трудовых отношений / Саратов. 2001.

объединения, профессиональную солидарность, социальную защищенность), так и методы (например, ведения переговоров, управления на предприятии, консультаций и разрешения споров). С одной стороны, социально-трудовые отношения являются частью системы социальных отношений и находятся под влиянием этой системы. С другой стороны, для них характерна определенная независимость, и чем сложнее общество, тем больше она проявляется<sup>1</sup>.

С конца XX века в экономической теории зарубежных исследований существенно обновились подходы к изучению данной проблемы. Первоначально это было обусловлено переориентацией микроэкономического «стандарта» с двусторонних отношений на рынке, как фундаментальной категории экономического анализа, к теории договоров (*La théorie contractuelle*) и экономике соглашений (*l'Économie des conventions*). Эти два подхода к социально-трудовым отношениям, несмотря на отход от классической теории, основываются 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<sup>2</sup>.

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.<sup>3</sup>

Как система социально-трудовые отношения существуют в двух формах. Первая — *реальные* социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. Вторая — *нормативные* социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы<sup>4</sup>. 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

<sup>1</sup> Labour Relations and Human Resources Management. Encyclopedia of Occupational Health and Safety/ Geneva. 2Trebilcock, A. 011.

<sup>2</sup> Brangier, Eric, Lancry, Alain, Louche, Claude. Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations / Des dimensions humaines du travail. 2011.

<sup>3</sup> Louart Pierre Maslow, Herzberg et les theories du contenu motivationnel //Les Cahiers de la Recherche. IAE, Lille, 2011.

<sup>4</sup> Umpleby Stuart A., Medvedeva T.A. The Problem of Social-Labor Relations Management: A Methodological Aspect / The George Washington University Washington, DC USA. 2010. P. 400–405.

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.

П. Данлоп<sup>1</sup> определил так называемую «паутину правил», включающую элементарные компоненты, управляющие социально-трудовыми отношениями, выделив институты и нормы, на основе которых они осуществляются 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<sup>2</sup>. 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 делают необходимой большую гибкость со стороны национальных институтов.

Очевидно, что при таком всеобъемлющем подходе все более значимую роль играют моральные ценности. Сокращение доли индустриального труда и соответствующего ему «унифицированного» работника, рост требований к образованию и профессиональной подготовке занятых,

<sup>1</sup> *Dunlop P. F. Industrial Relations Systems/ N. Y. Holt 1958.*

<sup>2</sup> *Théret, Bruno. Saisir les faits économiques: la méthode Commons // Cahiers d'économie politique. 2008. № 40–41. P. 79.*



Рис. 1. Модель системы социально-трудовых отношений

увеличение элементов творчества в трудовом процессе определяют необходимость новой мотивации трудовой деятельности и социализации трудовых отношений<sup>1</sup>. 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 и всех других.

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 (рис. 1).

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

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

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

<sup>1</sup> Чижова Л. Формирование инновационной экономики: роль государства в модернизации рынка труда / Человек и труд. № 3. 2013.

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 подчеркнуть, 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.

Согласно результатам проведенного исследования, за годы экономических реформ соответственно поэтапному развитию модели рынка труда довольно существенную трансформацию претерпели и социально-трудовые отношения. На начальной стадии формирования рынка труда (при массовых высвобождениях и стихийного перераспределения рабочей силы между отраслями экономики и сферами деятельности) в условиях роста безработицы казахстанская модель рынка труда имела черты Европейской (либеральной) модели с преобладанием пассивных мер в политике занятости.

В последующие годы со стабилизацией экономики акцент был перенесен на использование элементов Шведской модели – наряду с мерами по борьбе с безработицей и бедностью активизируется работа по совершенствованию правовой базы трансформирующегося рынка труда. В результате симбиоза обозначилась новая социальная политика, критерием которой являлась борьба с бедностью во взаимодействии с функционированием полноценного рынка труда, а стратегической задачей – повышение благосостояния людей.

По мере дальнейшего социально-экономического развития продолжается процесс адаптации рынка труда к новым реалиям, в частности организационным инновациям в трудовой сфере, особенно, в области социально-трудовых отношений. Казахстан, относясь к странам, находящимся на пути инновационного развития, модернизирует экономику и социальную сферу. Происходящие процессы оказывают влияние на социально-трудовые отношения в аспекте их совершенствования соответственно потребностям социума, с целью повышения уровня жизни всего общества. Естественно, что все это накладывает свой отпечаток на содержание и характер труда. Прослеживаются отдельные элементы Японской модели, представленные начавшейся тенденцией роста затрат крупных фирм на профессиональную подготовку и повышение квалификации своих сотрудников, с зарождением элементов системы пожизненного найма

в отдельных крупных предприятиях. Усиливается ориентация на трудовую мобильность с выходом квалифицированной рабочей силы на внешние рынки труда, что характерно для Американской модели социально-трудового партнерства.

Результаты сравнительного анализа критериев, использованных при рассмотрении моделей социально-трудовых отношений развитых стран (включающих государственную политику на рынке труда, тип управления системой, социальное равенство или неравенство участников, доминирование индивидуальных, групповых или общественных интересов) [8, с.403], позволяют определить современную казахстанскую национальную модель как в основном коллективную и патерналистскую, с преобладанием интересов общества относительно интересов индивида, что не в полной мере соответствует тенденциям, складывающимся в развитых странах.

В то же время, по нашему мнению, своеобразие казахстанской модели в том, что она, сохраняя некоторые элементы социалистического прошлого, воплотила в себе элементы моделей развитых стран, что безусловно явилось импульсом для совершенствования модели рынка труда и, соответственно, модели социально-трудовых отношений. Таким образом, результаты проведенного нами анализа **позволяют сделать вывод о формировании в Казахстане новой Евразийской комбинационной модели социально-трудовых отношений**. Однако отдельные ее составляющие, такие как оплата и охрана труда, а также профессиональные стандарты требуют модернизации.

В условиях глобализации и построения инновационной экономики среди факторов, влияющих на формирование социально-трудовых отношений, наряду с национальной культурной средой и расширением социального пространства человека, реализуемого в мотивационно-ценностных сферах его деятельности, следует назвать человеческий интеллект. 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<sup>1</sup>, то есть от социальной и психологической связи между индивидами.

Природа и формирование новых моделей трудовых отношений всегда находятся в центре внимания исследователей экономики труда, социологии, менеджмента. Здесь можно сказать, что используемые в управлении человеческими ресурсами организационные инновации, являющиеся по сути индикаторами институциональных модернизаций, составляют новые трудовые модели. При этом естественно, что каждой вариации

<sup>1</sup> *Dion, Gérard*. Dictionnaire canadien des relations du travail / Deuxième édition. Québec: Les Presses de l'Université Laval. XXIV. 2006.

возможных сочетаний механизмов управления будет соответствовать определенная культурная и поведенческая модель. То есть трансформация экономической или социальной политики неизбежно влечет за собой модернизацию управленческой и поведенческой модели.

Политика регулирования социально-трудовых отношений государством определяется параметрами национального рынка труда, представляющего собой комплекс взаимоотношений его участников по поводу условий найма, использования, обмена и вознаграждения рабочей силы. Именно рынок труда является отражением социально-экономических процессов, происходящих в стране.

В процессе перехода к инновационной экономике происходит изменение сложившейся структуры занятости населения, сопровождающееся сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, возрастанием видов оказываемых услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых сфер занятости. Между тем анализ ситуации на казахстанском рынке труда показывает, что здесь до сих пор сохраняется тенденция несоответствия подготовки кадров потребностям развивающейся экономики. Так, в частности, согласно результатам социологического исследования, проведенного сотрудниками Института экономики КН МОН РК, у 64% опрошенных выполняемая работа не соответствует полученному образованию. То есть речь идет **об имеющихся и продолжающих расти диспропорциях между спросом и предложением рабочей силы**. Начавшаяся модернизация, обновление основного капитала уже сейчас выявили нехватку в ряде отраслей, в частности в машиностроении, металлообработке и других, высококвалифицированных специалистов. В связи с чем находящиеся в Казахстане иностранные нефтяные компании, открывая новые, западного образца производства с соответствующими технологиями, широко практикуют привлечение своих специалистов. Исходя из того, что баланс между спросом и предложением соответствующей рабочей силы является одним из наиболее значимых компонентов, нельзя не признать, что сложившаяся ситуация свидетельствует о слабой работе функционирующих институтов труда.

Оценка экономически активного населения республики по уровню образования показала следующее: из общего числа занятого населения 37,8% имеют высшее и незаконченное образование, 35,5% – среднее профессиональное (специальное), на долю среднего общего приходится 19,8%, т.е. пятая часть рабочей силы – неквалифицированные работники. Понятно, что невысокий профессиональный уровень трудового потенциала представляет для страны серьезную проблему. Вполне очевидно, что она будет усугубляться по мере дальнейшей модернизации экономики в аспекте того, что часть трудоспособного населения в силу своих



невысоких квалификационных качеств не сможет найти своего места на рынке труда. А это чревато возрастанием напряженности<sup>1</sup>.

Следует отметить специфику женского трудоустройства. В частности, при довольно высоком первоначальном профессиональном образовании многие из женщин, совмещая трудовую деятельность с воспитанием детей, материнством, имеют ограниченные возможности повысить свою квалификацию или получить новую специальность и с течением времени становятся на рынке труда менее конкурентоспособными. В итоге у женщин, долгое время не работающих или вынужденных сменить профессию, происходит снижение навыков социально-трудового общения. В случаях продолжительной застойной безработицы службам социальной защиты населения к таким лицам следует принять адресные меры с целью вовлечения их в сферу общественных отношений. Для смягчения подобных проблем, по нашему мнению, немаловажным фактором представляется создание при центрах занятости психологических служб.

Говоря о молодежной безработице в числе негативных последствий, важно отметить, что отсутствие опыта работы подразумевает и нехватку навыков социально-трудовых отношений в производственном коллективе. Здесь следует сказать о давно назревшей необходимости создания службы, координирующей работу по профессиональной ориентации, оказанию помощи молодежи в профессиональном самоопределении с учетом потребностей экономики страны.

Одним из неординарных субъектов рынка труда является самостоятельно занятое население. Сфера занятости этой категории граждан характеризуется большим разнообразием и непрозрачностью. Они не работают по найму, не зарегистрированы в качестве предпринимателей и в то же время не являются безработными. Между тем эта форма занятости, так называемая «самозанятость», играет существенную роль в социальной и экономической жизни, в первую очередь в сфере малого бизнеса. Именно этот неформальный сектор занятости в условиях дефицита ресурсов для развития экономики и социальной сферы, отсутствия достаточного количества «формальных рабочих мест» вбирает в себя «лишнюю» рабочую силу, давая средства к существованию миллионам людей. Это имело место в республике в 1990–2000 гг., когда все категории потерявших работу (научные кадры, рабочие всех специальностей, медперсонал, преподаватели и т.д.) переходили в категорию самозанятых.

Самостоятельная занятость в республике сосредоточена в большей степени в сельской местности – на уровне 47%. Причем доля ее выше в менее индустриализированных областях с ограниченными возможностями трудоустройства в формальном секторе. Из них 62% заняты на сельскохозяйственных работах, т.е. это в основном работники низкой квалификации.

<sup>1</sup> Основные индикаторы рынка труда. Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>.

Анализ статистических данных показывает, что 77,1% самостоятельно занятых являются продуктивно занятыми, т.е. производящими продукцию в том числе и на продажу. На долю же непродуктивно занятых приходится 22,9%, что говорит о невысоких параметрах развития социально-трудовых отношений в этом сегменте рынка труда. Тем не менее, несмотря на ощутимую разницу в пользу первой категории, показатели ее деятельности явно недостаточны для выполнения миссии существенной роли в социальной и экономической жизни страны. Это подтверждается данными официальной статистики: самозанятые, составляющие 27,4% занятого населения, производят лишь около 10% ВВП страны<sup>1</sup>. Производительность их труда почти в 6 раз ниже по сравнению с наемными работниками.

Анализ показал, что в странах СНГ, в том числе и в Казахстане, методологически слабо разработаны вопросы по определению границ, социальной дифференциации компонентов понятия «самозанятые». До сих пор нет четкого определения категорий: индивидуальная трудовая деятельность, предпринимательство, неформальная занятость.

Определение «самозанятого населения», данное в законе РК «О занятости»<sup>2</sup>, по существу идентично стандарту категорирования занятых в странах с развитой рыночной системой, при которой получаемый доход напрямую зависит от производства товаров и услуг, при этом произведенное для собственного потребления рассматривается как часть дохода. При трактовке содержания понятия «самозанятые» в свете западной практики трудно выявить их конкретную численность, состав и структуру в республике, поток мигрантов, пополняющих их ряды, а также социальные запросы и ориентацию отдельных социальных групп, формирующих феномен «самозанятых». Все это имеет свои негативные стороны. Так, в частности, зачастую имеют место факты, когда безработных относят к самозанятым, что, во-первых, значительно искажает данные статистики об уровне безработицы как таковой, и данные о скрытой безработице. Во-вторых, не представляется возможным определить истинное число казахстанских домохозяйств, вовлеченных в реальный процесс товарообмена.

Таким образом, можно сделать вывод о малоэффективном использовании трудовых ресурсов, что свидетельствует о недостаточной организованности рынка труда, отсутствии представления о социально-трудовых отношениях у отдельных категорий работников.

Результаты проводимого в Институте экономике исследования свидетельствуют о наличии множества проблемных вопросов, касающихся трудовой сферы Казахстана и требующих своего решения, особенно в сфере

<sup>1</sup> Основные индикаторы рынка труда. Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>.

<sup>2</sup> Закон РК «О занятости населения». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38847468](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468).

социально-трудовых отношений. В частности, в рамках модернизационного процесса, подразумевающего повышение эффективности экономики, ее адаптированности к быстроменяющимся условиям глобального мира, **основной целью модели социально-трудовых отношений должно стать формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов, востребованных рынком труда в интересах экономического роста страны.** Развитие инновационных технологий сопровождается возникновением новых профессий, требующих навыков достаточно высокого квалификационного начального уровня для их быстрого освоения. Наибольшим изменениям подвергаются квалификационные навыки в сфере инженерно-технических профессий, управления и администрирования, услуг. В Казахстане, в частности, сложилась тенденция определенного дефицита высококвалифицированных менеджеров и управленцев новой формации, что можно оценить как новые вызовы, усиливающиеся на рынке работодателей. Это подтверждают и данные отчета ВЭФ о мировой конкурентоспособности за 2015–2016 гг.<sup>1</sup> По эффективности рынка труда Казахстан занимает 18 место в рейтинге из 140 стран. Однако низкие позиции по таким показателям, как профессионализм управления – 79 и способность страны удерживать таланты – 57 позиция, свидетельствуют о недостаточной эффективности управления социально-трудовыми отношениями с целью обеспечения высококачественного образа жизни, в чем заинтересован каждый работник. В этом аспекте особенно важна проблема подготовки будущих инноваторов в сфере бизнеса, поскольку отечественным предпринимателям предстоит производить конкурентоспособные товары не только для внутреннего рынка, но и выходить с продукцией, востребованной за его пределами. Здесь необходимо отметить ситуацию, присущую казахстанскому рынку труда, когда при определенном дефиците квалифицированных работников пока еще не сформирован устойчивый спрос именно на высокообразованную квалифицированную рабочую силу.

В свете всего вышесказанного, обобщив рискованные характеристики рынка труда, можно сделать следующий вывод о реалиях казахстанского рынка. **Дисбаланс, с одной стороны, при избытке кадров неактуальных профессий, и с другой – недостатке квалифицированных кадров, необходимых для обеспечения современных технологий, обостряется в условиях наличия большого количества рабочих мест, мало адаптированных к значительному притоку квалифицированных кадров, необходимому для работы в условиях инновационной экономики.**

Таким образом, учитывая современную непредсказуемость рынка труда, очевидно, что работники, выходящие на рынок труда или уже находящиеся там, должны быть готовы к приобретению новых навыков и уметь сравнительно быстро адаптироваться к изменениям спроса на рабочую

<sup>1</sup> The Global Competitiveness Report 2015/2016. World Economic Forum. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016>.

силу. Если еще в конце прошлого века наличие высшего образования было достаточным для 20–25 лет практического стажа работника, то сегодня период его наиболее эффективной деятельности составляет 5–7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, – 2–3 года<sup>1</sup>. То есть, чтобы быть востребованным на современном рынке труда, необходимо сделать приоритетным образование в течение всей жизни. В контексте этого, с учетом ранее отмеченного несоответствия профессионально-квалификационной структуры потребностям современного рынка труда, совершенно очевидно, что для формирования высококачественной рабочей силы необходимо переходить на новую парадигму образовательных услуг. Здесь ключевая роль принадлежит выработке новых подходов к образованию, профессиональной подготовке и переподготовке специалистов, в частности универсализации профессиональных навыков, адекватных запросам инновационной экономики.

Важнейшим индикатором эффективности занятости является оплата труда. Современные тренды в этой сфере характеризуются ростом стоимости рабочей силы. Так, для модели социально-трудовых отношений развитых стран с высоким качеством жизни характерны высокие расходы общества на заработную плату (40–60% ВВП). При этом уровень трудовых доходов находится в прямой зависимости от уровня образования, квалификации и профессионализма. Если доля заработной платы в ВВП США составляет 48%, в российском – 26%, то в казахстанском – всего 15%. Важная составляющая цены рабочей силы – минимальная заработная плата, обеспечивающая физиологический минимум жизни, определяется правительствами стран в соответствии с минимальной потребительской корзиной. Для разных стран этот уровень в количественном и качественном отношении различен. Для сравнения: в Австралии – 2538,6 долл. США, Люксембурге – 2302,5, Германии – 1763,3, Франции – 1745,2, Великобритании – 1486,8, США – 1382,6, Сингапуре – 1169,8, Китае – 345,6, России – 95,9, Казахстане – 67,7 долл.<sup>2</sup>

Процесс структурной перестройки казахстанской экономики, перевод ее на инновационные рельсы с точки зрения формирования качественного потенциала отраслей, составляющих основу инновационной экономики, серьезным образом тормозят сложившиеся диспропорции в оплате труда. Об этом также свидетельствуют и результаты проведенного социологического исследования, показывающие значительную дифференциацию уровня заработной платы как в отраслевом разрезе, так и половозрастном. Наиболее низкооплачиваемыми категориями занятого населения (кроме работников сельского хозяйства), как и прежде, остаются

<sup>1</sup> Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / М. Экономика. 2011.

<sup>2</sup> Stat **Real minimum wages**. OCDE. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>.

врачи, учителя дошкольного воспитания, начального и среднего образования, что приводит к оттоку из этих отраслей наиболее образованных, мобильных, квалифицированных работников, в то время как именно эти сферы являются основообразующими при формировании человеческого капитала страны. Приходится констатировать тот факт, что избыточная поляризация доходов снижает мотивацию участия в реальной экономике, образовании, науке, подрывая общественную мораль, утверждая сугубо меркантилистские ценности, порождая криминализацию общества. Кроме того, это становится барьером для встраивания в рынок новых слоев населения.

Казахстан, интегрируясь в глобальную экономическую систему, становится все более зависимым от тенденций развития мировых процессов. В этих условиях принципы разработки и реализации государственной политики управления социально-трудовыми отношениями формируются с учетом и под влиянием как внешних, так и внутренних факторов. В качестве внешних выступают рекомендации и конвенции ООН и МОТ, заключенные договоры в составе ЕАЭС и ВТО, регулирующие развитие рынка труда и трудовых отношений. Казахстан, являясь членом многих международных организаций, присоединился к различным международным соглашениям, связанным с вопросами регулирования социально-трудовых отношений. Соответственно, проводимая реформа трудового законодательства строится на принципах международного трудового права. К внутренним факторам следует отнести трудовое законодательство, основывающееся на Конституции Республики Казахстан. Оно включает Трудовой кодекс, а также все нормативные правовые акты государства, направленные на достижение баланса интересов участников социально-трудовых отношений, реализации их конституционных прав, обеспечение стабильности и общественного согласия. По нашему мнению, формирующийся механизм должен быть представлен не столько мерами государственного вмешательства при возникновении негативных явлений, сколько средством их предупреждения. Соответственно, его основной задачей должна стать разработка превентивных мер с четким определением принципов его функционирования.

Изменившиеся условия экономического развития на фоне активного вовлечения Казахстана в глобализационные и интеграционные процессы, задачи построения современной демократической модели актуализировали необходимость модернизации институциональной базы формирования цивилизованных социально-трудовых отношений.

С 1 января 2016 года введен в действие новый Трудовой кодекс Республики Казахстан<sup>1</sup>, нацеленный на формирование фактически новой модели социально-трудовых отношений, в основе которой лежат поддержка

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mikosoft.kz/trudovoy-codex-2016.html>.

предпринимательства с учетом интересов работников, социальная ответственность государства, работодателей и работников. Трудовой кодекс, определяя границы государственного вмешательства, минимальные стандарты трудовых отношений и базовые гарантии работникам, направлен на либерализацию трудовых отношений. При этом, на первый взгляд, складывается впечатление (это было предметом дискуссии при обсуждении нового Трудового кодекса в СМИ), что при минимизации прав наемного работника значительно расширены полномочия работодателя. Действительно, определенное упрощение процедур найма, кадрового перемещения, увольнения и т.д., с одной стороны, облегчают возможности работодателя. Однако, с другой стороны, в документе предусмотрена и возможность расширения закрепленных базовых трудовых гарантий и прав работников через заключаемые индивидуальные и коллективные договоры, соглашения, переговоры. А это означает, что согласно новому кодексу **трудовые отношения работодателей и работников должны строиться по принципу саморегулирования, в котором важная роль отводится коллективным договорным отношениям.**

Позитивным представляется использование при разработке Трудового кодекса элементов англосаксонской модели, регламентирующих методы и нормы социального партнерства для обеспечения прав как работников, так и работодателей. Реализация их перспективна, поскольку по сути и своему содержанию они вписываются в стоящие перед Казахстаном задачи демократизации и совершенствования правового регулирования трудовых отношений.

В частности, согласно одному из нововведений отныне эффективность реализации социально-трудовых отношений в большой степени будет зависеть от активности профсоюзов, их способности отстаивать интересы работников перед работодателем, предпринимать коллективные действия в случае их нарушения, в соответствии с полномочиями профсоюзов, определенными в Законе «О профсоюзах», принятом в 2015 г. Позитив данного положения состоит в усилении роли профсоюзов. Это очевидно, исходя из того, что профсоюзы издавна, используя переговорный процесс, играли роль регулятивного органа по решению конфликтных вопросов самого широкого спектра, касающихся улучшения социально-трудовых отношений между работодателями и работниками.

Пока же, как показало социологическое исследование, большая часть опрошенных работников отмечают неэффективную работу профсоюзов, которую 51,2% объясняют личностными качествами профкома и членов профсоюза, их пассивностью, безынициативностью и слабой ответственностью, недостаточными компетентностью и профессионализмом. Остальные же 48,8% считают, что неэффективная деятельность профсоюза связана с факторами, влияющими на его деятельность, такими как зависимость председателя профкома от работодателя, игнорирование

предложений и мнения членов профсоюза, отсутствие поддержки действий профсоюзного комитета.

Одновременно с Трудовым кодексом в 2016 г. принят новый Закон «О занятости населения»<sup>1</sup>, регулирующий правовые, экономические и организационные отношения в трудовой сфере. Закон разработан с учетом основополагающих принципов Международной организации труда, а также моделей занятости, присущих странам ОЭСР, и имеет целью в первую очередь развитие институтов рынка труда и переход на международные стандарты его регулирования. В Законе сохраняется ориентированность на достижение устойчивой и продуктивной занятости с сокращением безработицы и поддержанием ее на социально приемлемом уровне.

В числе прогрессивных новшеств этого закона следует отметить изменение процедуры присвоения статуса безработного. При этом четко расписан порядок проведения целого комплекса мероприятий – от первого обращения безработного вплоть до его трудоустройства. Так, обратившемуся в центр занятости первоначально присваивается статус лица, ищущего работу. С учетом опыта центров занятости стран ОЭСР, для каждого разрабатывается индивидуальная карта трудоустройства.

Очень важным представляется акцентирование на усилении ответственности самого безработного. В частности, получение социальной поддержки подразумевает заключение социального контракта между безработным и центром занятости с принятием обязательств: государством – предоставить социальную поддержку и возможность участия в программах содействия занятости, безработному – получить профессию, участвовать в мероприятиях молодежного трудоустройства, работать на социальных рабочих местах и т.д. Адресная социальная помощь будет выплачиваться только при участии в активных мерах содействия занятости. При этом для каждой категории лиц определены соответствующие виды активных мер поддержки. Таким образом, следует отметить, что социальный статус «безработный» носит временный характер. При содействии служб занятости и собственных поисков человек находит сферу приложения труда в качестве наемного работника или в бизнесе, где социально-трудовые отношения регламентированы.

Безусловно, вышеуказанные меры, как материальные, так и моральные, будут способствовать росту мотивации к трудоустройству, а следовательно, и числа обращающихся в службы занятости, повышению статуса этих служб, значительному сокращению сроков трудоустройства, большей достоверности учетной статистики.

Заслуживают внимания предусматриваемые меры по устранению региональных диспропорций на рынке труда путем добровольного переселения с целью трудоустройства в регионы, имеющие высокий потенциал

<sup>1</sup> Закон РК «О занятости населения». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38847468](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468).

социально-экономического развития, достаточные потребности работодателей в новой рабочей силе. В соответствии с Законом РК «О миграции населения» определяются региональные квоты приема переселенцев. Возможные положительные результаты таких мер очевидны. С одной стороны, возрастет мобильность трудовых ресурсов, что очень важно при их ограниченности и региональных перекосах. Перемещение в трудодефицитные районы повысит реальную возможность переселенцу трудоустроиться и улучшить материальное положение, что в итоге и будет способствовать развитию экономики страны.

Следует отметить еще один позитивный момент. Предусмотренный законом переход на международные стандарты измерения показателей рынка труда позволит привести национальную статистику в соответствие с международными стандартами, в частности, это касается уточнения численности самозанятых. Их более полная идентификация позволит оказать им содействие в официальной регистрации их деятельности, предоставив адресную поддержку.

Таким образом, анализ обновленного трудового законодательства дает основание сделать вывод о его ориентированности на формирование принципиально новой модели регулирования трудовых отношений с созданием необходимых правовых условий для социального взаимодействия работодателей и работников в комплексе мер по становлению инновационной экономики.

Необходимость модернизации социально-трудовых отношений обусловлена и активным вовлечением Казахстана в интеграционные процессы. В частности, членство Казахстана в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) создает свои особенности в процессе регулирования социально-трудовых отношений в рамках общего рынка труда.

Европейский союз юридическим путем постепенно сформировал крупный международный рынок труда как наднациональное образование. В ЕАЭС на данный момент возможности имеющихся институтов недостаточные для управления процессами формирования общего рынка труда. Как региональное объединение ЕАЭС к настоящему времени еще не создал все необходимые механизмы для решения возникающих проблем. Ситуация осложняется тем, что национальные рынки труда испытывают схожие трудности, в частности: несбалансированность рынка труда, неэффективная занятость, безработица и др. И все эти трудности усугубились вследствие экономического кризиса и рецессии в реальном секторе экономики. Понятно, что формирующийся рынок труда сам по себе не может решить вопросы либерализации сферы труда и демократизации социально-трудовых отношений на всей территории экономического пространства. Вхождение в международный рынок труда должно сопровождаться согласованностью и синхронностью действий государств по социальной интеграции, в частности, осуществлением мер по



унификации законодательства в сфере труда и социальных отношений, переходом к международным стандартам в области социально-трудовых условий для своих граждан.

Участие Казахстана в ЕАЭС, вступление в ВТО предполагает открытость рынка труда. В перспективе, с одной стороны, открываются широкие возможности для доступа к новейшим технологиям, обмену опытом в различных специализациях, что будет способствовать повышению квалификации национальной рабочей силы, но с другой – неизбежно обострение конкуренции с зарубежными специалистами с более высокой квалификацией на вновь создаваемых рабочих местах. Это диктует необходимость принятия мер по адаптации предприятий к новым условиям, разработки программ переподготовки и повышения квалификации работников.

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

1. При создании эффективной модели социально-трудовых отношений нужно исходить из их многогранности. 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 с позиций как 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. В целом, все вышесказанное предполагает изменения в содержании, формах, условиях труда со всеми их составляющими, представляющими в совокупности систему социально-трудовых отношений, являющуюся ключевой в инновационной экономике.