

Хасенов М.Х., Калтаева А.Т.

Молодежная безработица в Казахстане: законодательные и институциональные решения

(Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева)

В статье рассматривается проблема молодежной безработицы на интеграционном (наднациональном) и национальном (государств-членов ЕАЭС) уровнях, а также в двух направлениях – миграционной политике и политике содействия занятости. В статье детально исследованы источники национального и интеграционного права, регулирующие рынок труда, приведены статистические данные и проведен анализ институциональной основы противодействия молодежной безработице. Авторами сформулированы рекомендации правового, организационного и институционального характера по созданию благоприятных условий для содействия занятости среди молодежи.

Ключевые слова: молодежная безработица, рынок труда, Евразийский Экономический Союз, миграционная политика, содействие занятости

Проблема молодежной безработицы складывается из множества факторов. Прежде всего, необходимо рассмотреть проблему на двух уровнях – интеграционном (наднациональном) и национальном (государств-членов ЕАЭС). Также на каждом уровне сфокусироваться на двух основных направлениях – миграционной политике и политике содействия занятости.

У нас получился квадрат с 4 измерениями. Условно назовем его «Квадрат евразийского рынка труда». Первые 2 измерения касаются защиты рынка труда от безработицы, третьи и четвертое измерения охватывают вопросы обеспечения занятости.

1. Миграционная политика на уровне ЕАЭС	3. Политика содействия занятости на уровне ЕАЭС
2. Миграционная политика на национальном уровне	4. Политика содействия занятости на национальном уровне

Схема 1. Квадрат евразийского рынка труда

Введение. Общая статистическая информация и основные тенденции

Сегодня в странах ЕАЭС молодежная безработица (2016) составила 17,9% – при общей безработице на уровне 7,4%. Резко увеличивается доля молодых людей категории NEET (не работающие, не получающие образование или профессиональную подготовку). В Казахстане эта цифра достигла 9,2% в 2016 году (200 744 человек), что на 0,7% выше 2015 года[1].

В Казахстане уровень молодежной безработицы один из самых низких в странах ЕАЭС – всего 4,1% в 2016 году.

Для сравнения, в Армении данный показатель составляет 32,5% (при общей безработице 18,5%), в России – 13,7% (при общей безработице 5,6%), Кыргызстане – 14% (при общей безработице 7,6%).

Страна	Уровень безработицы	Уровень молодежной безработицы
Армения	18%	32,5%
Беларусь	5,6%	5,5%
Казахстан	5%	4,1%
Кыргызстан	8%	14%
Россия	5,4%	13,7%
Среднее значение	8,4%	14%

Таблица 1. Статистическая информация общей и молодежной безработице в странах ЕАЭС

Как мы видим, особенно подверглась безработице молодежь Армении. По данным доклада Международной организации труда, уровень безработицы среди молодежи в Армении достигает почти 40%. Это вполне сопоставимо с африканскими и латиноамериканскими странами. Наиболее серьезно проблема обстоит в сельской местности, поскольку за последние годы сильно увеличилась миграция из сел в города и за границу[2].

Данный фактор можно рассматривать как возможную угрозу казахстанскому рынку труда ввиду отсутствия барьеров для трудовой миграции внутри ЕАЭС. Однако отсутствие общих границ с Арменией незначительно снижает риски массового наплыва безработных из Армении.

1. Миграционная политика на уровне ЕАЭС

Как известно, Договор о ЕАЭС[3] основан на четырех экономических свободах: свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, которые обеспечиваются проведением скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики.

Договор различает 3 понятия, или 3 степени интеграции: «скоординированная политика» (политика, осуществляемая на основе общих подходов), «согласованная политика» (политика, предполагающая гармонизацию правового регулирования), и «единая политика» (политика, предполагающая унификацию законодательства и установление идентичных механизмов правового регулирования в отдельных сферах).

Уровень	Характеристика
скоординированная политика	политика, осуществляемая на основе общих подходов
согласованная политика	гармонизация правового регулирования
единая политика	унификация законодательства и установление идентичных механизмов правового регулирования в отдельных сферах

Таблица 2. Виды совместной проводимой политики в рамках ЕАЭС

Одной из целей Союза установлено стремление к формированию, в т.ч., единого рынка трудовых ресурсов.

Раздел 26 Договора регулирует вопросы трудовой миграции.

В частности, сотрудничество в данной сфере осуществляется в форме согласования политики (второй степени интеграции) – т.е. предполагающую гармонизацию (сближение правового регулирования), а также в форме содействия организованному набору и привлечению трудящихся для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах.

Созданный единый рынок трудовых ресурсов позволяет работодателям и заказчикам работ (услуг) привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

Однако это не абсолютная норма, и Договором четко прописаны 2 исключительных случаях, когда могут быть установлены и применены ограничения – для обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания. И право установить в своем законодательстве ограничения остается у каждого государства.

Единая миграционная политика в рамках Союза также предусматривает взаимное признание документов об образовании, без проведения процедур их признания. Это опять же не абсолютное правило. И исключения составляют случаи, когда трудящиеся претендуют

на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в другом государстве-члене, для чего требуется процедура признания документов об образовании.

Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и члены семей в случае пребывания на территории другого государства-члена свыше 30 суток с даты въезда, эти граждане обязаны зарегистрироваться (встать на учет) в соответствии с законодательством государства въезда, если такая обязанность установлена законодательством государства въезда.

Трудящимся-мигрантам, по сути, предоставляется национальный режим, т.е. они пользуются практически всеми правами, что и граждане государства трудоустройства:

- 1) на владение, пользование и распоряжение своим имуществом;
- 2) на защиту собственности;
- 3) на беспрепятственный перевод денежных средств.
- 4) социальное обеспечение (социальное страхование) (кроме пенсионного) на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства.
- 5) право трудящихся государств-членов и членов семей на получение скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) и иной медицинской помощи. При этом скорая медицинская помощь оказывается трудящимся государств-членов и членам семей бесплатно, независимо от наличия медицинского страхового полиса;
- 6) право вступать в профессиональные союзы.

Дети трудящихся-мигрантов государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений и получение образования.

Также в настоящее время разработан Договор о пенсионном обеспечении трудящихся ЕАЭС, который одобрен Комиссией и должен быть утвержден Высшим Советом до конца 2017 года. Главная цель – обеспечение национального режима в пенсионном обеспечении мигрантов. Основопологающий принцип договора состоит в том, что страны ЕАЭС при назначении пенсий должны будут учитывать тот стаж, который трудовые мигранты получили в другой, не родной для них, стране союза[4].

Размер пенсии трудящегося будет рассчитываться в соответствии с национальным законодательством каждого государства-члена. Между тем каждая страна-участница будет выплачивать трудящемуся ту часть пенсии, которую он заработал за свой стаж в этой стране.

Необходимо отметить, что вопросы трудовой миграции являются для Союза приоритетными, и при Коллегии Евразийской экономической комиссии действуют два консультативных комитета: Консультативный комитет по миграционной политике и Консультативный комитет по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств Союза.

Из ранее принятых договоров в рамках Евразийского экономического сообщества, продолжает действовать Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств от 19 ноября 2010 года, заключенное между Беларусью, Казахстаном и Россией. В нем содержатся общие вопросы, механизм реализации установлен на уровне национального законодательства[5].

Таким образом, можно сделать следующие выводы по первому измерению:

- 1) В рамках Евразийского экономического союза создан и функционирует Единый рынок труда, с численностью экономически активного населения свыше 95 миллионов человек. Это главный вызов для рынка труда Казахстана и фактор, определяющий молодежную безработицу, поскольку равные условия для граждан страны и трудящихся-мигрантов из 4 государств Союза создают повышенную конкуренцию для казахстанской молодежи.

Как отмечают эксперты, на практике две страны из пяти – Россия и Казахстан – являются

реципиентами трудовой миграции, а Армения и Кыргызстан – чистыми донорами. Трудовая миграция в Россию из Беларуси есть, но ее размеры не столь значительны. Казахская трудовая миграция в РФ минимальна[6].

Вместе с тем, это оценочные данные, поскольку не существует статистики, которая бы отдельной строкой выделила движение рабочей силы в пределах стран – участниц ЕАЭС. Поэтому Комиссии ЕАЭС как наднациональному органу еще только предстоит выработать единые правила учета трудовых мигрантов ЕАЭС и скоординированной статистики по вопросам трудовой миграции.

2) Отступление от положений, провозглашенных Договором о ЕАЭС в отношении миграционной политики внутри Союза, допускается только в 2 исключительных случаях – для обеспечения национальной безопасности и общественного порядка.

3) Договорная база Союза и институциональная структура Евразийской экономической комиссии свидетельствуют о том, что вопросы трудовой миграции будут развиваться дальше в направлении углубления интеграции.

В частности, следующим шагом в развитии Единого рынка труда будет являться принятие Договора о пенсионном обеспечении, о котором было сказано выше.

В этой связи, в условиях единого евразийского рынка труда, основным условием снижения уровня молодежной безработицы является обеспечение ее конкурентоспособности.

Единая миграционная политика в рамках СНГ

Помимо ЕАЭС, нельзя не учитывать, что в рамках СНГ приняты и действует ряд международных документов, предусматривающих свободное передвижение рабочей силы внутри Содружества.

Так, 15 апреля 1994 года было заключено Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите прав трудящихся-мигрантов, заложившее основы миграционной политики на пространстве СНГ и установившее безвизовый режим для граждан СНГ[7].

Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 года[8] установила право на свободное передвижение, социальное обеспечение трудовых мигрантов.

14 ноября 2008 года подписана Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ[9], установившая национальный режим прав трудящихся мигрантов.

17 мая 2012 года принята Концепция общего миграционного пространства стран СНГ[10].

16 октября 2015 года Советом глав государств СНГ принято решение «О правовом обеспечении миграционных процессов в СНГ»[11]. Документ предусматривается создание международной базы, регламентирующей основные права и свободы трудовых мигрантов, подготовки проекта соглашения об организованном наборе граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории СНГ.

Необходимо учитывать, что численность экономически активного населения стран СНГ составляет свыше 135 миллионов человек.

2. Миграционная политика на национальном уровне

Учитывая, что вопросы трудовой миграции внутри Союза – между государствами-членами, составляют исключительную компетенцию ЕАЭС, а изъятия допускаются только в отношении ограниченного круга вопросов (признание документов об образовании для занятия педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью), миграционная политика на национальном уровне сводится к мерам защиты рынка труда в случаях трудовой миграции из третьих стран.

Здесь мы рассмотрим миграционное законодательство на примере Казахстана.

Меры по защите внутреннего рынка труда Казахстана установлены в законе «О миграции населения» от 22 июля 2011 года, законе «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года, Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы и Правилах установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее

распределение между регионами.

Концепция миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы определяет новые подходы к созданию современной системы управления миграцией предполагают использование следующих механизмов и инструментов[12]:

- 1) разработка дифференцированных механизмов отбора и использования иностранной рабочей силы;
- 2) содействие развитию внутренней миграции и поддержка мобильности населения;
- 3) совершенствование системы управления этнической миграцией;
- 4) противодействие нелегальной миграции;
- 5) мониторинг и учет внешней и внутренней миграции.

Закон о миграции населения[13] выделяет 4 категории иммигрантов, прибывающих с целью осуществления трудовой деятельности:

- 1) иностранные работники – иммигранты:
прибывшие для самостоятельного трудоустройства по профессиям, востребованным в приоритетных отраслях экономики (видах экономической деятельности);
привлекаемые работодателями для осуществления трудовой деятельности на территории Казахстана;
- 2) бизнес-иммигранты - иммигранты, прибывшие с целью осуществления предпринимательской деятельности;
- 3) сезонные иностранные работники - иммигранты, привлекаемые на работу работодателями для выполнения сезонных работ, но не более одного года;
- 4) трудовые иммигранты – иммигранты, прибывшие в Казахстан в качестве домашних работников с целью выполнения работ (оказания услуг) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве на основании разрешения трудовому иммигранту.

Закон содержит следующие меры по защите рынка труда из третьих стран:

Первое. Квотирование привлечения иностранной рабочей силы, устанавливаемое Правительством, и соответствующее разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, выдаваемое местным исполнительным органом. Это основной инструмент, применяемый к 1-й и 3-й категории иммигрантов.

Квота на привлечение иностранной рабочей силы – предельно допустимое количество иностранной рабочей силы, разрешенное к привлечению работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории Казахстана;

Квота на привлечение иностранной рабочей силы устанавливается в процентном отношении к численности рабочей силы и включает в себя:

- 1) квоту на привлечение иностранной рабочей силы по видам экономической деятельности;
- 2) квоту на привлечение трудовых иммигрантов (т.е. для работы в домашнем хозяйстве);
- 3) квоту на привлечение иностранной рабочей силы по странам исхода при наличии ратифицированных международных договоров о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

Для примера, на 2017 год Правительство установило 2 вида квоты[14]:

- квоту по 19 видам экономической деятельности в размере 0,6% от численности рабочей силы, или в количественном выражении 53 992 человек, 2,5% от численности работоспособной молодежи (2 182 700 человек). При этом самая численная оказалась сфера строительства – 0,28%, или 25 196 человек.

- квоту на привлечение трудовых иммигрантов в размере 4,2 % численности рабочей силы, или 377 949 человек.

Таким образом, легально разрешена трудовая деятельность 431 941 человек в 2017 году (почти 5% от рабочей силы). Это 20% от численности трудоспособной молодежи!

По состоянию на 1 апреля 2017 года по разрешениям местных исполнительных органов на территории Казахстана осуществляли трудовую деятельность 28 842 иностранных граждан, из них по категориям:

- первая (руководители и их заместители) – 1 944 чел. или 6,8 %;
- вторая (руководители структурных подразделений) – 5 889 чел. или 20,4 %;
- третья (специалисты) – 14 391 чел. или 50,1 %;
- четвертая (квалифицированные рабочие) – 5 765 чел. или 20 %;
- на сезонные работы – 780 чел. или 2,7 %;
- в рамках корпоративного перевода привлечено – 306 чел.

Количество работодателей, привлекавших иностранную рабочую силу – 3 786, у которых работало 489 906 казахстанских граждан, что составило 94,3 % от общей численности работников.

Основными странами исхода трудовых мигрантов являлись[15]:

- Китай – 12 400 чел. или 43 %;
- Турция – 3 271 чел. или 11,3 %;
- Узбекистан – 2 256 чел. или 7,8 %;
- Великобритания – 1 243 чел. или 4,3 %
- Индия – 1 226 чел. или 4,2 %.

Таким образом, мы видим, что по третьей, четвертой категориям прибыло наибольшая доля иностранной рабочей силы – 70% или 20 тысяч человек.

С 1 января 2017 года введен новый упрощенный режим в отношении привлечения иностранной рабочей силы. В соответствии с ним уменьшены сроки выдачи разрешений на работу, а также отменены административные требования в отношении работодателей. Взамен работодатели теперь должны оплачивать налоговый сбор, который составляет в пределах от 290 до 530 тысяч тенге, в зависимости от отрасли и категории привлекаемой иностранной рабочей силы.

Помимо квотирования, закон устанавливает обязательные условия для въезда иностранных работников:

- 1) быть совершеннолетними;
- 2) обладать образованием, квалификацией и опытом, необходимыми для выполнения предстоящей работы;
- 3) предъявить подтверждение наличия либо отсутствия судимости;
- 4) предъявить медицинскую справку, подтверждающую отсутствие заболеваний, препятствующих трудовой деятельности по избранной специальности;
- 5) иметь медицинскую страховку.

Что касается самостоятельного трудоустройства, то иностранные работники могут прибывать с этой целью по востребованным в приоритетных отраслях экономики (видах экономической деятельности) профессиям и при условии получения справки о соответствии квалификации, выданной, на срок не более 3 месяцев с правом продления на основании срока действия трудового договора, но не более 3 лет.

Вопросы квотирования рассматриваются Комиссией по формированию квоты на привлечение иностранной рабочей силы, состоящей из представителей территориальных органов внутренних дел, местных исполнительных органов и инспекции труда, региональной палаты предпринимателей и территориальных объединений профсоюзов.

Очень важной гарантией для граждан является право Комиссии отклонить потребности работодателей полностью или частично в случае наличия возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счет трудовых ресурсов, в том числе путем подготовки, переподготовки или повышения квалификации безработных граждан, самостоятельно занятых, а также высвобождаемых работников по профессиям и специальностям, по которым предполагается привлечение иностранных работников.

Второе. Разрешение трудовому иммигранту – документ, выдаваемый трудовому иммигранту органами внутренних дел для выполнения работ (оказания услуг) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве. Это основной инструмент, применяемый к 4-й категории иммигрантов.

Максимальный срок разрешения трудовому иммигранту не может превышать 12 месяцев. При этом не допускается заключение трудовых договоров по выполнению работ (оказанию услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом одновременно более чем с 5-ю трудовыми иммигрантами.

Помимо ограничений, законодательство Казахстана устанавливает перечень лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуются разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы. К таким лицам, в том числе, относятся:

- 1) оралманы;
- 2) бизнес-иммигранты;
- 3) въезжающие в Казахстан с целью воссоединения семьи, достигшие совершеннолетнего возраста, являющиеся супругом(ой) гражданина Республики Казахстан и состоящие не менее 3 лет в браке, признаваемом законодательством Казахстана;
- 4) обучающиеся по очной форме обучения и одновременно работающие в учебных заведениях Казахстана в свободное от учебы время в соответствии;
- 5) осуществляющие педагогическую деятельность в соответствии с международными договорами, но составляющие не более 25 %, а для реализующих международные интегрированные образовательные учебные программы - не более 50 % от штата организации.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) законодательство Казахстана содержит достаточные меры по защите рынка труда посредством квотирования иностранной рабочей силы и разрешений трудовым иммигрантам. Однако низкий уровень прозрачности и публичности в деятельности Комиссии по формированию квоты на привлечение иностранной рабочей силы, что вызывает сомнения в ее объективности, и поэтому недоверие населения к столь чувствительному вопросу.

Эффективность использования иностранной рабочей силы напрямую влияет на динамику безработицы в стране, в том числе, на молодежную занятость. В этой связи необходимо обеспечить публичное освещение деятельности Комиссии в СМИ и интернет-ресурсах, а также включение в состав независимых экспертов из числа ученых и представителей молодежных организаций.

2) комиссионное рассмотрение предусмотрено только на стадии формирования потребностей работодателей местными исполнительными органами. Вместе с тем, вопросы установления квот Правительством и распределение их между регионами играют не менее значимую роль. В этой связи необходимо обеспечить формирование Комиссии по вопросам квотирования иностранной рабочей силы при Министерстве труда и социальной защиты населения, с целью публичности и прозрачности установления квот на привлечение иностранной рабочей силы, перед внесением на утверждение Правительства.

3. Политика содействия занятости на интеграционном уровне

Договором о ЕАЭС установлено, что трудовая деятельность трудящихся регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений данного Договора. Однако Договором установлены только **общие основы проведения согласованной миграционной политики**.

Это означает, что Договор не содержит никаких оснований и даже предпосылок для проведения согласованной политики занятости на интеграционном уровне. Все вопросы трудового законодательства и меры по содействию занятости – предусмотрены на уровне национального законодательства государств-членов. Также ни первичное, ни вторичное право ЕАЭС, т.е. международные договоры и решения Комиссии не предусматривают вышеуказанных вопросов.

Поэтому мы переходим к рассмотрению четвертого измерения – политики содействия занятости на национальном уровне, которая на сегодняшний день является основным источником для обеспечения занятости молодежи.

4. Политика содействия занятости на национальном уровне

Меры по содействию молодежной занятости в Казахстане предусмотрены в Трудовом кодексе от 15 ноября 2015 года, законе «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года, законе «О государственной молодежной политике в РК» от 9 февраля 2015 года, Программе развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы, Концепции государственной молодежной политики РК до 2020 года "Казахстан 2020: путь в будущее" и ряде подзаконных актах Министерства труда и социальной защиты населения[16], такие, как:

- 1) Правила организации и финансирования общественных работ;
- 2) Правила организации и финансирования социальных рабочих мест;
- 3) Правила организации и финансирования молодежной практики;
- 4) Правила организации и финансирования профессионального обучения;
- 5) Правила проведения социальной профессиональной ориентации.

I. Трудовой кодекс РК, принятый в 2015 году[17], кардинально изменил облик по сравнению с ранее действовавшим Трудовым кодексом 2007 года. Реформа по либерализации Трудового кодекса была главным образом направлена на стимулирование создания рабочих мест и привлечения инвестиций.

В отношении молодежной занятости, Трудовой кодекс исключил 2 нормы, поскольку они не способствовали, а даже препятствовали их трудоустройству:

1) Трудовой договор мог быть заключен на определенный срок не менее 2 лет с молодым специалистом, впервые поступившим на работу»;

2) При приеме на работу испытательный срок не устанавливается, в том числе, для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также лиц, освоивших образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания.

Также в Трудовом кодексе предусмотрено понятие Национальной рамки квалификаций, установлена методика разработки и утверждения профессиональных стандартов совместно организациями работодателей и профсоюзами.

В части постоянных (бессрочных) контрактов новый Трудовой кодекс расширил основания для увольнений (к прежним 20 добавились 6 дополнительных оснований). В части срочных контрактов работодатели получили возможность дважды его продлевать (вместо 1 раза ранее).

Вместе с тем, Трудовой кодекс предоставил больше возможностей социальным партнерам устанавливать трудовые гарантии и стандарты на уровне коллективных договоров, при значительном снижении участия государства в установлении трудовых норм. Минимальный стандарт оплаты труда в отдельных отраслях и оплата труда за сверхурочные работы теперь отнесены к уровню коллективно-договорного регулирования.

По оценкам ОЭСР, согласно опубликованному в этом году докладу «Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities», в Казахстане недостаточно применяется частичная (неполная) занятость и срочные трудовые контракты: лишь порядка 2.7% наемных работников занято в течение 30 часов в неделю, и менее 5% работников имеют срочные контракты[18].

Несмотря на проведенную реформу либерализации трудового законодательства, тем не менее, остается двойственность рынка труда: законодательство о срочных трудовых контрактах стало чересчур гибким, а регулирование постоянных трудовых контрактах (бессрочных) сохранило достаточную жесткость. Согласно методике ОЭСР, в расчете от 0 до 6 баллов, Казахстан по жесткости законодательства о бессрочных контрактах имеет результат 3.2, в то время, как среднее значение в странах ОЭСР 2 балла.

При этом внутри регулирования бессрочных контрактов наблюдаются крайности: с одной стороны очень гибкими условиями (например, низкая компенсация при увольнениях без соблюдения условий Трудового кодекса; низкий размер выходного пособия и короткий период уведомления) и в то же время очень жесткими положениями (строгие процедуры уведомления при увольнении, ограниченные возможности восстановления на работе при незаконных

увольнениях).

В системе оценки регулирования срочных контрактов Казахстан получил 1.5 баллов, в то время как средний показатель по ОЭСР 2 балла. Т.е. в странах ОЭСР законодательство о срочных трудовых контрактах жестче чем в Казахстане.

Во-первых, нет ограничений по применению срочных контрактов. Во-вторых, минимальный срок составляет 1 год, и нет максимального срока договора. При этом условия продления или возобновления срочного контракта достаточно строгие. Работодатель не вправе расторгать срочные трудовые контракты после их автоматического перехода в бессрочные контракты (которое следует после истечения срока временного контракты).

Необходимо отметить, что менее 9% молодежи в возрасте от 15 до 24 лет заняты на основе временных (срочных) контрактов, что значительно ниже, чем в странах ОЭСР – порядка 25%.

Также в Казахстане отсутствует регулирования заемного труда, или лизинга персонала (Temporary Work Agency). Сегодня он находится вне законы и традиционно вызывает негативную реакцию среди гражданского общества. Вместе с тем, данный вид труда позволяет работникам получить опыт работы и возможность перейти на стабильную, постоянную занятости.

Суть заемного труда заключается в том, что работник нанимается специальным агентством по найму персонала для выполнения временных заданий отдельного работодателя, обычно, которые не являются предметом его основной деятельности. Вместе с тем, у таких работников ниже защищенность от увольнений и социальные гарантии. Из постсоветских страны данный вид труда узаконен со значительными ограничениями в России и Латвии. В ряде стран, например Аргентине, Бразилии, Бельгии, Эстонии, Корее, Польше, Норвегии и Словакии, применение заемного труда должно быть обосновано объективными причинами (сезонные работы, работы временного характера).

В половине стран ОЭСР данный вид найма персонала является лицензируемым видом деятельности и требует разрешения уполномоченного органа, а также периодических отчетностей о выполнении требований законодательства.

На уровне Европейского союза принята Директива по заемному труду, устанавливающая общие гарантии работникам при осуществлении временной занятости.

II. Закон о занятости[19] содержит следующие инструменты:

1) молодежная практика – предназначена специально для безработных из числа выпускников организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования по полученной профессии (специальности), не старше 29 лет.

Работодатель на основе договора с центром занятости населения создает рабочие места для прохождения молодежной практики. При создании рабочих мест не могут быть использованы вакансии на постоянные рабочие места.

Созданные рабочие места должны соответствовать полученной выпускником организации образования профессии (специальности).

Между центром занятости населения, работодателем, организующим молодежную практику, и выпускником, направляемым на молодежную практику, заключается социальный контракт.

2) социальное рабочее место – рабочее место, создаваемое работодателем на договорной основе с центром занятости населения, для трудоустройства безработных с субсидированием их заработной платы.

Социальные рабочие места создаются специально для безработных, среди которых преимущественным правом пользуются:

- воспитанники детских деревень и выпускники детских домов, школ-интернатов для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 16 до 23 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- инвалиды;

- лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) прошедшие принудительное лечение;
- лица, состоящие на учете службы пробации;
- одинокие, многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;
- лица, осуществляющие уход за детьми в возрасте до семи лет, ребенком-инвалидом, инвалидами первой и второй групп;
- оралманы;
- лица, пострадавшие в результате акта терроризма, и лица, участвовавшие в его пресечении.

3) социальная профессиональная ориентация – комплекс мероприятий, направленных на оказание практической помощи в выборе профессий, смене рода занятий и повышение квалификации с учетом профессиональных знаний, навыков, интересов личности и потребностей рынка труда. Включает следующие компоненты:

- профессиональное информирование о трудовой деятельности, состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства по имеющейся специальности или прохождения профессионального обучения;
- профессиональное консультирование выбора места работы и профессии на основе индивидуально-психологических характеристик лица, особенностей жизненных ситуаций, профессиональных знаний, навыков, интересов личности, состояния здоровья и потребностей рынка труда;
- профессиональный отбор посредством установления соответствия лица квалификационным требованиям, определенным для конкретных видов профессии (специальности) и должностей;

4) общественные работы – виды трудовой деятельности, организуемые центрами занятости населения, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность для обеспечения их временной занятостью.

Право на участие в общественных работах имеют:

- безработные;
- студенты и учащиеся старших классов общеобразовательных школ в период летних каникул;
- лица, не обеспеченные работой в связи с простоем.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается социальный контракт.

5) установление квот рабочих мест для 4 категорий работников:

- инвалидов в размере от 2 до 4% от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда;
- лиц, состоящих на учете службы пробации;
- лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
- граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования.

6) содействие предпринимательской инициативе оказывается безработным и самозанятым путем предоставления им мер государственной поддержки посредством обучения основам предпринимательства, оказания сервисных услуг по сопровождению проекта, микрокредитования на возвратной основе.

Приоритетное право для получения мер государственной поддержки из числа безработных и самостоятельно занятых имеют:

- лица, проживающие в сельской местности, моно- и малых городах;
- инвалиды, если по медицинскому заключению состояние их здоровья не препятствует выполнению трудовых обязанностей либо не угрожает их здоровью и (или) безопасности труда других лиц;

- лица старше 50 лет до достижения пенсионного возраста;
- молодежь до 29 лет.

Между центром занятости населения и лицом, получившим микрокредит, заключается социальный контракт.

7) содействие добровольному переселению для повышения мобильности рабочей силы;

Преимущественным правом для добровольного переселения на новое место жительства для трудоустройства среди лиц, ищущих работу, и безработных пользуются:

- воспитанники детских деревень и выпускники детских домов, школ-интернатов для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от шестнадцати до двадцати трех лет;

- оралманы, переселяющиеся в регионы, определяемые Правительством;

- выпускники организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

- лица, высвобожденные в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица либо прекращением деятельности работодателя – физического лица, сокращением численности или штата работников, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

Государственная поддержка лиц, добровольно переселяющихся в рамках активных мер содействия занятости, включает:

- предоставление лицам и членам их семей субсидий на переезд, компенсирующих связанные с этим расходы, за исключением случаев, когда переезд работника осуществляется за счет средств работодателя;

- предоставление жилищ, служебных жилищ или комнат в общежитиях, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику жилое помещение;

- профессиональное обучение при наличии потребности работодателя;

- содействие в трудоустройстве на новом месте жительства.

Центр занятости населения заключает социальный контракт с лицом, добровольно переселяющимся на новое место жительства, и работодателем, предоставляющим рабочее место.

8) направление на профессиональное обучение, включающее в себя профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Профессиональное обучение может осуществляться по направлению центра занятости населения, если:

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия необходимой профессиональной квалификации;

- необходимо изменить профессию (специальность), род занятий в связи с отсутствием работы, отвечающей профессиональным навыкам;

- утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение имеют:

- инвалиды;

- родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов;

- безработные, состоящие на учете центра занятости населения свыше шести месяцев;

- лица, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации;

- лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) прошедшие принудительное лечение.

Профессиональное обучение проводится с учетом потребностей рынка труда по заявкам работодателей в организациях образования либо в учебных центрах работодателей, имеющих право на образовательную деятельность.

Между центром занятости населения, организацией, проводящей обучение, работодателем и обучаемым заключается социальный контракт.

9) предоставление центрами занятости работы временного характера, для впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, а также студентов и учащихся старших классов общеобразовательных школ в период летних каникул;

Немаловажную роль в обеспечении занятости играют установленные обязанности работодателей, в частности:

1) направлять центру занятости населения сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты;

2) возмещать расходы центра занятости населения на оплату профессионального обучения, выплату стипендии и материальной помощи участнику активных мер содействия занятости в случае отказа в приеме его на работу после профессионального обучения на основании социального контракта, заключенного с участием работодателя, за исключением случаев отказа при ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращении деятельности работодателя – физического лица, сокращении численности или штата работников, снижении объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшем ухудшение экономического состояния работодателя;

3) выполнять установленную квоту для трудоустройства отдельных категорий граждан;

4) предоставлять информацию в уполномоченный орган по вопросам занятости населения о приеме на работу иностранцев или лиц без гражданства, привлекаемых на основании справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, и (или) прекращении трудовых отношений с ними.

Вместе с тем, рассматривая деятельность центров занятости, необходимо отметить, что лишь 9.1% из числа зарегистрированных безработных составляет молодежь, что объясняется рядом факторов, среди которых недоверие к центрам занятости, низкое качество предлагаемых вакансий (т.к. в основном незарегистрированные молодые люди имеют высшее образование), низкий уровень социальной защиты и размера пособия по безработице, а также завышенные требования по желаемой работе[20].

III. Закон «О государственной молодежной политике»[21] во многом дублирует закон о занятости. Вместе с тем интерес представляет такой инструмент, как Национальный доклад о молодежи. Это ежегодный отчет, содержащий анализ реализации государственной молодежной политики и рекомендации по ее совершенствованию. Доклад обсуждается ежегодно на республиканском форуме молодежи, заслушиваются отчеты центральных и местных исполнительных органов. Уже опубликовано 2 национальных доклада за 2015 и 2016 годы. И что интересно, в структуре доклада имеются такие главы, как «Здоровье и досуг», «Образование и наука», «Общественно-политическое положение», «Преступность» и «Социально-экономическое положение». Практически отсутствуют вопросы молодежного предпринимательства (несколько абзацев констатируют объем профинансированных бизнес-проектов и участие в программе Дорожная карта бизнеса), и лишь в одном небольшом параграфе описываются вопросы регулирования труда и занятости молодежи[22].

В целом Национальный доклад в части труда и занятости молодежи содержит лишь констатацию фактов на 6 листах, отсутствует анализ проблем и предложения по их решению. В этой части документ является декларативным и не решает поставленных перед ним задач.

Как мы можем предположить, такое недостаточное внимание и отражение в Национальном докладе вопросов молодежной занятости и молодежного предпринимательства, надлежащего анализа проблем в данной сфере и выработки рекомендаций объясняется отсутствием участия в его подготовке и реализации работодателей и профсоюзов.

В этой связи предлагается установить законодательно обязательное участие Национальной палаты предпринимателей, республиканского и территориальных объединений профсоюзов в разработке и обсуждении Национального доклада «Молодежь Казахстана».

IV. Другой программный документ, который был уже упомянут, - Концепция государственной молодежной политики РК до 2020 года[23]. В части содействия

занятости, Концепция предусматривает следующие меры:

1) по вопросам трудоустройства расширить каналы обратной связи с молодежью через работу диалоговых площадок, виртуальных консультативных сообществ для детального изучения потенциальных возможностей и потребностей молодежи;

2) предусмотреть механизмы активного вовлечения молодежи в профсоюзные ряды;

3) обеспечить равные возможности для трудоустройства молодых людей с ограниченными возможностями;

4) рассмотреть возможность использования дополнительных стимулов для повышения заинтересованности организаций и предприятий, независимо от форм собственности, при приеме на работу молодых специалистов, создании рабочих мест для молодежи, ее профессиональной подготовке и переподготовке, производственном обучении;

5) создать систему обучения и курирования на местах молодых сотрудников без опыта работы. Развивать институт наставничества на производстве, привлекая для этого на общественных началах вышедших на пенсию специалистов, создавая тем самым условия для преемственности производственной и технологической культуры;

6) содействовать появлению в школах консультативных услуг для молодежи в вопросах выбора профессии.

Вызывают сомнения в надлежащей реализации большинства из вышеуказанных мероприятий. В связи с тем, что прошло уже 4 года с момента принятия Концепции, предлагается инициировать публичные слушания по реализации мероприятий, определенных в Концепции.

Также необходимо рассмотреть вопрос актуализации концепции.

V. Следующий программный документ - Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 годы[24]. В части содействия молодежной занятости, Концепция предусматривает следующие меры:

1) обеспечение участников Программы техническим и профессиональным образованием и краткосрочным профессиональным обучением:

- подготовка кадров с техническим и профессиональным образованием с учетом потребностей рынка труда;

- краткосрочное профессиональное обучение рабочих кадров по востребованным на рынке труда профессиям и навыкам;

2) развитие массового предпринимательства;

- обучение участников Программы основам предпринимательства по проекту "Бастау Бизнес":

- поддержка предпринимательских инициатив на селе и в городах;

- гарантирование кредитов/микрокредитов в городах и на селе;

3) развитие рынка труда через содействие занятости населения и мобильность трудовых ресурсов:

- социальная профессиональная ориентация, помощь в выборе профессии, консультации по вопросам обучения и трудоустройства;

- поиск подходящих вакансий и содействие в трудоустройстве;

- создание социальных рабочих мест;

- организация молодежной практики;

- организация общественных работ.

Вместе с тем, в целевых показателях Программы отсутствует показатель уровня молодежной безработицы, также в перечне инструментов поддержки отсутствуют меры поддержки молодежного предпринимательства.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) законодательство Казахстана содержит достаточные меры по обеспечению занятости, в т.ч. среди молодежи, посредством социальных контрактов с работодателями на осуществление молодежной практики. Однако отсутствует законодательное регулирование молодежного

предпринимательства, и данный вид деятельности не нашел отражения в государственных и отраслевых программах.

2) требуют пересмотра положения, касающиеся статуса и организации работы центров занятости для повышения их привлекательности и доверия со стороны молодежи.

3) Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы должна быть ориентирована на потребности молодежи. В Программе необходимо установить целевые индикаторы по обеспечению молодежной занятости.

4) Национальный доклад «Молодежь Казахстана» должен быть не продуктом отдельного научно-исследовательского центра, а результатом сотрудничества экспертного сообщества с социальными партнерами – работодателями и профсоюзами. Содержание и структура Национального доклада нуждается в совершенствовании.

Заключение:

1. Социальное измерение евразийской интеграции в рамках ЕАЭС сводится к регулированию трудовой миграции и социальной защите трудовых мигрантов, и не затрагивает политики содействия занятости и решения проблем молодежной безработицы, которые полностью находятся в исключительной компетенции национального законодательства.

Действующая правовая база ЕАЭС не позволяет развивать наднациональное законодательство в трудовых отношениях и занятости граждан, ни в содействии трудоустройства молодежи.

2) Основной потенциал для решения проблемы молодежной занятости находится именно на уровне национального законодательства и правоприменения.

3. Единый рынок труда ЕАЭС представляет собой главный вызов для рынка труда Казахстана и фактор, определяющий молодежную безработицу, соответственно требует фокусирования усилий государства на повышение конкурентоспособности казахстанской молодежи через обучение, профориентацию и содействие мобильности.

Рекомендации

1. Законодательного характера:

1) Продолжить совершенствование трудового законодательства в части сбалансированного регулирования постоянных (бессрочных) и временных (срочных) контрактов, в соответствии с рекомендациями ОЭСР; рассмотреть возможность регулирования заемного труда с учетом интересов молодежи.

2) дополнить Программу развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы индикаторами по молодежной занятости и мерами поддержки молодежного предпринимательства, проработать вопрос законодательного закрепления поддержки молодежного предпринимательства;

3) установить законодательно обязательное участие Национальной палаты предпринимателей, республиканского и территориальных объединений профсоюзов в разработке и обсуждении Национального доклада «Молодежь Казахстана».

2. Институционального характера:

1) Обеспечить публичное освещение деятельности Комиссий по формированию квоты на привлечение иностранной рабочей силы в СМИ и интернет-ресурсах, а также включение в состав независимых экспертов из числа ученых и представителей молодежных организаций.

2) пересмотр положений, касающиеся статуса и организации работы центров занятости для повышения их привлекательности и доверия со стороны молодежи.

3. Организационного характера:

1) Инициировать публичные слушания по реализации Концепции государственной молодежной политики РК до 2020 года, с акцентом на решение задачи обеспечения молодежной занятости.

2) Ориентировать государственный социальный заказ на экспертное сопровождение вопросов обеспечения молодежной занятости и оценки эффективности использования иностранной рабочей силы.

3) метод импортозамещения может быть применен в вопросах выбора специальностей для дуального обучения с целью подготовки востребованных кадров.

Литература

1 А. Дуйсенбекова. Пути преодоления проблем молодежной занятости. Официальный сайт инфо-коммуникативной площадки G-Global: <http://group-global.org/kk/node/42663>. Дата обращения: 10 сентября 2017 года.

2 Молодежная безработица: современные тренды и последствия. Официальный сайт Независимой газеты: http://www.ng.ru/scenario/2017-04-25/10_6981_unemployment.html. Дата обращения: 10 сентября 2017 года

3 Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года. Вступил в силу 1 января 2015 года. Ратифицирован Республикой Казахстан Законом от 14 октября 2014 года № 240-V

4 Официальный интернет-ресурс Евразийской Экономической Комиссии: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/06-02-2017-174340.aspx>. Дата обращения: 10 сентября 2017 года

5 Евразийское трудовое право: учебник. Под ред. Лушниковой М.В., Раманкулова К.С., Томашевского К.Л. Проспект, г.Москва, 2017 г. – 496 с.

6 Трудовой рынок ЕАЭС и миграция. Официальный сайт газеты «Казахстанская правда»: <http://www.kazpravda.kz/fresh/view/trudovoi-rinok-eaes-i-migratsiya/>. Дата обращения: 11 сентября 2017 года

7 Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года). Ратифицировано Республикой Казахстан постановлением Верховного Совета РК от 8 сентября 1994 г. № 147-ХІІІ

8 Конвенция Совета Глав Государств Содружества Независимых Государств «О правах и основных свободах человека» от 26 мая 1995 года, г. Минск.

9 Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств от 14 ноября 2008 года, г.Кишинев. Ратифицирована Республикой Казахстан Законом от 31 декабря 2009 года № 235-IV

10 Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств N 37-8 "О Концепции общего миграционного пространства государств - участников СНГ". Принята на тридцать седьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление N 37-8 от 17 мая 2012 года

11 Решение Совета глав государств Содружества Независимых Государств от 16 октября 2015 года «О правовом обеспечении миграционных процессов в Содружестве Независимых Государств» (поселок Бурабай)

12 Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы и Плана мероприятий по реализации Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы»

13 Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения».

14 Постановление Правительства Республики Казахстан от 15 декабря 2016 года № 802 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределение между регионами Республики Казахстан, определении перечней отраслей экономики, в рамках которых осуществляется внутрикорпоративный перевод, и лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуется разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы, и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан»

15 Официальный интернет-ресурс Министерства труда и социальной защиты населения: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/338785>. Дата обращения: 12 сентября 2017 года

- 16 Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 14 июня 2016 года № 516 «О некоторых вопросах содействия занятости населения»
- 17 Трудовой кодекс от 15 ноября 2015 года № 414-V ЗРК
- 18 Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. OECD Publishing, Paris, 2017
- 19 Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК «О занятости населения»
- 20 Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. OECD Publishing, Paris, 2017
- 21 Закон Республики Казахстан от 9 февраля 2015 года № 285-V ЗРК «О государственной молодежной политике»
- 22 Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2016». Астана, 2016. – 364 с.
- 23 Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 февраля 2013 года № 191 «О Концепции государственной молодежной политики Республики Казахстан до 2020 года "Казахстан 2020: путь в будущее"»
- 24 Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года № 919 «Об утверждении Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 годы, внесении изменения и дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2015 года № 1136 "Об утверждении перечня правительственных программ и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан"».

References

- 1 A. Dyisenbekova. Pyti preodoleniya problem molodejnoi zanyatosti. Oficialnii sait infokommunikativnoi ploshadki G-Global: <http://group-global.org/kk/node/42663>. Data obrasheniya: 10 sentyabrya 2017 goda.
- 2 Molodejnaya bezrabotica: sovremennye trendi i posledstviya. Oficialnii sait Nezavisimoi gazeti: http://www.ng.ru/scenario/2017-04-25/10_6981_unemployment.html. Data obrasheniya: 10 sentyabrya 2017 goda
- 3 Dogovor o Evraziiskom ekonomicheskom souze ot 29 maya 2014 goda. Vstypil v silu 1 yanvarya 2015 goda. Ratificirovan Respyblikoi Kazahstan Zakonom ot 14 oktyabrya 2014 goda № 240-V
- 4 Oficialnii internet-resyrs Evraziiskoi Ekonomicheskoi Komissii: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/06-02-2017-174340.aspx>. Data obrasheniya: 10 sentyabrya 2017 goda
- 5 Evraziiskoe trydovoe pravo: ychebnik. Pod red. Lyshnikovoi M.V., Ramankylova K.S., Tomashevskogo K.L. Prospekt, g.Moskva, 2017 g. – 496 s.
- 6 Trydovoi rinok EAES i migraciya. Oficialnii sait gazeti «Kazahstanskaya pravda»: <http://www.kazpravda.kz/fresh/view/trudovoi-rinok-eaes-i-migratsiya/>. Data obrasheniya: 11 sentyabrya 2017 goda
- 7 Soglasenie o sotrydnichestve v oblasti trydovoi migracii i socialnoi zashiti trydyashihsya-migrantov (Moskva, 15 aprelya 1994 goda). Ratificirovano Respyblikoi Kazahstan postanovleniem Verhovnogo Soveta RK ot 8 sentyabrya 1994 g. № 147-XIII
- 8 Konvenciya Soveta Glav Gosydarstv Sodryjestva Nezavisimih Gosydarstv «O pravah i osnovnih svobodah cheloveka» ot 26 maya 1995 goda, g. Minsk.
- 9 Konvenciya o pravovom statyse trydyashihsya-migrantov i chlenov ih semei gosydarstv-ychastnikov Sodryjestva Nezavisimih Gosydarstv ot 14 noyabrya 2008 goda, g.Kishinev. Ratificirovana Respyblikoi Kazahstan Zakonom ot 31 dekabrya 2009 goda № 235-IV
- 10 Postanovlenie Mejparlamentskoi Assamblei gosydarstv - ychastnikov Sodryjestva Nezavisimih Gosydarstv N 37-8 "O Konceptii obshego migracionnogo prostranstva gosydarstv - ychastnikov SNG". Prinyata na tridcat sedmom plenarnom zasedanii Mejparlamentskoi Assamblei gosydarstv - ychastnikov SNG (postanovlenie N 37-8 ot 17 maya 2012 goda

11 Reshenie Soveta glav gosydarstv Sodryjestva Nezavisimih Gosydarstv ot 16 oktyabrya 2015 goda «O pravovom obespechenii migracionnih processov v Sodryjestve Nezavisimih Gosydarstv» (poselok Byrabai)

12 Postanovlenie Pravitelstva Respybliki Kazahstan ot 29 sentyabrya 2017 goda № 602 «Ob ytverjdenii Konceptcii migracionnoi politiki Respybliki Kazahstan na 2017 - 2021 godi i Plana mero-priyatii po realizacii Konceptcii migracionnoi politiki Respybliki Kazahstan na 2017 - 2021 godi»

13 Zakon Respybliki Kazahstan ot 22 iulya 2011 goda № 477-IV «O migracii naseleniya».

14 Postanovlenie Pravitelstva Respybliki Kazahstan ot 15 dekabrya 2016 goda № 802 «Ob ytverjdenii Pravil ustanovleniya kvoti na privlechenie inostrannoi rabochei sili v Respybliki Kazahstan i ee raspredelenie mejdy regionami Respybliki Kazahstan, opredelenii perechni otraslei ekonomiki, v ramkah kotorih osyshestvlyaetsya vnytrikorporativnii perevod, i lic, dlya osyshestvleniya trydovoi deyatelnosti kotorih ne trebyetsya razresheniya mestnih ispolnitelnih organov na privlechenie inostrannoi rabochei sili, i priznanii ytrativshimi sily nekotoryh reshenii Pravitelstva Respybliki Kazahstan»

15 Oficialnii internet-resyrs Ministerstva tryda i socialnoi zashiti naseleniya: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/338785>. Data obrasheniya: 12 sentyabrya 2017 goda

16 Prikaz Ministra zdravoohraneniya i socialnogo razvitiya Respybliki Kazahstan ot 14 iunya 2016 goda № 516 «O nekotoryh voprosah sodeistviya zanyatosti naseleniya»

17 Trydovoi kodeks ot 15 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK

18 Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. OECD Publishing, Paris, 2017

19 Zakon Respybliki Kazahstan ot 6 aprelya 2016 goda № 482-V ZRK «O zanyatosti naseleniya»

20 Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. OECD Publishing, Paris, 2017

21 Zakon Respybliki Kazahstan ot 9 fevralya 2015 goda № 285-V ZRK «O gosydarstvennoi molodejnoi politike»

22 Nacionalnii doklad «Molodej Kazahstana - 2016». Astana, 2016. – 364 s.

23 Postanovlenie Pravitelstva Respybliki Kazahstan ot 27 fevralya 2013 goda № 191 «O Konceptcii gosydarstvennoi molodejnoi politiki Respybliki Kazahstan do 2020 goda "Kazahstan 2020: pyt v bydyshee"»

24 Postanovlenie Pravitelstva Respybliki Kazahstan ot 29 dekabrya 2016 goda № 919 «Ob ytverjdenii Programmi razvitiya prodyktivnoi zanyatosti i massovogo predprinimatelstva na 2017 - 2021 godi, vnesenii izmeneniya i dopolneniya v postanovlenie Pravitelstva Respybliki Kazahstan ot 30 dekabrya 2015 goda № 1136 "Ob ytverjdenii perechnya pravitelstvennih programm i priznanii ytrativshimi sily nekotoryh reshenii Pravitelstva Respybliki Kazahstan"».

Хасенов М.Х., Калтаева А.Т.

Қазақстандағы жастардың жұмыссыздығы: заңнамалық және институционалдық шешімдер

Осы мақалада жастардың жұмыссыздығы м?селесі интеграциялық (ұлттық деңгейден жоғары) ж?не ұлттық (ЕАЭС-ке мүше мемлекеттер) деңгейінде, сондай-ақ екі бағытта - көші-қон саясаты мен жұмыспен қамтуға ж?рдемдесу саясатында қарастырылды. Мақалада еңбек нарығын реттейтін ұлттық ж?не интеграциялық құқықтың қайнар көздері толық зерттелген, статистикалық м?ліметтер келтірілген ж?не жастардың жұмыссыздығымен күресуге байланысты институционалдық негіздеме толық жасалынған.

Авторлармен жастарды жұмыспен қамтуға ж?рдемдесу үшін қолайлы жағдай жасаудың құқықтық, ұйымдастырушылық ж?не институционалдық шешімдері бойынша ұсыныстар тұжырымдалды.

Түйін сөздер: жастар жұмыссыздық, еңбек нарығы, Еуразиялық Экономикалық Одақ, көші-қон саясаты, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

Khasenov M.Kh., Kaltaeva A.T.

Youth unemployment in Kazakhstan: legislative and institutional decisions

The article deals with the problem of youth unemployment at the integration (supra-national) and national (EAEU-member countries) levels, as well as in two directions - migration policy and employment promotion policy. The article explores in detail the sources of national and integration law governing the labor market, provides statistical data, and analyzes the institutional framework for counteracting youth unemployment.

Authors developed legal, organizational and institutional recommendations on creating favorable conditions for the promotion of youth employment.

Keywords: youth unemployment, labour market, Eurasian Economic Union, migration policy, employment promotion

Поступила в редакцию 14.08.2017г.