



Казахстанский институт  
стратегических исследований  
при Президенте  
Республики Казахстан

Анна Альшанская

# ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

## НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ



**КАЗАХСТАНСКИЙ ИНСТИТУТ СТРАТЕГИЧЕСКИХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

*Анна Альшанская*

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА  
В КАЗАХСТАНЕ**

Нур-Султан, 2020

**УДК 331**  
**ББК 65.24**  
**А 56**

Рекомендовано к печати Ученым Советом  
Казахстанского института стратегических исследований  
при Президенте Республики Казахстан

**Рецензенты:**

Додонов В.Ю., доктор экономических наук  
Абен А.С., Ph.D экономики

**А 56 А.А. Альшанская. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда в Казахстане.** – Нур-Султан: Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, 2020. – 100 стр.

**ISBN 978-601-800061-2-8**

Данная брошюра представляет собой информационно-аналитический обзор, в котором отражен комплексный анализ состояния и динамики положения молодежи на казахстанском рынке труда, а также особенности последних тенденций государственной поддержки молодежной занятости, применяемой в Казахстане и зарубежных странах.

Издание предназначено для широкого круга специалистов и тех, кто интересуется проблемами трудоустройства молодежи на рынке труда.

**ISBN 978-601-800061-2-8**

**УДК 331**  
**ББК 65.24**

© КИСИ при Президенте РК, 2020  
© А.А. Альшанская, 2020

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Положение молодежи на рынке труда в Казахстане</b> .....	7
1.1. Участие молодежи в составе рабочей силы .....	7
1.2. Занятость молодежи: основные тенденции .....	12
1.3. Условия труда: заработная плата и продолжительность рабочего времени .....	20
1.4. Особенности молодежной безработицы .....	25
1.5. Неформальная занятость и молодежь NEET .....	29
1.6. Основные проблемы перехода молодежи к рынку труда .....	33
Выводы по разделу: .....	38
<b>Глава 2. Политика на рынке труда молодежи в Казахстане и мире</b> .....	41
2.1. Активные и пассивные меры поддержки занятости молодежи в Казахстане .....	41
2.2. Зарубежные практики содействия адаптации молодежи на рынке труда .....	57
2.3. Государственная поддержка занятости молодежи в условиях коронакризиса .....	77
Выводы по разделу: .....	85
<b>Заключение</b> .....	88
<b>Список литературы</b> .....	89

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

NEET – Not in Employment, Education or Training  
(незанятый, неучащийся, неработающий)

МНЭ РК – Министерство национальной экономики РК

МТЦЗН – Министерство труда и социальной защиты населения РК

МОТ – Международная организация труда

ЦЗН – Центр занятости населения

ЧАЗ – Частные агентства занятости

ГФСС – Государственный фонд социального страхования

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

ЕС – Европейский союз

ТиПО – Техническое и профессиональное среднее образование

ВУЗ – Высшее учебное заведение

ВВП – Валовый внутренний продукт

долл. – доллар

тыс. – тысяча

чел. – человек

## ВВЕДЕНИЕ

В политической повестке дня многих государств мира, независимо от степени их социального и экономического развития, вопрос обеспечения занятости молодежи все чаще выходит на первый план. Молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, что связано с комплексом факторов – начиная с изменений в социально-экономической, демографической сферах и завершая ростом экономического неравенства, трансформацией образа жизни.

По оценкам Международной организации труда (МОТ) в мире проживает более 64 миллионов безработных молодых людей. Каждый пятый молодой человек находится вне рынка труда или образования. Порядка 13% страдают от крайней бедности и живут менее чем на 1,90 долл. США в день.

Периоды экономических кризисов и высокой безработицы оказывают наиболее сильный негативный эффект на молодое население, что вызывает значительные издержки с точки зрения развития качества человеческого капитала. Низкий уровень вовлечения молодежи в сферу труда может породить порочный круг воспроизводства бедности от поколения к поколению и социальной изоляции. Коронакризис и его экономические последствия создают для молодых людей дополнительные сложности на рынке труда и препятствуют эффективному переходу от обучения к трудовой жизни.

Государства мира с целью смягчения негативного воздействия внешней среды и расширения возможностей молодежи для трудоустройства реализуют комплекс краткосрочных и долгосрочных мер на рынке труда.

В Казахстане проблема включения молодежи в занятость и образование носит не менее актуальный характер. Молодые люди, составляя около четверти трудоспособного населения страны, выступают перспективной категорией рабо-

чей силы, оказывающей в будущем влияние на все сферы развития страны.

В стране реализуются различные механизмы, направленные на обеспечение качественного образования и трудоустройства молодежи. 2019 год в Казахстане был объявлен Годом молодежи, в рамках которого проводился ряд мероприятий, направленных на всестороннюю поддержку казахстанской молодежи.

Целью данной работы является комплексный анализ состояния и динамики положения молодежи на казахстанском рынке труда, а также сравнительная оценка текущей политики и программ в области занятости молодежи Казахстана и зарубежных стран.

В первом разделе обозначены основные тенденции, характеризующие актуальное состояние молодежного сегмента казахстанского рынка труда. В частности, проведен анализ участия молодежи в составе рабочей силы страны, выявлены основные тенденции занятости, оценены условия молодежного труда, а также особенности молодежной безработицы. Отдельное внимание было уделено анализу таких категорий, как неформальные работники и молодежь NEET. В завершении раздела представлены проблемы перехода казахстанской молодежи к рынку труда.

Во втором разделе проведен анализ политики на рынке труда молодежи в Казахстане и зарубежных странах. В частности, изучены особенности активных и пассивных мер поддержки занятости молодежи и основные сдерживающие факторы повышения эффективности государственных мер в Казахстане. Также, представлен обзор последних тенденций государственной поддержки занятости молодежи, применяемой в мировой практике. Наряду с этим, отдельно был изучен казахстанский и зарубежный опыт внедрения механизмов, направленных на смягчение влияния кризисных явлений в условиях пандемии коронавируса.

# ГЛАВА 1. ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

## 1.1 УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Согласно данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, молодежь (от 15 до 28 лет включительно)<sup>1</sup> составляет порядка четверти экономически активного населения Казахстана. Вместе с тем, в период с 2015-го по 2019 годы отмечалась устойчивая тенденция сокращения доли молодежи в общей численности экономически активного населения – с 28,8% в 2015 году до 23% в 2019 году.

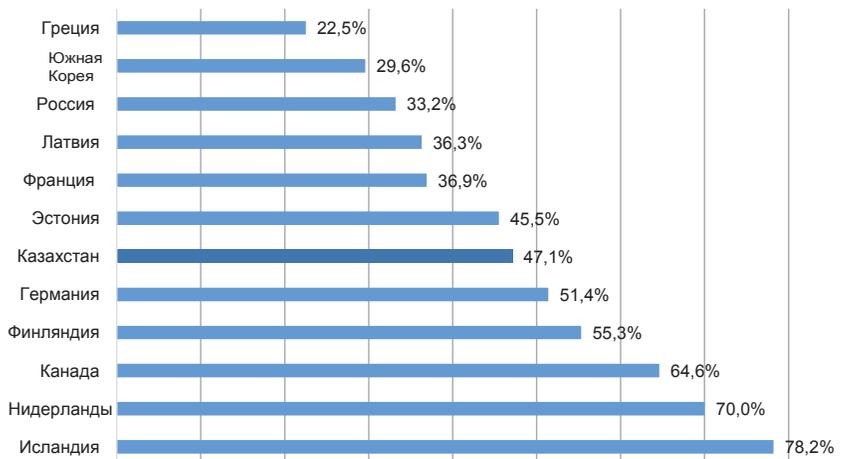
**Таблица 1.**  
**Основные индикаторы участия молодежи в рабочей силе и занятости в 2019 году, (%)**

	Уровень экономической активности	Уровень занятости
15-64 лет	83,2	79,1
15-24 лет	47,1	45,4
<b>Мужчины</b>		
15-64 лет	86,0	82,3
15-24 лет	49,6	48,0
<b>Женщины</b>		
15-64 лет	80,2	76,0
15-24 лет	44,8	43,0

*Источник: данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

<sup>1</sup> Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан к молодежи относит возрастную категорию от 15 до 28 лет

**Рисунок 1.**  
**Уровень участия молодежи в возрасте 15-24 лет в составе рабочей силы по странам (в % от общего числа рабочей силы соответствующей возрастной группы)**



Источник: составлено по данным ОЭСР. URL: <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>

Уровень экономической активности молодежи в Казахстане примерно в 2 раза ниже по сравнению со взрослым населением, как для мужчин, так и женщин (Таблица 1). Мужчины имеют более высокие показатели экономической активности и соотношения занятости к населению по сравнению с женщинами в возрастных группах 15-64 лет, а также для молодежи в возрасте 15-24 лет.

Международные сопоставления указывают на то, что участие молодежи в возрасте 15-24 лет в Казахстане несколько ниже, нежели в среднем по странам ОЭСР (48,1% в 2019 году). При этом, показатель заметно уступает Исландии и Нидерландам, где 78,2% и 70% молодежи, соответственно, считается экономически активной. Вместе с тем, уровень участия казахстанской молодежи в рабочей силе

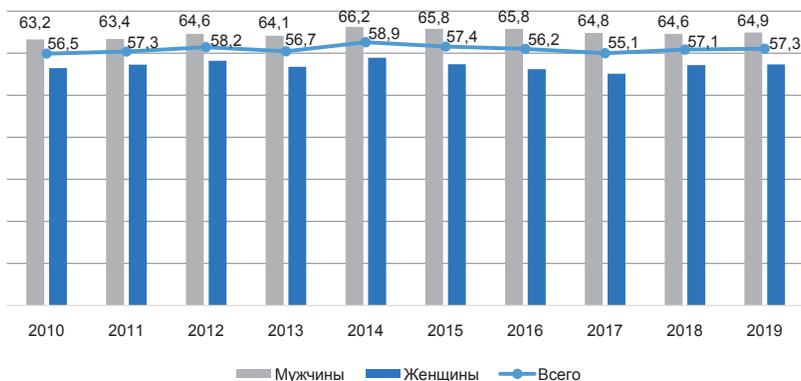
превышает показатели в Греции (22,5%), Южной Корее (29,6%) и России (33,2%) (Рисунок 1).

В целом, сравнение с показателями участия в рабочей силе по странам ОЭСР свидетельствует о значительных резервах роста экономической активности в молодых возрастах.

Рисунок 2 демонстрирует динамику индикатора за последние 10 лет. Уровень участия молодежи в рабочей силе колебался на уровне 59,9%-62,6%. Вместе с тем, по сравнению с возрастной группой 15-24 лет, у молодежи, количество которой рассчитано согласно методологии национальной статистики, уровень участия на рынке труда на 30% выше, в том числе и для представителей обоих полов.

Участие молодежи на рынке труда сдерживается, прежде всего, ростом спроса на высшее образование, увеличением продолжительности сроков получения образования, а также необходимостью совмещения обучения и работы, в том числе в режиме неполной занятости.

**Рисунок 2.**  
**Уровень участия молодежи (15-28 лет)**  
**в рабочей силе, в гендерном разрезе, (%)**



Источник: данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

Вместе с тем, показатели вовлеченности молодежи зависят от территориальных, социально-демографических, профессионально-квалификационных факторов.

Причем, отмечаются значительные различия в уровне экономической активности молодежи (15-28 лет) в гендерном разрезе, а также между городской и сельской местностью. Экономическая активность среди молодых мужчин составляла в 2019 году 64,9%, среди молодых женщин – 57,3%. При этом, разница более заметна в сельских районах: 65,9% молодых сельских мужчин и 57,5% молодых сельских женщин являются экономически активными, тогда как в городской местности 64,1% молодых мужчин и 57,1% молодых женщин экономически активные.

Гендерный разрыв в участии на рынке труда определяется множеством факторов. Один из них – преобладание гендерных стереотипов в отношении образования девочек, а также их вовлеченностью в ведение домашнего хозяйства, особенно в сельской местности.

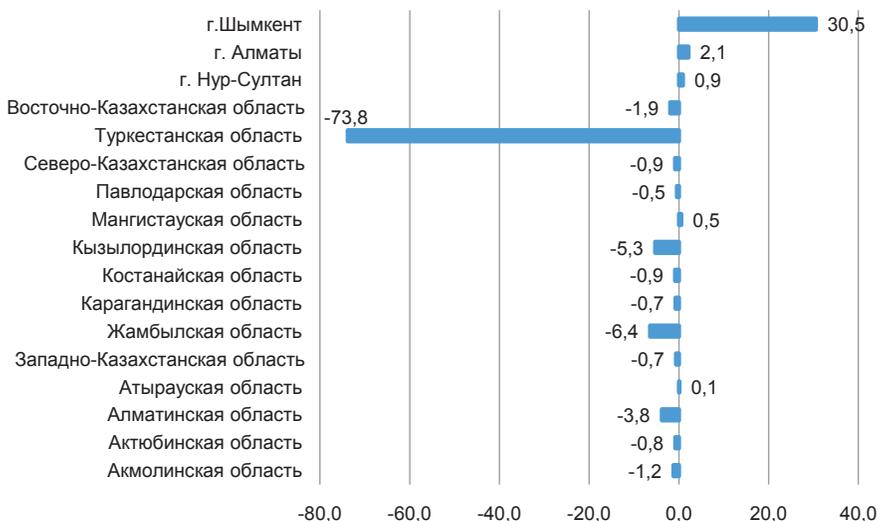
Кроме того, заметное влияние на участие молодежи в составе рабочей силы оказывает межрегиональная, внутрирегиональная миграция и факторы, которые являются стимулом к переезду.

Так, в разрезе город/село за последние пять лет увеличился удельный вес молодежи среди городского экономически активного населения (с 52,8% в 2014 году до 58,1% в 2019 году), соответственно снизился удельный вес сельской молодежи. В региональном разрезе молодежь покидает села южных и восточных регионов, тогда как основными реципиентами выступают крупные экономически развитые города страны, в том числе Нур-Султан и Алматы.

Говоря о внешней миграции, следует отметить, что по состоянию на 2019 год к основным регионам-донорам

молодежи относились западные регионы (Атырауская и Мангистауская области), а также юг страны (Алматинская и Туркестанская области, город Шымкент). Выбытие чаще всего отмечается из северных регионов: Восточно-Казахстанской, Костанайской и Северо-Казахстанской областей.

**Рисунок 3.**  
**Влияние миграции молодежи на локальные рынки труда, (число мигрантов на 1 рабочее место)**



*Источник: расчеты автора на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

*Примечание: показатель рассчитан как отношение сальдо внутренней миграции молодежи к заявленной в службы занятости предприятиями потребности в работниках (ожидаемой потребности и свободных вакансий), на основе данных за 2018 год.*

Как следствие, усиливающиеся миграционные потоки молодежи оказывают сильное давление на локальные рынки труда. Так, расчеты показали, что число вакантных рабочих

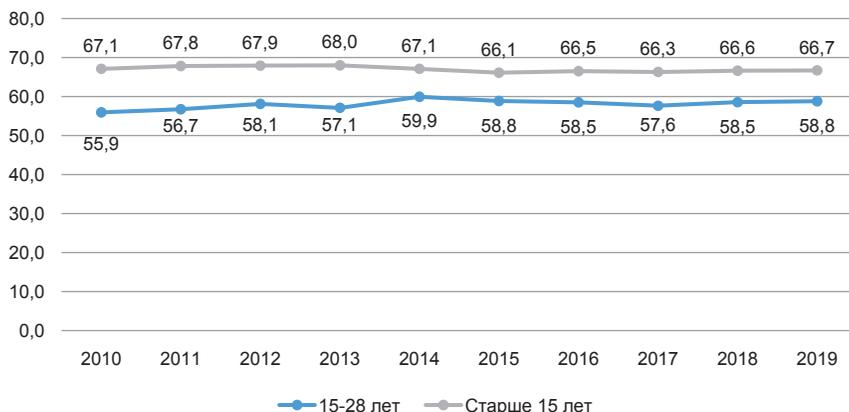
мест и ожидаемая потребность в кадрах крупных и средних предприятий не покрывает спрос в трудоустройстве приезжающей молодежи в города-реципиенты. Тогда как, отрицательные значения по областям показывают, что молодые мигранты, уезжая из региона, уменьшают конкуренцию на рынке труда за незанятые рабочие места (Рисунок 3).

## 1.2. ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

В 2019 году различие в уровне занятости молодежи и общего числа населения старше 15 лет составляла менее 10% (58,8% против 66,7%). За период 2010-2019 гг. разница в уровне занятости 2 групп населения имела тенденции к сокращению. Вместе с тем, доля занятых в общей численности населения для молодежи выросла: с 55,9% в 2010 году до 58,8% в 2019 году (Рисунок 4).

Рисунок 4.

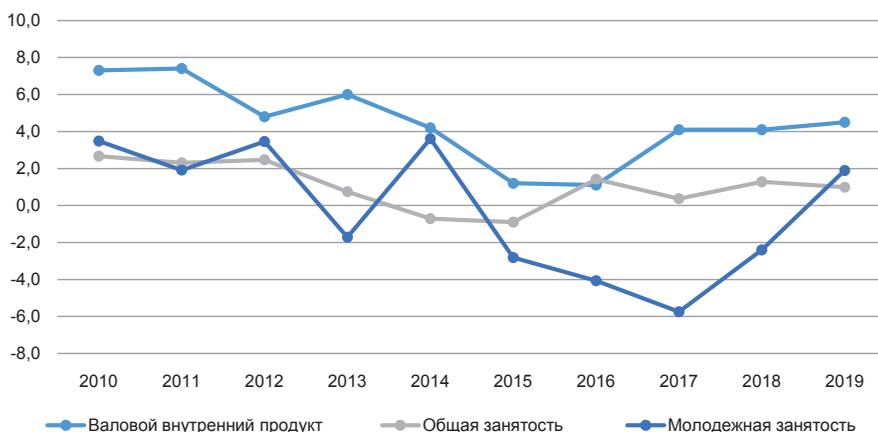
Доля занятых в общей численности населения для молодежи (15-28 лет) и для всего населения (старше 15 лет), (%)



Источник: расчеты автора на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

На рисунке 5 представлены темпы роста ВВП, общей занятости населения старше 15 лет и занятости молодежи 15-28 лет. В целом, за 2010-2019 гг. в условиях замедления экономического роста занятость росла сильнее для всего населения, чем для молодежи. За последние годы при относительно устойчивых темпах роста общей занятости, молодежная занятость после отрицательной динамики в 2015-2017 гг. имела тенденцию к восстановлению и к 2019 году показала несколько более высокие темпы роста.

**Рисунок 5.**  
Динамика валового внутреннего продукта, занятости молодежи и общего числа населения, (%)



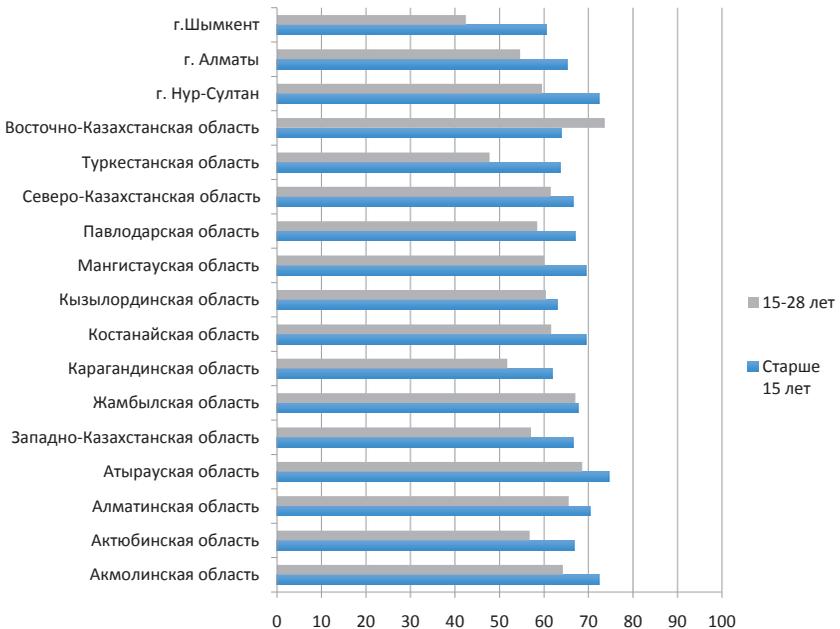
*Источник: расчеты автора на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

При анализе региональной структуры отмечается заметная дифференциация в уровнях занятости молодежи и всего населения. Для молодежи в возрасте 15-28 лет индикаторы варьируются в пределах от 42,5% в г. Шымкент до 73,7% в Восточно-Казахстанской области. Для сравнения наимень-

ший уровень занятости для всего населения старше 15 лет отмечается в г. Шымкент (60,5%), тогда как наибольший – в Атырауской области (74,7%). При этом, вариация региональных показателей намного выше для молодежи, чем для всего населения (по республике – 66,7%) (Рисунок 6).

**Рисунок 6.**

**Доля занятых в общей численности населения для молодежи (15-28 лет) и для всего населения (старше 15 лет), в региональном разрезе за 2019 год, (%)**



*Источник: расчеты автора на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Кроме того, уровень занятости всего населения выше в сельской местности (68,2%), нежели в городской (65,8%),

как и среди молодежи в возрасте 15-28 лет. Вместе с тем, разрыв в уровне занятости между городом и селом среди молодежи заметно не отличается от общего показателя (60,2% для сельской местности и 57,9% для городской). Более высокий уровень сельской занятости на селе определяется тем, что в условиях дифференциации уровня жизни между городом и селом сельские жители вынуждены заниматься любой приносящей доход деятельностью, в частности, в форме самозанятости или помощи членам семьи в натуральном хозяйстве.

Если в городе значительную часть молодежи составляют наемные работники (63,9% в 2019г.), то на селе молодые люди чаще всего являются самозанятыми (62,2%). В сельской местности, где возможности трудоустройства по найму довольно низкие, самостоятельная занятость рассматривается в качестве альтернативной формы занятости. При этом, следует отметить, что согласно мнению экспертов, самозанятость в Казахстане в большинстве случаев находится в тесной взаимосвязи с низким уровнем дохода и производительностью труда.

При этом, если рассматривать структуру занятой молодежи в разрезе статуса занятости, то следует отметить значительное увеличение в период 2010-2019 гг. доли наемной занятости как для молодого населения, так и для населения в целом, а также тенденцию к сокращению самозанятости (*Таблица 2*).

В структуре самозанятых доля неоплачиваемых работников семейных предприятий сократилась для обеих анализируемых групп населения (15-28 лет и все население старше 15 лет). Среди самозанятых самостоятельные работники, представляющие значительную долю, также сократились для обеих возрастных групп, при этом наиболее

быстро – для молодежи. Похожая тенденция отмечается и в отношении работодателей – для молодежи снизилась примерно на 50% (против 30%) (Таблица 2).

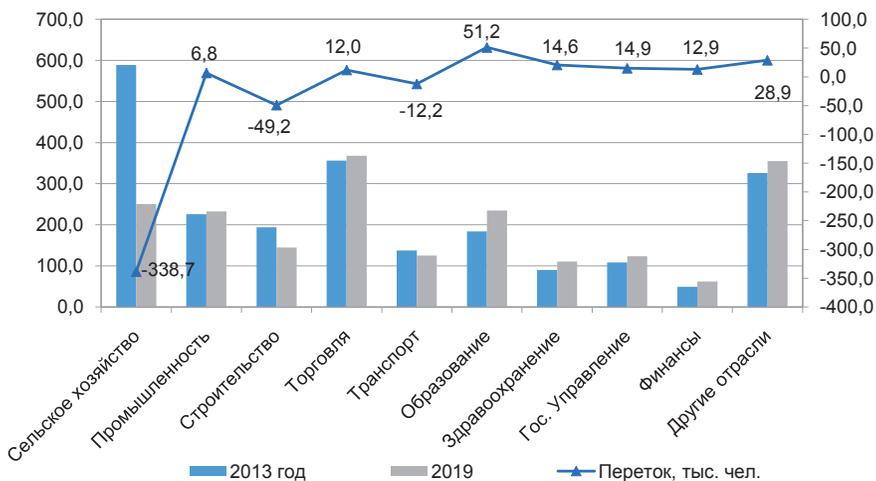
**Таблица 2.**  
**Занятое население по статусу занятости по возрастным категориям, (%)**

	2010 г.		2019 г.	
	Старше 15 лет	15-28 лет	Старше 15 лет	15-28 лет
<b>Всего</b>				
<b>Наемные работники</b>	<b>66,7</b>	<b>61,0</b>	<b>76,1</b>	<b>76,6</b>
<b>Самостоятельно занятые</b>	<b>33,3</b>	<b>39,0</b>	<b>23,9</b>	<b>23,4</b>
<b>в том числе:</b>				
<b>работодатели</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>
<b>самостоятельные работники</b>	<b>30,2</b>	<b>35,5</b>	<b>22,5</b>	<b>22,4</b>
<b>члены кооператива</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
<b>помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>

*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Занятая молодежь заметно различается по уровню образования. 39,8% занятых молодых людей имеют высшее образование (42,8% с незаконченным). При этом среди наемной молодежи 47,4% имеют высшее образование, тогда как среди самостоятельно занятой молодежи доля имеющих высшее образование составляет лишь 27,8%.

**Рисунок 7.**  
**Перемещение занятой молодежи по секторам экономики за период 2013-2019 гг., (тыс. чел.)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Анализ отраслевой структуры занятости показал, что молодые специалисты преимущественно заняты в недостаточно продуктивных отраслях экономики. Так, в 2019 году 18% занятой молодежи осуществляли свою деятельность в секторе торговли, 12,2% в сельском хозяйстве, 11,4% в промышленности, 11,5% в образовании и т.д. (Рисунок 7).

Вместе с тем, постепенно происходит отраслевой переток молодежи. Так, если в 2013 г. 26,1% молодежи было занято в секторе «сельское хозяйство», то уже к 2019 г. их доля сократилась до 12,2% (-338,7 тыс. человек). В секторах «строительства» (-49,2 тыс. человек) и «транспорта» (-12,2 тыс. чел.) произошел отток молодых кадров. Переток был направлен в сектор образования (+51,2 тыс. человек),

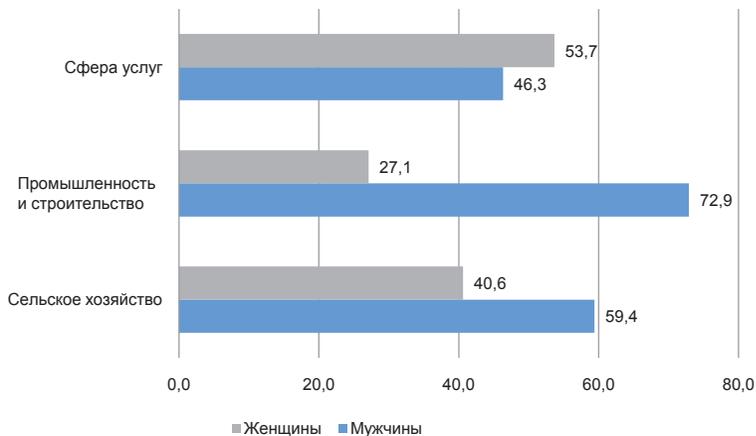
здравоохранения (+14,6 тыс. человек), государственного управления (+14,9 тыс. человек), финансовой и страховой деятельности (+12,9 тыс. человек) и т.д. (*Рисунок 7*).

Отдельно стоит отметить, гендерную сегрегацию занятости молодежи. Рынок труда, в том числе и молодежный, разделяется на «мужские» и «женские» профессии. Молодые мужчины в большей степени заняты в наиболее высоко оплачиваемых секторах экономики. В общем числе занятых в промышленности и строительстве доля молодых мужчин составляет 72,9% против 27,1% молодых женщин (*Рисунок 8*). Молодые мужчины составляют 78,6% всех работников, занятых в сфере транспорта и складирования. При этом, доля девушек среди занятых в сельском хозяйстве достигает 40,6%, однако, как правило, ограничивается участием в качестве членов семьи или наемного труда для других домашних хозяйств с незначительным статусом землевладения или полным его отсутствием.

Преимущественно «женской» сферой занятости остается сфера услуг. Женщины составляют более 50% всех работников, занятых в этой сфере. Это обусловлено, главным образом, высоким уровнем занятости женщин (порядка 70%) в образовании и здравоохранении. Кроме того, женщины составляют 60% всех работников, занятых в финансовой и страховой деятельности, а также в сфере проживания и общественного питания.

Неравномерное распределение женщин и мужчин в младших возрастных группах по секторам экономики усиливает гендерный дисбаланс общего рынка труда, что определяется многими факторами.

**Рисунок 8.**  
**Доля занятых мужчин и женщин в возрасте 15-28 лет по группам видов экономической деятельности в 2019 году, (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Как уже было отмечено ранее, гендерные стереотипы влияют на профессиональное самоопределение и на развитие карьеры молодежи. Как показывают многочисленные исследования в области социальной психологии и социологии, различия в выборе будущих профессий во многом являются следствием воспитания – гендерно дифференцированной социализации, обуславливающей интериоризацию норм и ценностей на основе предписываемых мужчинам и женщинам социальных ролей.

По данным социологических исследований Научно-исследовательского центра «Молодежь», 54% молодых людей выбирают специальность по совету родителей, которые как правило склонны инвестировать больше в сыновей, нежели в дочерей. Косвенно на это указывает статистика охвата де-

тей дополнительным образованием. Так, по данным Министерства образования и науки РК в 2018 году в стране на 100 девочек, вовлеченных в дополнительное образование, приходилось 114 мальчиков, что не коррелирует с пропорциями населения типичного возраста по полу. Наиболее остро вопрос стоит в южных областях страны. К примеру, в Туркестанской области на 100 девочек, посещающих организации дополнительного образования в 2018 году, приходилось в два раза больше мальчиков (212).

Кроме того, анализ контингента организаций ТиПО указывает на то, что девушки чаще всего обучаются по «традиционно женским» педагогическим (73,2%), медицинским (76,8%), экономическим и гуманитарным (68,5%) специальностям. Молодые люди, в свою очередь, получают профессии в сфере транспорта (96%), строительства (82,2%), геологии (83,1%) и сельского хозяйства (76,4%)<sup>2</sup>.

Аналогичная ситуация складывается и в вузах, где доля молодых девушек среди обучающихся по педагогическим специальностям достигает 72,3%, по медицинским – 80%. В тоже время, среди студентов вузов по техническим и технологическим специальностям доля девушек достигает лишь 31,4%, по юридическим – 34,5%.

### **1.3. УСЛОВИЯ ТРУДА: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

В 2019 году большинство занятых как молодого, так и более старшего возраста работали от 31 до 40 часов в не-

---

<sup>2</sup> «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Режим доступа: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>

делю. Удельный вес молодых людей, работающих сверхурочно (более 40 часов) составлял порядка 20%, что практически совпадает с данными по категориям работников взрослого возраста (Таблица 3).

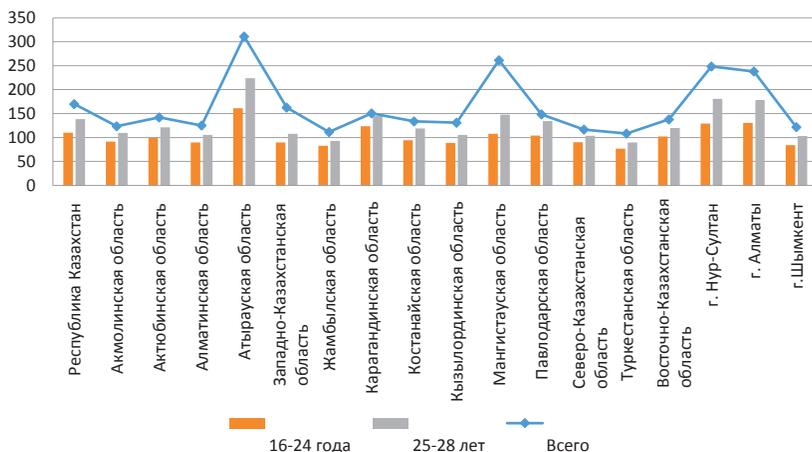
**Таблица 3.**  
**Распределение занятого населения по фактическому количеству рабочих часов в неделю на основной работе и возрасту, (%)**

	До 30 часов	31-40 часов	41 час и более
16-24 лет	4,5	74,9	18,5
25-28 лет	3,4	73,4	20,5
29-64 лет	5,2	73,4	20,2

*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Одной из проблем молодежного рынка труда является неравенство в оплате труда – у большинства молодых работников заработная плата ниже среднего показателя по стране. По данным Комитета по статистике МНЭ РК, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающей молодежи составляла в 2019 году в среднем 124 217 тенге (в возрасте 16-24 лет – 110 165 тенге, в возрасте 25-28 лет – 138 269 тенге), что почти на 30% ниже среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по экономике в целом. В разрезе регионов наибольшая разница в заработной плате в западной части страны, и городах Нур-Султан и Алматы. (Рисунок 9).

**Рисунок 9.**  
**Распределение заработной платы в разрезе регионов и возрастных групп, (тыс. тенге)**

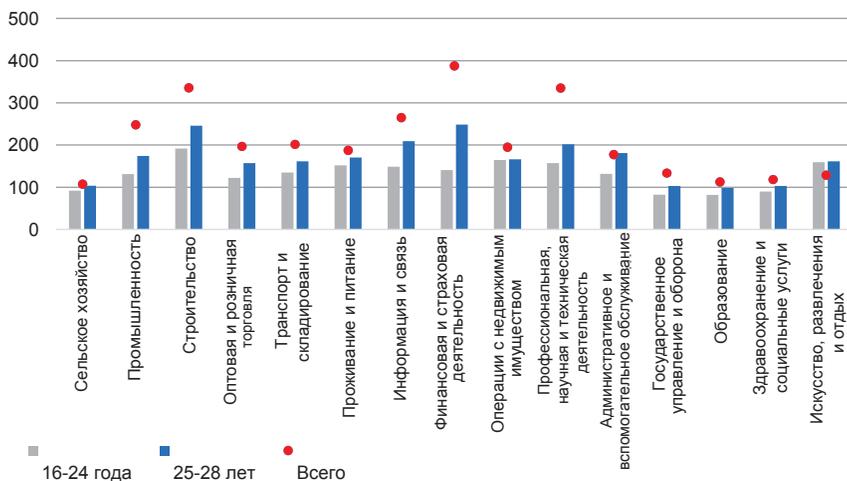


*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Наибольшая разница между заработными платами отмечается в секторах финансовой и профессионально-научной деятельности – размер оплаты труда отстает от среднереспубликанской на более чем 50%. Кроме того, молодые люди зарабатывают примерно на 40% меньше, чем наемные работники в промышленности и строительстве (Рисунок 10).

Также, анализ показал, что гендерный разрыв в молодых возрастных группах чаще всего ниже – разница в заработной плате растет вместе с возрастом работников. Так, если среди молодежи заработная плата женщин в 2019 году составляла 78,2% от заработной платы мужчин, для общего населения старше 15 лет – 67%.

**Рисунок 10.**  
**Распределение заработной платы в разрезе видов экономической деятельности и возрастных групп, (тыс. тенге)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Вместе с тем, гендерный разрыв в оплате труда заметно варьируется по видам экономической деятельности. Если среди работающего населения старше 15 лет в сфере финансов и страхования средний заработок женщин достигал 67,2% от заработка мужчин, а в профессиональной, научной и технической областях деятельности – 64%, то среди молодежи разрыв в оплате труда ниже (66,6% и 94,7%, соответственно). В таких «мужских отраслях», как промышленность и строительство, гендерный разрыв в оплате труда среди работников 15-28 лет небольшой. Однако, значения гендерного разрыва в оплате труда в сфере искусства и развлечений среди общего населения в 2 раза ниже, чем среди молодых работников (Рисунок 11).

**Рисунок 11.**  
**Соотношение заработных плат мужчин и женщин**  
**в 2019 году в разрезе возрастных групп, (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

В целом, разрыв в оплате мужского и женского труда обусловлен гендерной дифференциацией сфер занятости. Однако, необходимо отметить, что гендерный разрыв в оплате труда отмечается и в тех случаях, когда мужчины и женщины занимают одну и ту же должность в одной отрасли экономики.

Также важной особенностью рынка труда для большинства стран мира остается проблема «работающих

бедных»<sup>3</sup>. Оценки относительной бедности показывают, что в Казахстане в 2019 году проживали 9,7% (или 1 795 845 человек в среднем) населения с денежным доходом ниже 60% от медианного значения<sup>4</sup> (46 765 тенге) (по данным Комитета по статистике МНЭ РК). Как показали расчеты, удельный вес работающих бедных по найму в общей численности наёмных работников в 2019 году составлял 26,1%. Чаще всего к работающим бедным относятся работники сельского хозяйства, образования, здравоохранения и торговли. Учитывая, что многие молодые работники также преобладают в данных секторах, можно предположить, что риск молодежи оказаться в числе работающих бедных сохраняется.

#### 1.4. ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

В 2019 году доля работников в возрасте 15-28 лет, занимающихся поиском работы от 6 месяцев до 1 года, составила 16% всей безработной молодежи против 13,4% у взрослых. Вместе с тем, доля молодых людей, которые искали работу более 1 года, составляла 9,2%, тогда как общее население – 11%. Более 74% безработной молодежи находились без работы менее 6 месяцев, 23,2% искали работу меньше одного месяца (*Таблица 4*).

<sup>3</sup> В мировой практике используется концепция относительной бедности, которая оценивает соответствие доходов населения их средним (медианным) значениям. Она показывает насколько индивидуумы бедны в сравнении с другими людьми («бедность по лишениям»). В странах ОЭСР черта относительной бедности устанавливается в размере 40-60% медианного дохода домохозяйств. Доля лиц с доходами домохозяйств ниже уровня риска бедности определяются как «работающие бедные», которые трудятся, но не зарабатывают достаточно средств для роста своего благосостояния.

<sup>4</sup> Медианный доход – показатель, который отражает сумму в центре "доходного ряда" и делит его на две равные части. В данном случае рассчитаны доходы населения, использованные на потребление.

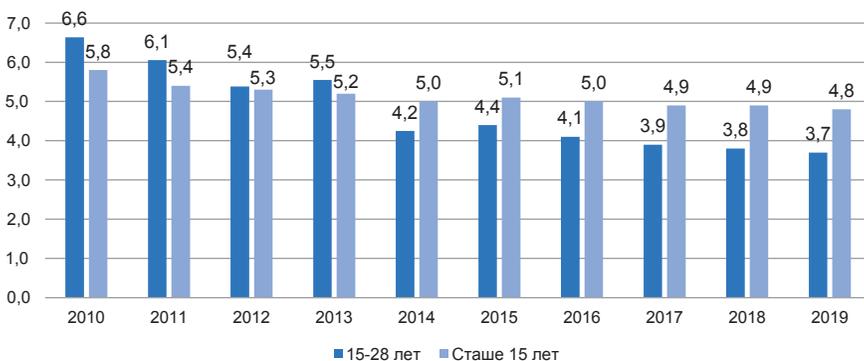
**Таблица 4.**  
**Распределение безработного населения по возрасту и продолжительности поиска работы на 2019 год, (%)**

	менее 1 месяца	от 1 до 3 месяцев	от 3 до 6 месяцев	от 6 до 12 месяцев	от 1 года и более
15-28 лет	23,2	28,7	22,9	16,0	9,2
29-64 лет	27,2	24,8	23,6	13,4	11,0

*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Вместе с тем, тенденции последних лет показывают, что безработица среди казахстанской молодежи сокращалась намного быстрее, чем среди взрослого населения. В целом, на 2019 год молодежная безработица была на четверть ниже среднереспубликанского уровня (Рисунок 12).

**Рисунок 12.**  
**Динамика уровня безработицы молодежи и населения старше 5 лет, 2010-2019 гг., (%)**



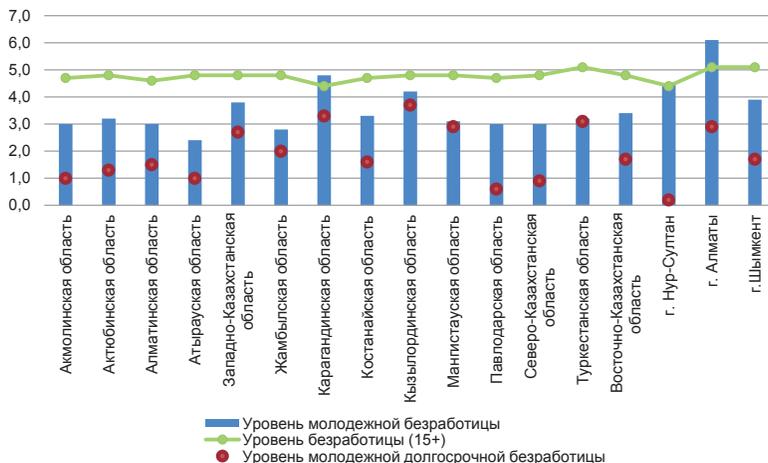
*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Анализ показал, что разброс региональных значений доли безработного населения старше 15 лет остается невысоким, тогда как для молодежи колебания уровней безработицы остаются более значительными. Так, молодежная безработица в регионе с наибольшим уровнем – в городе Алматы – в 2,5 раза выше, чем в Атырауской области с низким количеством безработной молодежи (Рисунок 13).

При этом, наибольшие значения долгосрочных безработных, то есть тех, кто остается незанятым в течение продолжительного времени (более 6 месяцев) отмечаются среди молодежи в южных регионах (Кызылординской и Туркестанской областях), а также в Карагандинской области. Наименьшие – в северных регионах и г. Нур-Султан (Рисунок 13).

Рисунок 13.

Уровень безработицы и долгосрочной безработицы среди молодежи 15-28 и уровень безработицы среди населения 15+ по регионам, 2019 год, (%)



Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

Как показал анализ распределения уровня безработицы в зависимости от образования, вероятность оказаться в числе безработных выше с низким уровнем профессиональной подготовки. Уровень безработицы молодых людей, получивших начальное и основное среднее образование, превышает 7%, тогда как среди имеющих среднее профессионально-техническое и высшее образование отмечается низкий уровень безработицы (3,5%). Если разница в показателях безработицы в зависимости от образования среди молодежи составляла 50%, то среди общего населения – 70%.

**Рисунок 14.**  
**Уровень безработицы молодежи (в возрасте 15–28 лет) по уровню образования на 2019 год, (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Кроме того, рассматривая показатели мужской и женской безработицы для обеих групп населения, то более высокая безработица отмечается среди женщин нежели

среди мужчин. Вместе с тем, гендерный разрыв в уровне безработицы среди молодежи за рассматриваемый период сокращался быстрее, чем в целом по республике. В 2019 году безработица молодых женщин была на 0.8 п.п. выше, чем у мужчин, тогда как среди взрослого населения разрыв в пользу мужчин составил 1.1 п.п.

## **1.5 НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И МОЛОДЕЖЬ НЕЕТ**

В молодежном сегменте рынка труда в уязвимом положении остаются определенные категории лиц, наиболее подверженных негативной динамике рынка труда – неформально занятые работники и молодежь, которая не учится и не работает (not in employment, education or training, NEET).

Неформальная занятость в Казахстане представляет собой низкооплачиваемый и социально-незащищенный труд, который особо распространен в сельском хозяйстве, секторе проживания и общественного питания, торговле и строительстве.

Так, по данным Комитета по статистике МНЭ РК, в 2019 году количество занятых в неформальном секторе экономики достигло 1,2 млн человек. Доля неформальной занятости составила 13,7% от общей численности занятых людей. Из этого следует, что в неформальном секторе работает каждый седьмой трудящийся казахстанец, который, как правило, испытывает дефицит достойного труда, включая отсутствие доступа к социальной защите.

**Рисунок 15.**  
**Структура занятых в неформальном секторе по видам экономической деятельности в 2019 году, (%)**



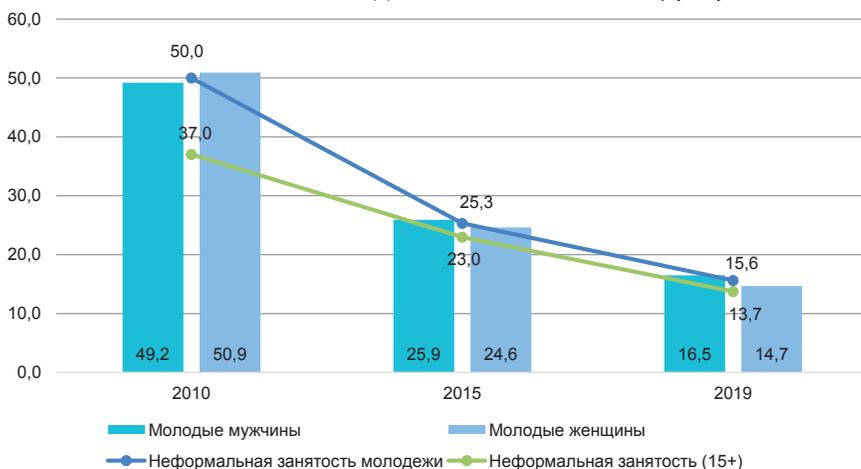
*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Кроме того, большинство работников неформальной экономики являются самозанятыми или работают в небольших фирмах с количеством сотрудников менее 10 человек, что делает такие предприятия более уязвимыми. Доля самостоятельных работников в общем числе неформально занятых в 2019 году составляла 46,8%, незарегистрированных работников в небольших экономических единицах – 46,3% (Рисунок 15).

Вместе с тем, вероятность участия молодежи в неформальной занятости была намного выше, чем у взрослого населения. Стоит отметить, что молодежь, закончившая профессиональную подготовку в учебных заведениях, приступает к трудовой деятельности в возрасте 21 года. К 24

годам преобладающая часть молодых людей становится формально занятой на рынке труда, поскольку подходит к выбору формы трудоустройства более осознанно.<sup>5</sup> Поэтому особое место в неформальном секторе занимают молодые люди в возрасте 15-24 лет, поскольку они наиболее социально уязвимы и в большей степени испытывают сложности в поиске официальных форм занятости.

**Рисунок 16.**  
**Неформальная занятость всего населения и неформальная занятость молодежи за 2010-2019 гг., (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

По данным Комитета по статистике МНЭ РК к 2019 году доля работников в возрасте от 15 до 24 лет, занятых в неформальном секторе, составляла 15,8% (против 13,7% работни-

<sup>5</sup> OECD (2017), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris. Режим доступа: <https://www.oecd.org/publications/building-inclusive-labour-markets-kazakhstan-9789264273023-en.htm>

ков в возрасте от 15 до 64 лет). При этом мужчины чаще, чем женщины, имели неформальную занятость (примерно на 2 п.п.). По состоянию на прошлый год участие населения в неформальном секторе имело тенденцию к сокращению: доля занятости на неформальных предприятиях снизилась по сравнению с пиком, отмеченным в 2010 г. (37% всей занятости и 50% занятости молодежи) (Рисунок 16).

Одним из важнейших показателей перехода от учебы к работе является доля тех, кто не работает и не учится – молодежи NEET. Индивиды, подпадающие под данную категорию, исключены из рынка труда, а значит, потенциально дезинтегрированы, не вовлечены в жизнь общества.

Эксперты отмечают, что для данной категории молодежи, которая является часто получателями государственных социальных выплат и зависит от денежной помощи родственников, вероятность получения постоянной работы из-за нахождения в статусе NEET снижается<sup>6</sup>.

В 2019 году к такой категории населения в Казахстане относилось 7,4% от общего числа молодежи (9,5% в 2015 году). Причем, в зоне повышенного риска попадания в группу NEET-молодежи находятся, как правило, безработные молодые люди, т.е. те, кто не имеет работы, но активно ищет ее и готов к ней приступить. Кроме того, достаточно высокие риски попадания в категорию NEET отмечаются и у сельской молодежи. Недостаток рабочих мест в сельской местности и высокие издержки территориальной мобильности могут привести к закреплению статуса NEET.

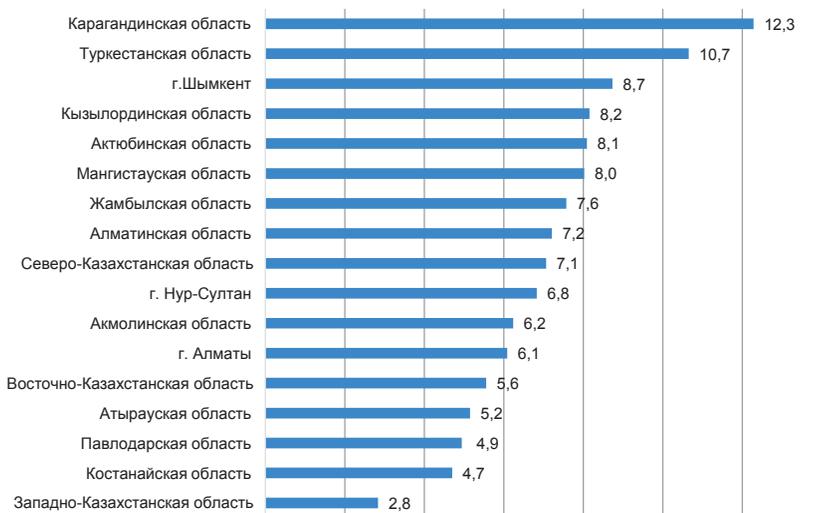
В региональном разрезе наибольшая доля молодежи, ни где не работающих и не учащихся, вкпе с относительно высоким уровнем долгосрочной безработицы отмечается в

---

<sup>6</sup> Зудина А.А. Дороги, ведущие молодежь в NEET: случай России. Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227. Режим доступа: <https://ej.hse.ru/data/2018/06/21/1/1152497792/Зудина.pdf>

Карагандинской (12,3%) и Туркестанской (10,7%) областях (Рисунок 17).

**Рисунок 17.**  
**Доля молодежи НЕЕТ в возрасте 15-28 лет в Республике Казахстан в региональном разрезе, (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

## 1.6. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА МОЛОДЕЖИ К РЫНКУ ТРУДА

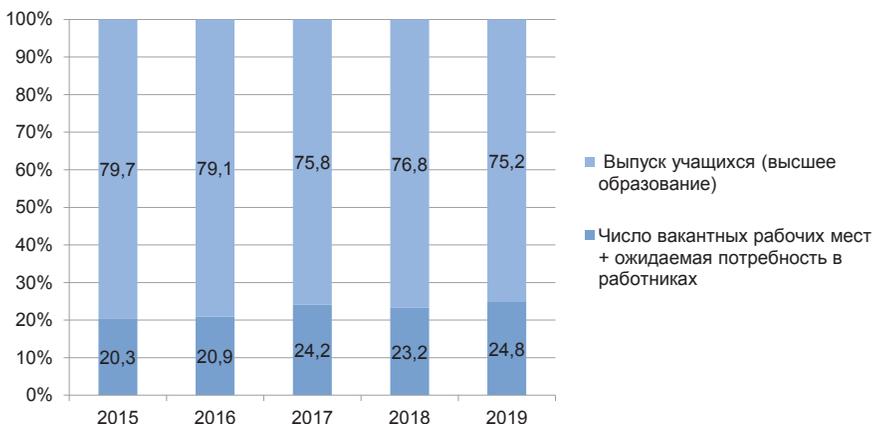
Традиционные статистические индикаторы занятости и безработицы зачастую не отражают проблемы, которые испытывает молодежь в процессе вовлечения в трудовую деятельность.

К основным проблемам, препятствующим трудоустройству молодых людей на рынке труда, можно отнести следующее.

➤ *Несоответствие между полученным образованием и запросами рынка труда*

Одной из важных проблем трудоустройства молодежи остается наличие противоречия между профессиональной направленностью молодых людей и потребностями предприятий в рабочей силе. Ввиду недостатка полноценной информации о состоянии рынка труда и его тенденциях на уровне организаций среднего образования, а также недостаточно эффективной оценки и прогноза требуемых специальностей, дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда по различным специальностям сохраняется. В результате, в числе наиболее уязвимых категорий находится большая часть выпускников учебных заведений.

**Рисунок 18.**  
**Соотношение выпуска и ожидаемой потребности предприятий в трудовых ресурсах за 2015-2019 гг., (%)**



*Источник: составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК*

Так, к примеру, выпуск обучающихся ВУЗов в период с 2015-2019 гг. более чем в 3 раза превышал ожидаемую потребность в рабочей силе (с учетом вакантных рабочих мест). Следует учитывать, что на свободные рабочие места также претендует остальная часть экономически активного населения разных возрастных категорий (*Рисунок 18*).

Основным мотивом выбора профессии по-прежнему остается высокий уровень оплаты труда и престижность работы. На рынке труда достаточно продолжительное время сохраняется переизбыток специалистов гуманитарных специальностей и дефицит технических кадров. Так, опрос работодателей, проведенный Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», показал, что в значительной степени на казахстанском рынке труда ощущается нехватка сезонных работников и специалистов среднего звена<sup>7</sup>. Еще одна проблема – несоответствие образовательных программ многих учебных заведений требованиям работодателей. Так, по данным «Атамекена», в 2019 году было изучено 2 тыс. программ всех университетов страны. 73% из них не соответствуют ожиданиям потенциальных работодателей<sup>8</sup>.

Следовательно, молодые люди, вступающие на рынок труда, ввиду имеющихся в нем дисбалансов сталкиваются со значительными барьерами при трудоустройстве. При этом, молодые специалисты вынуждены работать не по специальности, а также уходить в неформальную занятость, в результате теряя доход и квалификацию.

<sup>7</sup> 148,5 тысяч – столько кадров не хватает на рынке Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/34999--tysyach--stol-ko-kadrov-ne-hvetaet-na-rynke>

<sup>8</sup> Что происходит с вузами в казахстанской провинции. Режим доступа: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-12/chto-proiskhodit-s-vuzami-v-kazahstanskoy-provincii>

➤ *Завышенные требования работодателей к потенциальным работникам*

Любая компания разрабатывает собственные критерии отбора, подбора и найма персонала, которые, в свою очередь, влияют на эффективность деятельности самой организации. Однако, некоторые требования к кандидатам становятся барьером для трудоустройства молодых специалистов.

Опыт работы по специальности – один из важных критериев, на который обращает работодатель при отборе сотрудников. Как, правило, большая часть новоиспеченных выпускников ВУЗов и колледжей сталкиваются с «ловушкой первого найма».

С точки зрения работодателя небольшой опыт работы – это зона риска, которую способны себе позволить далеко не все компании. Учитывая необходимость дополнительного обучения, наем молодых специалистов может обойтись намного дороже.

Также стоит заметить, в контингент казахстанской молодежи, часто выпадающей из рынка труда на продолжительный период времени и испытывающей сложности при трудоустройстве, входят молодые матери.

Кроме того, необходимо учитывать тот факт, что, как и в большинстве стран мира, значительную долю неоплачиваемой домашней работы осуществляют женщины. К примеру, по данным Комитета по статистике МНЭ РК, в Казахстане женщины ежедневно тратят на неоплачиваемую работу в среднем 4 часа 14 минут, тогда как мужчины – 1 час 28 минут или на 3 часа меньше, чем женщины<sup>9</sup>. Бремя домашних дел, которое ложится чаще всего на женщин,

<sup>9</sup> Использование бюджета времени населением Республики Казахстан. Режим доступа: <https://stat.gov.kz/news/ESTAT268513>

вкуже с проблемой слабого развития социальной инфраструктуры (отсутствие ясель, недостаток мест в дошкольных организациях образования) в значительной степени снижают возможности получения работы. При этом, в условиях одинокого материнства и многодетной семьи, положение женщин (в т.ч. молодых) на рынке труда становится еще более уязвимым.

Также, небольшое количество работодателей готовы брать на работу лиц с ограниченными возможностями. Так, в Казахстане, по данным МТСЗН РК, лишь четверть лиц с инвалидностью трудоспособного возраста вовлечена в трудовую деятельность (106,5 из 424 тыс. человек). К примеру, в странах ОЭСР этот показатель достигает 40%<sup>10</sup>.

Сохранение подобных дисбалансов на рынке труда, недостаток доступных рабочих мест будет создавать дополнительные препятствия на пути к трудоустройству населения, в том числе и молодежи.

➤ *Недостаток каналов информирования молодежи о предложениях на рынке труда*

Вовлечение молодежи в трудовую деятельность предполагает и активное информирование о возможностях, предлагаемых частным и государственным секторами. Кроме того, это означает и предоставление полной и исчерпывающей информации соискателям о профессиях и навыках, востребованных работодателями.

Многие эксперты отмечают, что инструменты информирования, особенно на региональном уровне, недостаточно организованы. Кроме того, молодые специалисты плохо информированы о возможностях государственной поддержки, а также отмечается относительно низкая вовлечен-

---

<sup>10</sup> Законопроект, улучшающий соцзащиту инвалидов, разработали в Казахстане  
 Режим доступа: <https://www.zakon.kz/5040409-zakonoproekt-uluchshayushchiy.html>

ность молодых в государственные программы. Так, согласно социологическому исследованию НИЦ «Молодежь», 4,7% опрошенной молодежи слышали о государственной программе занятости и только 0,8% принимали участие<sup>11</sup>.

### **ВЫВОДЫ ПО РАЗДЕЛУ:**

1. Уровень экономической активности молодежи примерно в 2 раза ниже по сравнению со взрослым населением, а также относительно показателей по странам ОЭСР, что свидетельствует о значительных резервах роста экономической активности в молодых возрастах. Включение молодежи в состав рабочей силы является важным с точки зрения смягчения процесса старения рабочей силы, а также компенсации демографических потерь трудоспособного населения.

2. Усиление межрегиональной и внутрирегиональной миграции остается важным фактором, влияющим на распределение экономически активной молодежи на территории страны. Отток сельской молодежи в города оказывает сильное давление на локальные рынки труда. При этом, недостаток рабочих мест в сельской местности и высокие издержки территориальной мобильности могут привести к закреплению сельской молодежи в статусе NEET и росту неформальной занятости.

3. Распределение молодежи по статусу занятости показывает, что чаще всего городская молодежь занята наемным трудом, тогда как сельская молодежь чаще является самозанятой. В сельской местности, где возможности трудоустройства по найму относительно недостаточные,

---

<sup>11</sup> «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Режим доступа: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>

самостоятельная занятость рассматривается как альтернативная форма занятости, которая в большинстве случаев находится в тесной взаимосвязи с низким уровнем дохода и производительностью труда.

4. Несмотря на тенденции отраслевого перетока занятой молодежи из сельского хозяйства в сферу услуг, молодые специалисты преимущественно заняты в недостаточно продуктивных отраслях экономики. В молодежный сегмент рынка труда вносит свои коррективы и гендерная профессиональная сегрегация. Одним из факторов гендерного разрыва в участии на рынке труда является преобладание гендерных стереотипов в отношении образования девочек, а также их вовлеченностью в ведение домашнего хозяйства, особенно в сельской местности.

5. Молодежь чаще, чем взрослые, сталкивается с проблемой низкооплачиваемого труда и попадает в категорию работающих бедных. У большинства молодых работников заработная плата ниже среднего показателя по стране. Кроме того, молодые работники преобладают в секторах, для которых больше всего характерно присутствие работающих бедных. Причем, присущий гендерный разрыв в оплате труда в молодых возрастных группах чаще всего ниже – разница в заработной плате растет вместе с возрастом работников.

6. Молодежь тратит больше времени на поиск работы, нежели взрослое население. При этом, статистика показывает, что молодежная безработица на четверть ниже среднереспубликанского уровня. Вероятность оказаться в числе безработных выше у молодежи с низким уровнем профессиональной подготовки. Более высокий уровень безработицы отмечается среди женщин, нежели среди мужчин.

7. Несмотря на низкий уровень безработицы на молодежном рынке труда преобладают лица, наиболее подвер-

женные негативной динамике сферы труда – неформально занятые работники и молодежь NEET. Так, вероятность участия молодежи в неформальной занятости намного выше, чем у взрослого населения.

8. Молодые люди, вступающие на рынок труда, ввиду имеющихся в нем дисбалансов сталкиваются со значительными барьерами при трудоустройстве. Одной из важных проблем трудоустройства молодежи остается несоответствие между полученным образованием и запросами рынка труда. Кроме того, недостаточная заинтересованность работодателей в найме неопытной молодежи, либо молодых людей с длительным перерывом в работе препятствует возвращению этого контингента на рынок труда и превращению его в активную рабочую силу. Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что молодые специалисты ощущают нехватку информации как со стороны частного сектора, так и государства.

## **ГЛАВА 2. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ И МИРЕ**

### **2.1 АКТИВНЫЕ И ПАССИВНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ**

Согласно классификации МОТ, государственные меры поддержки занятости подразделяются на пассивные и активные<sup>12</sup>. Первая категория обычно включает выплаты пособий по безработице, вторая – обучение, субсидирование занятости и непосредственное создание рабочих мест. Данные категории предполагают обеспечение мобильности рабочей силы на рынке труда, с одной стороны, являясь мерой страхования от безработицы, с другой, повышения вероятности трудоустройства незанятого населения. Международная практика показывает, что в условиях ограниченности бюджетной системы, получателей пассивной помощи обязывают и стимулируют активно искать работу. В этом случае, активные и пассивные программы на рынке труда могут дополнять друг друга.

В Казахстане гарантии занятости населения и реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы вне зависимости от возраста определяются Законом «О занятости населения». В рамках проводимой политики на рынке труда реализуется комплекс активных и пассивных мер, имеющих как профилактический, так и регулирующий характер. Дополнительные социальные гарантии и помощь при потере работы, как правило, предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.

---

<sup>12</sup> Активная политика на рынке труда. Режим доступа: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18>

Ответственность за разработку и реализацию программ занятости и социальной защиты от безработицы распределена между центральным, региональным и местным уровнем власти.

**Рисунок 19.**  
**Активные меры содействия занятости в Казахстане**



*Источник: составлено согласно закону РК «О занятости населения».*

Борьбой с безработицей на местном уровне занимаются в Казахстане государственные Центры занятости населения (ЦЗН), функции которых достаточно обширны. Они выполняют функции регистрации безработных, содействия в поиске работы, предоставления информации о рынке труда для соискателей, а также оказания активных мер поддержки. Молодежь до 29 лет является одной из приоритетных целевых групп содействия занятости в рамках программ занятости и трудоустройства. Впервые ЦЗН были созданы

в 2011 году для администрирования создаваемых программ занятости. В настоящее время в Казахстане насчитывается 203 Центра занятости населения в районах, в городах областного значения, а также в городах Нур-Султан, Алматы и Шымкент<sup>13</sup>.

Вместе с тем, выплата пособий по безработице осуществляется через Государственный Фонд социального страхования (ГФСС), средства которого формируются за счет страховых отчислений работников и работодателей.

### **Пособия по безработице**

Из Государственного фонда социального страхования выплачиваются страховые выплаты на случай потери работы и осуществляются другие выплаты – пособия по уходу за ребенком, декретные выплаты и пенсии. От общих потраченных средств фонда в 2019 году пособия по безработице составили только 2,2%<sup>14</sup>.

Каждый работающий, являющийся участником системы обязательного социального страхования и уплачивающий социальные отчисления, имеет право на получение социальных выплат. На 2019 год число работников, застрахованных от безработицы, составило 6 441,2 тыс. чел. или 73,4% от всего занятого населения.

Вместе с тем, официальное назначение социальных выплат происходит со дня обращения лица в Центр занятости населения и становления на учет в качестве безработного. Однако, стоит заметить, что население, потерявшее работу не стремится регистрироваться официально в качестве без-

---

<sup>13</sup> О центрах занятости населения. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3525>

<sup>14</sup> Сведения о количестве получателей и суммах социальных выплат. Государственный фонд социального страхования. Режим доступа: <http://gfss.kz/#/aboutus/about/indicators>

работного. Рисунок 20 демонстрирует устойчивый разрыв в уровнях общей и регистрируемой безработицы, величина которой составляла за рассматриваемый период порядка 3-4 п.п.

Эксперты отмечают, что для эффективно функционирующей системы программ занятости важны достаточные для поддержания дохода пособия по безработице. Как правило, более высокие выплаты обеспечивают сильный стимул к поиску формальной занятости, а также предоставляют более значительные возможности для расширения зоны поиска работы, что, соответственно, влияет на качество подбора работы<sup>15</sup>.

**Рисунок 20.**  
**Динамика общей и регистрируемой безработицы, (%)**



*Источник: составлено автором по данным Комитета по статистике МНЭ РК*

<sup>15</sup> Boeri, T. and M. Macis (2010) "Do unemployment benefits promote or hinder job reallocation?" *Journal of Development Economics* 93(1): 109–125.

Стоит отметить, что важным фактором стимулирования обращений в ЦЗН является степень информированности безработных о мерах государственной поддержки. Согласно социологическим исследованиям, сегодня молодежь недостаточно активно вовлекается в программы занятости.

Одной из причин слабого обращения в службы занятости остается недостаточный уровень доверия в эффективность предоставляемых услуг. Так, согласно опросу, проведенному в 2019 году по городу Нур-Султан, каждый четвертый респондент из числа молодежи считал, что в Центры занятости обращаются неконкурентоспособные компании. По данным опроса, в оценках молодежи Центры выглядят неэффективными и не приносят действенной помощи<sup>16</sup>.

Кроме того, низкий уровень регистрации в качестве безработного зачастую обусловлен характером предлагаемых вакансий. К примеру, средняя заработная плата по свободным вакансиям ЦЗН в 2019 году по г. Нур-Султан составляла 100 тыс. тенге<sup>17</sup>, что в 2 раза меньше средней заработной платы по столице. Стоит отметить, что пополнение банка вакансий в службе занятости, согласно Закону о занятости, зависит в большинстве случаев от работодателей<sup>18</sup>. Как правило, работодатели могут игнорировать законодательные нормы либо выполнять их частично, а также могут предпочесть обращение в частные кадровые агентства либо искать сотрудников самостоятельно, в том числе посредством онлайн-площа-

<sup>16</sup> А. Альшанская. 5 способов сделать Центры занятости эффективнее. Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32106379#pos=39;-44](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32106379#pos=39;-44)

<sup>17</sup> Молодые специалисты не готовы работать за низкую зарплату. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/80073/molodyye-spetsialisty-ne-gotovy-rabotat-za-nizkuyu-zarplatu.html>

<sup>18</sup> Согласно Закону РК «О занятости населения», работодатели обязаны предоставлять сведения обо всех свободных рабочих местах в Центры занятости в течение 5 рабочих дней со дня их появления. Это можно сделать письменно или через Электронную биржу труда.

док. Так, согласно результатам опроса, проведенного НПП «Атамекен»<sup>19</sup> из 100 опрошенных субъектов среднего бизнеса только 50% ответили, что имели опыт предоставления вакансий в ЦЗН. Кроме того, 77% опрошенных субъектов малого бизнеса ответили, что не знают о норме, обязывающей предоставлять сведения о вакансиях.

**Рисунок 21.**  
**Динамика числа зарегистрированных безработных и получателей пособия по безработице, 2014 - 2019гг.**



*Источник: составлено автором по данным Государственного фонда социального страхования, Комитета по статистике МНЭ РК*

Вместе с тем, социальное пособие назначается не всем зарегистрированным безработным. К примеру, среди молодежи, не достигшей 16-летнего возраста, студенты и учащиеся старших классов общеобразовательных школ, которые намерены участвовать в активных мерах содействия заня-

<sup>19</sup> Работодатели: норма, обязывающая предоставлять сведения о вакансиях не работает. Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodateli>

тости, не регистрируются в качестве безработного лица<sup>20</sup>. В целом, продолжительность выплат может быть следующей: на 1 месяц (если имелись социальные отчисления от 6 до 1 года); на 2 месяца (при социальных отчислениях от 1 года до 2-х лет); на 3 месяца (при социальных отчислениях от 2 до 3 лет); на 4 месяца (при социальных отчислениях от 3 и более лет).

На рисунке 21 показана динамика зарегистрированных безработных и получателей пособия по безработице. Так, из числа зарегистрированных безработных на протяжении рассматриваемого периода доля получателей варьировалась от 50,9% до 87,7%, к 2019 году она составила 65,5%.

Вместе с тем, в случае, если ЦЗН применяет в отношении безработного лица активные меры содействия занятости, социальные выплаты не прекращаются. Выплата пособия по безработице останавливается после того, как получатель снимается с учета. Однако, если безработному не удалось трудоустроиться, то он вправе снова зарегистрироваться в ЦЗН и претендовать на социальное пособие лишь по истечении тридцати календарных дней со дня снятия с учета.

### **Активные меры содействия занятости**

Активная политика на рынке труда в Казахстане осуществляется через государственные и отраслевые программы занятости, среди которых основная роль отведена Государственной программе по развитию продуктивной занятости и массового предпринимательства «Еңбек» на 2017-2021 годы. Данная программа была разработана на базе ранее реализуемых программ занятости – Дорожная карта занятости – 2020, Программа занятости – 2020.

<sup>20</sup> ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «О занятости населения» Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38847468#pos=3;-106](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38847468#pos=3;-106)

**Рисунок 22.**  
**Направления реализации Государственной программы  
по развитию продуктивной занятости и массового  
предпринимательства «Еңбек»**



*Источник: составлено по данным информационного ресурса Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства <http://prz.enbek.gov.kz/ru>*

Необходимо заметить, что отдельно разработанной государственной программы по повышению занятости молодежи в настоящее время нет. Ранее меры поддержки трудоустройства молодых специалистов реализовывались в рамках Программы «Молодежь Казахстана» от 2001 года, Программы молодежной политики на 2003-2004

годы, Программы молодежной политики на 2005-2007 годы. Вместе с тем, для вовлечения молодежи NEET в 2018 году была разработана Дорожная карта по обеспечению занятости и социализации, предусматривающая комплекс мер по шести направлениям: профессиональная ориентация, профессиональное обучение, обеспечение занятости, развитие молодежного предпринимательства, социализация молодежи, организационно-методические мероприятия.

В целом, по состоянию на 2019 год в программе «Еңбек» приняло участие 224 тыс. человек в возрасте до 29 лет, в числе участников доля молодежи составляла порядка 37%<sup>21</sup>.

Необходимо отметить, что при обращении в ЦЗН безработным может быть предложено трудоустройство на постоянные и временные рабочие места. Трудоустройство на рабочие места, имеющие временный характер, предполагает направление на общественные работы, социальные рабочие места, молодежную практику, профессиональное обучение, а также содействие предпринимательской инициативе. При этом, организация постоянных рабочих мест напрямую определяет уровень занятости и безработицы в стране.

Так, в 2019 году 37% молодежи от числа всех участников программы были трудоустроены на свободные вакансии, 29% – на социальные рабочие места, 32% – на общественные работы. Вместе с тем, предпринимательская активность остается небольшой – только 19% от общего числа микрокредитов получила молодежь (*Рисунок 23*).

---

<sup>21</sup> Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества. Режим доступа: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>

**Рисунок 23**  
**Доля участников программы «Еңбек» из числа молодежи до 29 лет в 2019 году, (%)**



*Источник: составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения «Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества»*

Экспертами, общественными деятелями, а также представителями государственной власти периодически поднимается вопрос о недостаточной эффективности существующих мер по снижению уровня безработицы в стране. Критика обусловлена главным образом тем, что действующие программы чаще направлены на создание временных рабочих мест и недостаточно отвечают задачам обеспечения продуктивной занятости. Так, анализ эффективности реализованных с 2011 года программ содействия занятости свидетельствует о низком уровне трудоустройства на по-

стоянные рабочие места участников программ. С 2011 по 2018 годы из 1 млн 800 тысяч участников программ содействия занятости порядка 70% трудоустроено на постоянные рабочие места<sup>22</sup>.

Среди молодежи в 2019 году 212 тыс. чел. или 68% были трудоустроены на постоянное рабочее место. В региональном разрезе показатели постоянной занятости значительно варьируются. Так, наибольшая доля трудоустроенных на постоянную работу отмечалась в г. Алматы и Акмолинской области, наименьшая – в крупных экономических центрах – городах Нур-Султан и Шымкент (*Рисунок 24*).

В целом, вопрос повышения эффективности инструментов государственной поддержки занятости населения остается на повестке дня.

Так, начиная с 2018 года наряду с государственными ЦЗН право на трудоустройство на основе государственного заказа получили частные агентства занятости (ЧАЗ)<sup>23</sup>. В соответствии с изменениями в Закон «О занятости населения», ЦЗН могут передавать на аутсорсинг функции трудоустройства на постоянные рабочие места<sup>24</sup>. Частное агентство осуществляет поиск работы в течение 30 рабочих дней, при этом, трудоустроенные ЧАЗ безработные должны проработать непрерывно 6 месяцев на одном рабочем месте (у одного работодателя). Государство же гарантирует оплату за трудоустройство безработного и за период

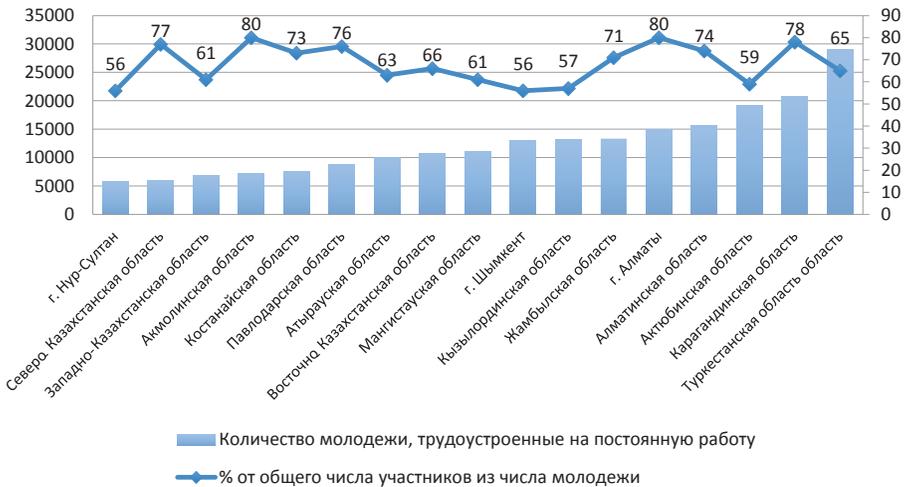
<sup>22</sup> Беспристрастно о занятости. Режим доступа: <https://kazpravda.kz/articles/view/bespristrastno-o-zanyatosti>

<sup>23</sup> Трудоустраивать казахстанцев смогут частные агентства. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/articles/28432-trudoustrivat-kazahstancev-smogut-chastnye-agentstva-zanyatosti>

<sup>24</sup> Частным агентством занятости является физическое или юридическое лицо, оказывающее трудовое посредничество, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством РК. Права и обязанности частного агентства регламентированы статьей 31 Закона «О занятости населения»

его занятости по месту трудоустройства после 3 и 6 месяцев. Величина тарифа составляет от 35 000 до 52 500 тенге и зависит от сложности трудоустройства безработного и места его регистрации в ЦЗН – город или сельская местность<sup>25</sup>. При этом, предложение услуг ЧАЗ по трудоустройству остается небольшим. По данным МТСЗН РК только 54 частных агентств оказывают трудовое посредничество и функции по мерам содействия занятости на основе договора аутсорсинга<sup>26</sup>.

**Рисунок 24.**  
**Трудоустройство на постоянные рабочие места в рамках программы «Еңбек»**



*Источник: составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК «Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества»*

<sup>25</sup> За трудоустройство безработных частные центры занятости могут получить деньги в Казахстане Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/712>

<sup>26</sup> Электронная биржа труда. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/ru>

Кроме того, одним из направлений программы «Еңбек» является цифровизация государственных услуг по содействию занятости. В 2018 году была запущена Электронная биржа труда, которая была интегрирована с государственной базой данных, формируемой ЦЗН. Помимо этого, к общей системе были подключены интернет-площадки по трудоустройству, частные агентства занятости, а также работодатели, которые могут самостоятельно разместить объявление о вакансии. Наличие данной платформы освобождает работодателей от обязательного личного посещения ЦЗН, а также дает возможность безработным разместить резюме самостоятельно, не дожидаясь предложений от ЦЗН<sup>27</sup>.

### **Отдельные программы для поддержки занятости молодежи**

В целом, рассматривая механизмы поддержки занятости молодежи, можно выделить следующие.

#### **■ Молодежная практика**

Важным инструментом, направленным на смягчение выхода молодых людей на рынок труда, является молодежная практика, продолжительность которой составляет 6 месяцев. Данная программа предназначена для выпускников организаций технического и профессионального образования, высшего и послевузовского образования для получения первоначального опыта работы по специальности в течение 3 лет после завершения обучения. За период с 2017 по 2019 годы число молодых специалистов, прошедших программу, выросло на 40,5% и составило на 2019 год 34,7 тыс человек<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Центры занятости переходят на новый формат работы. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/72123/centry-zanyatosti-perehodyat-na-novyj-format-raboty.html>

<sup>28</sup> Ход реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства. Режим доступа: <http://prz.enbek.gov.kz/>

## ▪ Проекты по трудоустройству на постоянные рабочие места

С 2020 года в рамках программы «Еңбек» были запущены дополнительные проекты, направленные на расширение постоянного трудоустройства молодежи – Проект «Первое рабочее место» и Проект «Контракт поколений». Первый предполагает предоставление рабочего места для безработной молодежи без опыта работы и включает субсидирование заработной платы со стороны государства в размере 20 месячных расчетных показателей (МРП) (Рисунок 25).

**Рисунок 25.**  
**Отдельные проекты для трудоустройства молодежи на постоянные рабочие места в рамках программы «Еңбек»**



Источник: Электронная биржа труда. Режим доступа: <https://www.ezbek.kz/docs/ru/feature-articles/933#>

Второй включает возможность трудоустройства молодого специалиста на субсидируемое рабочее место с последующей заменой работника, достигшего пенсионного возраста. Работодатель за участником программы закрепляет наставника, которому до выхода на пенсию, осталось менее 6 месяцев для передачи профессиональных знаний и опыта работы (Рисунок 25).

• **Проект «Жастар – ел тірегі»**

С целью расширения поддержки молодежи с акцентом на повышение качества обучения и развития предпринимательских инициатив в 2019 году был запущен национальный проект «Жастар – ел тірегі». В рамках данного направления предусматривается реализация проекта «Жас маман», который включает подготовку квалифицированных кадров по востребованным специальностям на рынке труда (Рисунок 26).

**Рисунок 26.**

**Направления национального проекта «Жастар – ел тірегі» для молодежи до 29 лет**

Жас маман	Жас кәсіпкер
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка специалистов по 100 наиболее востребованным индустриальным и сервисным профессиям на базе 200 учебных заведений</li> <li>• Охват - 200 тыс. молодых граждан за три года во всех регионах страны</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие молодежного предпринимательства, в том числе категорий NEET, включающие меры по обучению навыкам ведения бизнеса и содействию в реализации стартап- проектов.</li> <li>• Сопровождение запущенных стартап- проектов</li> </ul>

*Источник: Официальный информационный ресурс Премьер-Министра Республики Казахстан*

Проект «Жас кәсіпкер», основной целью которого является развитие молодежного предпринимательства, предполагает расширение обучения основам предпринимательства и выдачу грантов. В 2019 году основам предпринимательства было обучено 40 тысяч молодых людей, гранты получили 23 тысяч молодых людей<sup>29</sup>.

- **Обучение и обеспечение трудовой мобильности**

Профессиональная подготовка и переподготовка молодежи реализуются в основном в рамках краткосрочных и долгосрочных курсов с сочетанием обучения на рабочем месте. При этом, внедрение дуальных программ в сфере среднего и высшего образования в настоящее время не получили должного развития.

Проект «Бесплатное техническое и профессиональное образование» дает возможность выпускникам школ, которые не продолжили обучение после 9-го или 11-го класса, бесплатно обучиться первой рабочей специальности. Так, в 2019 году порядка 53 тыс. человек в возрасте до 29 лет стали участниками данного проекта<sup>30</sup>.

Одним из механизмов, задачей которого является смягчение неравномерного распределения рабочей силы на территории страны, является проект «Мәңгілік ел жастары – индустрияға!» («Серпін»). Он предоставляет возможность молодежи из трудоизбыточных регионов получить техническое и профессиональное, высшее образование и трудоустроиться в трудодефицитных регионах.

---

<sup>29</sup> Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества. Режим доступа: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>

<sup>30</sup> Там же

## 2.2. ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ СОДЕЙСТВИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Снижение уровня молодежной безработицы и защита социально-уязвимой молодежи остаются приоритетными задачами правительств многих стран мира. На 2019 год уровень безработицы среди молодежи в мире составляет 13,6%: менее 9% в Северной Америке и порядка 30% в Северной Африке. Одна пятая часть молодых людей в мире имела статус NEET. Причем, молодежь в большей степени подвержена экономическому неравенству, чем остальные возрастные группы. Из 429 миллионов молодых работников во всем мире около 13% страдают от крайней бедности и живут менее чем на 1,90 долл. США в день<sup>31</sup>.

Зарубежный опыт показывает, что страны разрабатывают долгосрочные стратегии трудовой интеграции молодежи, сочетая, с одной стороны, превентивные механизмы, внедряемые начиная с системы образования, с другой, механизмы адресной помощи, реализуемые в рамках активных и пассивных мер поддержки занятости. Однако, эффективность применяемых инструментов заметно варьируется, оказывая как положительное, так и отрицательное влияние на национальные показатели занятости и безработицы среди молодежи.

### **Программы подготовки молодых кадров на рабочем месте**

Наиболее гладкий переход от школы к рынку труда и самая высокая экономическая активность отмечается в странах с дуальной моделью профессионального обучения и

---

<sup>31</sup> Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)

развитой системой обучения на рабочем месте. Так, к примеру, оценка результативности программ ученичества в США показала улучшение положения молодежи на рынке труда, а также снижение молодежной преступности<sup>32</sup>.

В Германии обучение на рабочем месте является традиционным компонентом системы среднего и высшего образования. Благодаря хорошо развитой системе ученичества Германия стала одной из немногих стран Европы, сумевшей сохранить достаточно низкую долю категории молодежи NEET (9,2% в 2018 году) и уровень молодежной безработицы (6,1%). По данным PricewaterhouseCoopers (PWC), если страны ОЭСР смогли бы повторить успех Германии в сокращении числа молодежи без образования и работы, то общий ВВП этих стран вырос бы на 1,2 трлн. долларов США<sup>33</sup>.

В целом, дуальная система профессионального образования, которая сочетает в себе обучение в учебном заведении и на предприятии, позволяет получить, с одной стороны, определенный объем общего образования, с другой – развивает навыки работы в условиях реального производства. Так, компания предоставляет студентам практическую часть обучения 3-4 дня в неделю, в то время как профессиональное учебное заведение реализует теоретическую часть в течение 1-2 дней еженедельно. В Германии около 50% молодых людей, заканчивающих общее школьное образование, в дальнейшем обучаются по программам дуального обучения<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Sattar, S. (2010), "Evidence scan of work experience programs", Mathematica Policy Research Reports, No. 685b2a650bdf4437b1de31c2e, Mathematica Policy Research, Oakland. Режим доступа: <https://ideas.repec.org/p/mpr/mprres/685b2a650bdf4437b1de31c2e1c9c173.html>.

<sup>33</sup> PwC Young Workers Index October 2017. Режим доступа: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-young-workers-index-2017-full-report.pdf>

<sup>34</sup> BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020 [Report on vocational education and training 2020]. Режим доступа: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Berufsbildungsbericht\\_2020.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf)

При этом, активную роль в разработке программ обучения на национальном, региональном и отраслевом уровнях играют социальные партнеры – работодатели и профсоюзы. Так, в Норвегии функционируют консультативные советы, которые вносят предложения по содержанию программ и будущим потребностям в навыках<sup>35</sup>. Учебные планы, разрабатываемые государственными органами, обычно регулируют продолжительность обучения, описывают профиль профессии и устанавливают требования к выпускным экзаменам.

Традиционными направлениями подготовки специалистов являются промышленность и строительство. Вместе с тем, в ряде стран, где программы ученичества достаточно развиты, сферы обучения постоянно расширяются. В Швейцарии наиболее популярными сферами занятости являются бизнес и администрирование, оптовая и розничная торговля, а также строительство<sup>36</sup>. В Норвегии пользуются популярностью сферы здравоохранения и социальных услуг, промышленное производство и электротехника<sup>37</sup>.

Размер заработной платы студентов, обучающихся на программах ученичества, определяется на основе коллективных договоров. Так, в Австрии размер оплаты труда стажера составляет в среднем 50% от размера заработной платы более квалифицированного работника, занятого на

---

<sup>35</sup> Kuczera, M. et al. (2008[14]), OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Norway 2008. Режим доступа: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008\\_9789264113947-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008_9789264113947-en#page1)

<sup>36</sup> Vocational education and training (VET) – Schools. Federal Statistical Office Режим доступа: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/education-science/pupils-students/upper-secondary/vocational-training.html>

<sup>37</sup> Haukås, Margareth; Skjervheim, Kjersti (2018). Vocational education and training in Europe – Norway. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Norway\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Norway_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

производстве, в Германии – 25-33%, в Норвегии – 30-80%, в Швейцарии – около 20%<sup>38</sup>.

Необходимо отметить, что система дуального образования предполагает совместное финансирование программ со стороны государства и бизнеса. Обучение на рабочем месте финансируется предприятиями, которые, соответственно, выплачивают обучающимся заработную плату. В некоторых секторах компании платят взносы в общий фонд, который покрывает расходы организаций образования на обучение. Ответственность за финансирование профессиональных школ лежит на государстве, что, к примеру, включает покрытие расходов на заработную плату учителей, оборудование и инфраструктуру.

Вместе с тем, для вовлечения компаний в систему дуального обучения применяются различные механизмы, как финансового в виде налоговых стимулов и субсидий, так и нефинансового характера. В Нидерландах работодатели, участвующие в системе дуального обучения в зависимости от продолжительности ученичества и количества обучающих компаний, могут запросить специальные субсидии. В Канаде предусмотрен невозмещаемый инвестиционный налоговый кредит, равный 10% от заработной платы ученика. Максимальная величина кредита составляет 2000 канадских долларов в год на каждого ученика<sup>39</sup>. В Испании компании, обеспечивающие профессиональное обучение,

---

<sup>38</sup> Kuczera, M. (2017[4]), "Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship", OECD Education Working Papers, No. 153, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306486-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306486-4-en>

<sup>39</sup> Apprenticeship Job Creation Tax Credit. Government of Canada. Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-41200-investment-tax-credit/apprenticeship-job-creation-tax-credit.html>

могут получать скидки на взносы в фонд социального страхования<sup>40</sup>.

Отдельные схемы дуального обучения разрабатываются для уязвимых категорий молодежи. Так, в Швейцарии для молодых людей в возрасте 15 лет и старше, которые имеют среднее образование, предлагается краткосрочное обучение по 60 профессиям. Молодые люди, которые уже завершили обучение, могут присоединиться к стандартным более длительным программам. Среди тех, кто не продолжает обучение, 75% находят работу в течение 6 месяцев.<sup>41</sup>

Для более взрослых категорий молодежи могут быть предусмотрены некоторые виды стимулирования. В Германии инициатива *Zukunftstarter* направлена на поощрение ученичества среди населения в возрасте от 25 до 35 лет. Во время обучения стажеры могут получать дополнительную финансовую поддержку на частичное возмещение отдельных расходов: на образование, поездки, уход за детьми, репетиторство и суточные<sup>42</sup>.

Необходимо отметить, что оценки социально-экономического эффекта программ обучения на рабочем месте показывают достаточно положительные результаты. К примеру, в Великобритании каждый фунт стерлингов, потраченный государством на программы ученичества, позволяет

<sup>40</sup> Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe:

Spain. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

<sup>41</sup> SBFI (2014), *Zweijährige Berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem*, (Two-year Basic Education Culminating in a Federal Vocational Certificate), Swiss State Secretary for Education and Research, Режим доступа: [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf).

<sup>42</sup> Initiative "Zukunftstarter" Режим доступа: <https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftstarter/Zukunftsst-Knoten.html>

получить от 16 до 21 фунтов дополнительно,<sup>43</sup> а работники, которые завершили программы ученичества, увеличили свою продуктивность до 214 фунтов стерлингов в неделю<sup>44</sup>. В США вероятность получения более высокого заработка выше у студентов, окончивших программы обучения на рабочем месте<sup>45</sup>.

### **Стимулирование найма молодежи**

Необходимо отметить, что с точки зрения работодателя, найм молодого работника без необходимого опыта работы и квалификации является достаточно дорогостоящим. Механизмы стимулирования найма направлены на снижение потенциальных расходов компаний на обучение молодого работника и его трудоустройство. Кроме того, во многих странах ОЭСР этот механизм рассматривается в качестве способа борьбы с молодежной безработицей и незанятостью молодого населения. Примерно 60% стран Европейского союза (ЕС) внедрили стимулы для найма молодежи. Однако, в странах с развитой системой дуального образования, таких как Австрия, Дания и Германия, нет ни квот, ни субсидий для работодателей, нанимающих стажеров<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> National Audit Office. 2012. Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships, technical paper (London, NAO Communications) Режим доступа: [https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787\\_Technical\\_paper.pdf](https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787_Technical_paper.pdf)

<sup>44</sup> Centre for Economics and Business Research. 2013. Productivity Matters: The impact of Quality Apprenticeships on the UK economy (London, Cebr) Режим доступа: <http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix>

<sup>45</sup> Reed, D., Yung-Hsu Liu, A., Kleinman, R., Mastri, A., Reed, D., Sattar, S. and Ziegler, J. (2012), An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States, Mathematica Policy Research, Washington Режим доступа: [https://wdr.doleta.gov/research/FullText\\_Documents/ETAOP\\_2012\\_10.pdf](https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf)

<sup>46</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

Анализ зарубежного опыта показал, что данный инструмент может быть реализован в виде денежных выплат работодателям напрямую либо в виде надбавки к заработной плате молодых работников, а также в виде сокращения налогов на заработную плату или взносов на социальное страхование.

Вместе с тем, одним из рисков применения данного механизма является возможный отказ молодежи от образования, поскольку получение различных видов субсидий и стимулов при трудоустройстве может оказаться более привлекательным, нежели формальная профессиональная подготовка в учебном заведении.

➤ *Субсидии*

В Южной Корее отмечается нехватка рабочей силы в сфере малого и среднего бизнеса при относительно низкой вовлеченности молодежи в трудовую деятельность. Для страны характерен высокий уровень молодежи NEET. Так, в 2017 году показатель NEET достиг 18,4% по сравнению с показателем по странам ОЭСР в 13,4%<sup>47</sup>. При этом, выпускники колледжей и университетов чаще всего попадают в данную категорию по сравнению с молодежью, имеющей более низкий уровень образования. Средняя продолжительность поиска первой работы составляет 11,2 месяца. С целью привлечения рабочей силы из числа молодежи в стране реализуется ряд программ стимулирования найма, в том числе программы субсидирования трудоустройства молодежи для малого и среднего бизнеса. Так, если компания, состоящая из 5 и более сотрудников, нанимает 3 молодых специалиста в качестве постоянных сотрудников, ей предоставляется субсидия в размере до 27 млн южно-

---

<sup>47</sup> OECD (2019), Investing in Youth: Korea, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/63797b4a-en/index.html?itemId=/content/component/63797b4a-en>

корейских вон на 3 года для покрытия полной суммы заработной платы одного из молодых сотрудников. Размер субсидии и требования по количеству нанятых молодых специалистов зависит от размера предприятий и количества работающих. По итогам 2018 года доля нанятой молодежи в малом и среднем бизнесе возросла практически на 30%<sup>48</sup>.

Во Франции в рамках программы «Jobs for the Future» предусматривается субсидирование компаний в размере 75% от минимальной заработной платы в некоммерческом секторе и 35% – в частном секторе. Субсидии выплачиваются в случае трудоустройства социально-уязвимой молодежи от 16 до 25 лет (до 30 лет в случае инвалидности), имеющей уровень образования равный или ниже среднего и проживающей в неблагополучных городских и сельских районах. Также, программа совмещает индивидуальное консультирование, обучение и работу. Под трехгодичное субсидирование подпадают только рабочие места с полной занятостью до 35 часов в неделю<sup>49</sup>.

Вместе с тем, оценки эффективности данной программы показали неоднозначные результаты. С одной стороны, по данным исследований, после окончания проекта вероятность найти постоянную конкурентоспособную работу намного выше<sup>50</sup>. С другой стороны, при оценке расходования бюджетных средств была выявлена слабая

---

<sup>48</sup> Jai-Joon Hur. Recent experience of Korea's subsidy programs for youth Korea Labor Institute Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/genericdocument/wcms\\_681762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_681762.pdf)

<sup>49</sup> Jobs for the Future. France. European Commission, 2016

<sup>50</sup> Dares. Emplois d'avenir «Jobs for the future»-scheme Statistics and evaluation, 2014 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2028&langId=en>

реализация мер, касающихся образования и обучения, а также низкий уровень контроля<sup>51</sup>.

Эстония в 2015 году запустила программу «Мое первое рабочее место» для низкоквалифицированной молодежи в возрасте 16-29 лет, в рамках которой предлагается годовая субсидию на заработную плату и покрытие расходов на обучение в течение 2 лет. Эта мера нацелена на молодых безработных с низким уровнем образования и опыта работы, которые не смогли найти работу самостоятельно. Субсидия составляет 50% от месячной зарплаты работника<sup>52</sup>. Данный механизм поддержки был признан успешным, несмотря на слабые места в реализации. Оценка показала, что программа не оказала сильного влияния на трудовые отношения с работодателем, который предоставил рабочее место в рамках программы. По данным Эстонской кассы по безработице, после 6 месяцев участия в программе только 66% молодежи продолжали работать у работодателя-партнера, через 12 месяцев доля участников сократилась до 47%, а через 18 месяцев – до 26%. Однако около половины, кто оставил субсидированное рабочее место, смогли вернуться к работе в других компаниях<sup>53</sup>.

#### ➤ *Налоговые стимулы*

В 2008 году на фоне финансового кризиса в Турции был снижен подоходный налог для работодателей в случае трудоустройства женщин (всех возрастов) и молодежи (18–29 лет), состоящих в числе безработных в течение 6 месяцев. Данный инструмент применялся исключительно к новым

<sup>51</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

<sup>52</sup> Эстонская касса по безработице Режим доступа: <https://www.tootukassa.ee>

<sup>53</sup> Balti Uuringute Instituut (2017), “TEGEVUSE „MINU ESIMENE TÕKKOHT“ VAHEHINDAMINE”, Vahehindamise aruanne (internal evaluation of “My first job”. Mid-term report). Режим доступа: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Lõpparuanne-FINAL-.pdf>

сотрудникам и покрывал примерно до 15% затрат компаний на рабочую силу. Эмпирические исследования показали положительное влияние данной меры на молодежную занятость. Налоговые стимулы увеличили коэффициент трудоустройства молодежи на 1,3% по сравнению со взрослым населением<sup>54</sup>. Вместе с тем, в гендерном разрезе влияние налоговых стимулов не оказало значительного влияния на занятость молодых мужчин и привело только к небольшому положительному эффекту на занятость молодых женщин<sup>55</sup>.

В Испании в рамках программы «Tarifa Joven», действовавшей с 2014 по 2016 годы, работодатели получали налоговую скидку в виде уменьшения взноса на социальное обеспечение на 300 евро в месяц в течение 6 месяцев, если они приняли молодого работника в возрасте 16-25 лет на постоянную работу на полный рабочий день. В случае неполного рабочего дня сумма выплат зависела от количества времени, затраченного на работу (75% рабочего дня – 225 евро, 50% рабочего дня – 150 евро)<sup>56</sup>.

В Португалии налоговые стимулы включают также возмещение всей или только части взносов работодателей на социальное обеспечение. С 2013 года эта поддержка реализуется в рамках временной и постоянной работы в режиме полной или неполной занятости с минимальным сроком контракта в 6 месяцев. Целевая группа – безработные, находящиеся в уязвимом положении (низкий уровень обра-

---

<sup>54</sup> Ayhan, S.H. 2013. "Do non-wage cost rigidities slow down employment? Evidence from Turkey", Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-2-20>

<sup>55</sup> Balkan, B., Baskaya, Y. S., & Tumen, S. 2014. Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey, Central Bank of the Republic of Turkey, Working Paper, Vol. 1414 Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp9993.pdf>

<sup>56</sup> «Tarifa Joven» de 300 euros en bonificaciones a la Seguridad Social Режим доступа: <https://www.infoautonomos.com/blog/tarifa-joven-de-300-euros-en-bonificaciones-la-seguridad-social/>

зования, неполные семьи). Оценка данной программы показала в целом положительное влияние на занятость работников после окончания срока выплат<sup>57</sup>.

С целью расширения возможностей трудоустройства молодежи правительство Швеции в 2007 и 2009 годы провело ряд реформ, направленных на снижение ставок подоходного налога для молодежи. В рамках первой реформы ставка сократилась с 32,42 до 21,32% для работников в возрасте от 19 до 25 лет. Послабления не коснулись лиц в возрасте младше 19 лет, что было мотивировано опасениями роста числа отчислений из школы. Установление верхней границы в 25 лет было объяснено тем, что именно к этому возрасту молодые работники предположительно приобретают достаточный опыт на рынке труда, поэтому снижение налога для них не должно иметь значительного эффекта. В рамках второй реформы была дополнительно снижена ставка с 21,32% до 15,52%, а также был отменен нижний возрастной порог (для роста стимулов найма работников для сезонных, временных работ, в период каникул), а верхний увеличен до 26 лет. В целом, эмпирические исследования показали, что снижение подоходного налога привело к значительному росту занятости молодежи на 2,7% в 2007 году и на 1,4% в 2008 году.

### **Пособие на расходы по поиску работы**

Помимо стандартных пособий по безработице, в мировой практике применяются виды выплат в формате «пособия в обмен на работу». Идея таких программ состоит в том, чтобы повысить эффект от денежных выплат на основе взаимной выгоды как для государства, так и получателя.

---

<sup>57</sup> Duell, N. and C. Thévenot (2017), "Faces of Joblessness in Portugal: Main results and Policy Inventory", OECD Publishing. Режим доступа: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Portugal-CPP2017.pdf>

Так, в Южной Корее безработные в возрасте от 18 до 34 лет, в течение 2 лет после окончания обучения в школе или университете (либо отчисления) могут претендовать на пособие в размере 500 тыс. южнокорейских вон на покрытие расходов по поиску работы (не более 6 месяцев)<sup>58</sup>. Однако, для получения данного пособия необходимо выполнить ряд обязательств, в том числе план участника. Подобная программа функционирует и в Австралии, где от соискателя требуется обязательное посещение служб занятости или агентств занятости, подача резюме на рассмотрение потенциальных работодателей, а также участие в программах обучения, оплачиваемых и волонтерских видах деятельности<sup>59</sup>.

### **Развитие молодежного предпринимательства**

Повышение предпринимательской активности на фоне высоких уровней безработицы рассматривается многими странами в качестве важного механизма интеграции молодежи на рынке труда.

К примеру, результаты исследований демонстрируют, что молодежь в ЕС проявляет высокий интерес к самозанятости, но только 6,5% работающей молодежи (20-29 лет) являются самозанятыми<sup>60</sup>. Также опросы показывают, что молодые люди чаще, чем взрослые, склонны к открытию нового бизнеса. Среди стран ОЭСР наиболее активная молодежь в предпринимательстве отмечалась в Литве (7,9%), Латвии (7,7%), Румынии (7,0%), Нидерландах (7,0%) и

---

<sup>58</sup> Gov't to pay young job seekers monthly subsidy of 500,000 won Режим доступа: <https://en.yna.co.kr/view/AEN20190318004700325>

<sup>59</sup> Youth Allowance for job seekers. Режим доступа: <https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/youth-allowance-job-seekers>

<sup>60</sup> OECD/European Union (2019), The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>.

Эстонии (6,2%)<sup>61</sup>. Вместе с тем, молодежь чаще, чем старшее поколение, сталкивается с барьерами к развитию предпринимательства, к которым относятся недостаток предпринимательских знаний и навыков, неуверенность в успешности бизнеса, ограниченный доступ к финансам.

Анализ зарубежного опыта показал, что во многих странах действует законодательная база в сфере молодежного предпринимательства, в которой закреплено понятие «молодой предприниматель», функционирует обширная система специализированных организаций и программ государственной поддержки по развитию молодежного бизнеса. Государственные меры по развитию молодежного предпринимательства можно разделить на несколько категорий: повышение информированности, внедрение обучения предпринимательству в систему образования всех уровней, консультирование и наставничество, расширение доступа к финансированию, формирование молодежного бизнес-сообщества. Вместе с тем, необходимо заметить, программы, как правило, могут включать несколько компонентов одновременно (например, консультирование и микрокредитование).

В ряде стран Европы обучение предпринимательству внедряется в образовательные программы. В Дании при участии государственных органов, частного и некоммерческого сектора в 2010 году был создан фонд предпринимательства, который занимается продвижением бизнес-обучения на всех уровнях образования и финансированием бизнес-проектов. К примеру, проект Next Level представляет собой образовательную программу, ориентированную на школьников 8-го и 10-го класса и дает участникам

---

<sup>61</sup> Global EntrepreneurshipMonitor 2019/2020 Global Report Режим доступа: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>

возможность развивать свои предпринимательские навыки посредством сочетания обучения и практики. В рамках Project Edison, конкурса среди учащихся 6-7 классов, при активном участии учителей школьники могут получить теоретические и практические знания посредством создания собственного бизнес-проекта. По результатам конкурса участники имеют возможность представить свой проект на национальной ярмарке перед родителями, учителями и заинтересованными сторонами<sup>62</sup>. Оценка эффективности внедрения курсов предпринимательства в систему образования в Дании показал относительно положительные результаты. В 2010 и 2014 годы количество студентов, прошедших обучение предпринимательству выросло в 2 раза<sup>63</sup>.

Получение предпринимательских навыков также обеспечивается вне системы высшего и среднего образования, посредством организации курсов, тематических мастер-классов и онлайн-занятий. В Испании программа Торговой палаты включает специальный учебный модуль по предпринимательским навыкам (90 часов) с активным участием профессиональных предпринимателей в качестве наставников. Участникам предлагается разработать свой проект, пройти учебные курсы по финансам, бизнесу и управлению проектами, а также получить внешнюю оценку разработанных проектов<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> Entrepreneurship education in Denmark. School education Gateway. 2015. Режим доступа: [https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark\\_151022.pdf](https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark_151022.pdf)

<sup>63</sup> Eurofound (2016), Start-up support for young people in the EU: From implementation to evaluation, Publications Office of the European Union, Luxembourg Режим доступа: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1609en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1609en.pdf)

<sup>64</sup> Iniciativa Emprendedora Режим доступа: <https://www.eoi.es/es/empresas/emprendedores/iniciativa-emprendedora>

В целом исследования эффективности отдельных образовательных программ и курсов, внедренных в систему образования, показывают рост интереса студентов к предпринимательству и в целом увеличивают шансы на открытие успешного бизнеса среди молодежи.

Консультирование и наставничество также рассматривается в качестве одного из способов вовлечения молодежи в бизнес-сектор, который, как правило, предоставляется вкуче с возможностью дальнейшего получения финансирования. Помимо специализированных программ краткосрочного и долгосрочного коучинга использование онлайн-ресурсов (сайтов, интернет-порталов) с целью повышения информированности молодежи также является частью данного инструмента господдержки. Кроме того, для поиска подходящих менторов и наставников для молодых предпринимателей особое внимание в ряде стран уделяется развитию партнерских отношений с различными бизнес-организациями.

Так, программа для начинающих предпринимателей в возрасте от 18 до 30 лет The Prince's Trust Enterprise Programme в Великобритании включает несколько этапов поддержки: бесплатные информационные сессии, семинары, освещающие вопросы финансов, ценообразования, налогообложения и управления проектами; разработка бизнес-плана с участием ментора; представление своего проекта перед группой специалистов. В случае одобрения бизнес-плана участникам дается возможность получить льготное финансирование, а также менторство продолжительностью до 2 лет<sup>65</sup>. В целом данная программа оказалась достаточно успешной. Оценка воздействия показала, что 76% молодых людей получивших полную поддержку через 2 года продолжали свой бизнес.

---

<sup>65</sup> What's involved in Enterprise? Режим доступа: <https://www.princes-trust.org.uk/help-for-young-people/support-starting-business/enterprise>

74% участников, получивших услуги бизнес-наставника, также оставались активными<sup>66</sup>. Вместе с тем, ряд исследований продемонстрировал относительно слабое влияние на создание рабочих мест.<sup>67</sup>

В целом при предоставлении финансовой поддержки государства придерживаются разных подходов с точки зрения объемов и продолжительности выплат, а также видов и форм поддержки. Так, ряд стран предоставляют ежемесячные пособия молодым бизнесменам, в тоже время другие выплачивают единовременную сумму. Некоторые государственные программы предоставляют молодым предпринимателям грантовое финансирование на пополнение основного и оборотного капитала для запуска стартапа, применяя жесткие критерии отбора на основе конкурсов и профессиональной оценки бизнес-планов. Популярным механизмом также становится микрокредитование и предоставление государственных гарантий.

В Германии студенты, выпускники вузов и научные сотрудники университетов и исследовательских институтов, желающие превратить свою инновационную идею в бизнес, могут получить грантовое финансирование сроком на 1 год («Das EXIST-Gründer stipendium»). Грант покрывает личные расходы на проживание (3000 евро в месяц – предприниматели с докторской степенью, 2500 евро в месяц – выпускники вузов, 1000 евро в месяц – студенты, 150 евро

<sup>66</sup> Wavehill (2016), Trust in Business: How Prince's Trust support increases business sustainability, Режим доступа: [https://www.princes-trust.org.uk/Document\\_Trust-in-Business-report.pdf](https://www.princes-trust.org.uk/Document_Trust-in-Business-report.pdf).

<sup>67</sup> Meager, Nigel and Bates, Peter, 2003, 'Business start-up support for young people delivered by The Prince's Trust: a comparative study of labour market outcomes', Department for Work and Pensions, Research Report No 184. Режим доступа: [https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_184.asp](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_184.asp)

в месяц – пособие на ребенка), расходы на запуск стартапа (от 10 тыс. до 30 тыс. евро), коучинг (5 тыс. евро)<sup>68</sup>. В целом, анализ эффективности данной программы показал, что 84% из числа получателей гранта продолжали заниматься бизнесом после первого года запуска бизнеса<sup>69</sup>.

Как правило, программы финансирования считаются более эффективными, если они сочетаются с более интенсивной индивидуальной поддержкой – консультированием и наставничеством.

В качестве отдельного механизма господдержки молодежного предпринимательства стоит отметить помощь в построении бизнес-связей и молодежного бизнес-сообщества. К примеру, в Эстонии в рамках конкурса бизнес-идей «Ajujaht» были созданы бизнес-клубы для молодых людей, которые призваны помочь развивать свои бизнес-идеи, создать бизнес-сеть и привлечь инвесторов. Также, одним из направлений является создание бизнес-инкубаторов для студентов с активным вовлечением университетской среды и бизнес-сообщества. Бизнес инкубатор YES!Delft в Нидерландах, основанный в 2005 году Делфтским технологическим университетом и Нидерландской организацией прикладных научных исследований, поддерживает предпринимателей с помощью обширных программ развития и обучения для студентов и молодых специалистов. С момента своего основания он поддержал более 200 технологических стартапов<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Das EXIST-Gründerstipendium Режим доступа: <https://www.exist.de/DE/Programm/Exist>

<sup>69</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

<sup>70</sup> YES!Delft (2018), YES!Delft, Режим доступа: <https://www.yesdelft.com>

## Развитие служб занятости

Службы занятости также играют важную роль в интеграции молодежи в трудовую и образовательную сферу. Анализ зарубежного опыта указывает на то, что задача государственных служб занятости сегодня выходит за рамки простого удовлетворения потребностей соискателей в работе и кадровых нужд работодателей. С точки зрения молодежной занятости задачи служб включают разработку стратегий работы с молодыми соискателями работы, профориентацию для облегчения перехода молодежи к работе, а также реализацию различных программ занятости молодежи. Кроме того, важной задачей в условиях структурных изменений на рынке труда становится снижение дисбаланса спроса и предложения.

Отдельное внимание в ряде стран уделяется сотрудничеству служб занятости и работодателей. Практика показывает, что поиск сотрудников через службы занятости является достаточно популярным. Так, согласно данным опроса, 49% работодателей во Франции, 44% в Германии, 43% в Швеции, 40% в Испании, 33% в Великобритании искали работников через службы занятости<sup>71</sup>. Но все же, более предпочтительным способом заполнения вакансий остаются личные связи. Причем, чаще всего службы занятости используются для поиска работников с низкой квалификацией (к примеру, обслуживающего персонала). Доля работодателей, обратившихся в службы занятости с целью поиска более квалифицированных работников, составляла лишь 7%<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Raikes, L., Davies, B. (2015). European employers' perspectives on long-term unemployment, recruitment and public employment services. London: Institute for Public Policy Research. Режим доступа: [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment\\_May2015.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment_May2015.pdf)

<sup>72</sup> European Commission (2014a). European vacancy and recruitment report 2014. Luxembourg: Publications Office of the European Union

В целом, анализ международного опыта в области выстраивания коллаборации между службами занятости и работодателями позволяет выделить несколько подходов – от разработки комплексных национальных стратегий по привлечению работодателей до индивидуального подхода к каждому работодателю.<sup>73</sup> В Бельгии государственная служба занятости заключила соглашение о сотрудничестве с крупной компанией «Нестле», в которую входят девять международных компаний. Соглашение предусматривало прохождение порядка 1900 стажировок и возможностей трудоустройства<sup>74</sup>. В Великобритании службы занятости выстраивают долгосрочные отношения с работодателями. Одним из таких примеров является партнерство с компанией в сфере розничной торговли Tesco, которое гарантирует трудоустройство лиц, не имеющих работы более 6 месяцев<sup>75</sup>.

Важным направлением является информирование соискателей о состоянии рынка труда и профориентирование молодежи. Так, в Хорватии в 2015 году была запущена специальная интернет-платформа, предоставляющая наиболее актуальную информацию в зависимости от целевых групп (школьники, студенты, безработные и самозанятые) – от выбора профессии до трудоустройства. Кроме того, сайт предлагает информацию о более чем 250 профессиях, которая содержит описание специальности, необходимое образование и компетенции для успешного трудоустройства<sup>76</sup>. Более масштабный проект был развернут в Южной

<sup>73</sup> Engaging with and improving services to employers. Thematic paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 Режим доступа: <https://www.kmuforschung.ac.at/wp-content/uploads/2018/02/PES-TP02-HD.pdf>

<sup>74</sup> YG Member State factsheet, Belgium, Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>

<sup>75</sup> National Employer & Partnership Team (NEPT) PES Practices 2017 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

<sup>76</sup> e-Guidance portal Publication. European Commission. January 2020

Корею. При участии государственных органов, представителей частного сектора и службы занятости был запущен специализированный центр профориентации для детей и подростков Korea Job World, который дает возможность узнать о мире профессий и в интерактивном режиме изучить широкий спектр специальностей<sup>77</sup>.

Отдельно стоит остановиться на вопросе взаимодействия с частными агентствами занятости. В развивающихся странах в условиях ограниченности бюджетных средств частным агентствам занятости отводится роль дополнительного инструмента поддержки занятости населения. В 2018 году было зарегистрировано более 157 тыс. частных агентств занятости<sup>78</sup>. Вместе с тем, в странах ОЭСР существует несколько моделей партнерства государственных служб занятости и частных агентств. В таких странах как Германия, Италия, Испания государство продолжает выступать в качестве основного поставщика услуг и отдает на аутсорсинг только небольшую часть услуг, в то время как в Австралии, Нидерландах государственная служба занятости или центральный государственный орган действует в основном как регулятор, передающий на аутсорсинг значительную долю, кроме основных, услуг<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> The role of employment service providers guide to anticipating and matching skills and jobs volume 4 Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 Режим доступа: [https://www.cedefop.europa.eu/files/2214\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2214_en.pdf)

<sup>78</sup> WEC Economic Report 2020 Режим доступа: <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>

<sup>79</sup> Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: a literature review Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613479.pdf)

### 2.3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ КОРОНАКРИЗИСА

Пандемия COVID-19, вызвав чрезвычайную ситуацию в сфере здравоохранения, показала насколько экономика стран и рынки труда зависят друг от друга. Кризис оказал огромное влияние на рабочие места, ограничив объем средств, располагаемых трудящимися и членами их семей для обеспечений достойного уровня жизни и благосостояния. На фоне карантинных ограничений, введенных странами с целью противодействия дальнейшему распространению нового вируса, снижение активности в реальном секторе, прежде всего, в секторе услуг, привело к сокращению постоянной занятости, росту вынужденной временной и неполной занятости, а также к увеличению социально-уязвимых групп населения.

По данным МОТ, по состоянию на сентябрь 2020 года порядка 94% работников в мире проживали в странах, где действовал тот или иной режим ограничений трудовой деятельности. Сокращение продолжительности рабочего времени в первом квартале 2020 года по сравнению с четвертым кварталом 2019 года было равносильно потере 130 млн. рабочих мест. Мировой трудовой доход за первые 3 квартала 2020 года снизился на 10,7% или 3,5 триллиона долларов США<sup>80</sup>.

В Казахстане по данным Комитета по статистике МНЭ РК по итогам 6 месяцев 2020 года ВВП Казахстана снизился на 1,8%. В результате жестких карантинных мер в большей степени пострадал сектор услуг – за рассматриваемый период производство сократилось на 5,5%. В секторе услуг

<sup>80</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf)

снижение объемов отмечается: в транспорте на 14,6%, торговле — на 10,6%, операциях с недвижимым имуществом — на 4,8%, административном обслуживании — на 4,4%.

Снижение экономической активности сказалось на уровне безработицы. По данным МТСЗН РК численность лиц, зарегистрированных в органах занятости в качестве безработных, на конец августа 2020 года составила 219,2 тыс. человек или 2,4% к рабочей силе. Причем, до ввода режима чрезвычайного положения<sup>81</sup> на конец февраля 2020 года их количество составляло 140 тыс. человек или 1,5% к рабочей силе.

Вместе с тем, ослабление потребительского и инвестиционного спроса привело к приостановке работы организаций, многие из которых были вынуждены сократить численность персонала.

На 2 квартал 2020 года, по сравнению с прошлым годом, на 20,2% выросло число уволенных в связи с ликвидацией (банкротством) организации, а также сокращением штата, доля которых в общем числе безработных также увеличилась с 11% до 12,9%. Также, вырос удельный вес безработных, у которых нет возможности найти работу (с 21,2% до 24%). Вместе с тем, увольнения по собственному желанию, которые также преобладают в качестве главных причин незанятости (19,9% в 2020г.), за аналогичный период замедлились.

Кроме того, по сравнению с предыдущим периодом, в 2 раза выросло число выбывших работников из сферы финансово-страховой деятельности и здравоохранения. Число безработных в сфере общественного питания и гостиничного бизнеса выросло на 32,1%, административного

---

<sup>81</sup> Режим чрезвычайного положения в Казахстане был введен 16 марта 2020 года и закончился 11 мая 2020 года

обслуживания – на 30,3%, в сфере обрабатывающей промышленности – на 27,8%.

Стоит отметить, что коронакризис чреват не только безработицей и неполной занятостью, он также пагубно воздействует и на определенные категории населения, более подверженные негативной динамике рынка труда.

В условиях пандемии в числе наиболее уязвимых категорий оказалась молодежь. В мире среди лиц, занятых в серьезно пострадавших секторах экономики, четверо из десяти человек – молодые. По данным МОТ по состоянию на август 2020 года более 70% молодых людей, которые учились или совмещали учебу с работой, пострадали от закрытия учебных заведений. Каждый шестой работающий молодой человек прекратил работать, особенно молодые работники в возрасте 18-24 лет. Продолжительность рабочего времени среди занятой молодежи сократилась почти на 25%, и 42% сообщили о сокращении своих доходов. В целом, безработица среди молодежи, особенно среди молодых женщин, растет более значительными темпами, чем среди взрослого населения<sup>82</sup>.

В Казахстане риск оказаться в числе безработных среди молодежи также остается значительным. Так, если до кризиса темпы роста числа безработных в возрасте 25-28 лет были отрицательными (на 2 квартал 2019 года – 92,6%), то к 2020 году составили 102,7%. Также, учитывая, высокий риск попадания молодежи в неформальный сектор экономики, их «выключенность» из официального рынка труда создает трудности для заработка в период восстановления экономики.

---

<sup>82</sup> Youth and covid-19 impacts on jobs, education, rights and mental well being Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753057.pdf)

Анализ зарубежного опыта показал, что выделяется два подхода к поддержке занятости населения различных возрастных групп в условиях коронакризиса. Первый ориентирован на поддержку оказавшихся в числе безработных за счет облегчения доступа к пособиям, увеличения их размера и продолжительности выплат. Второй направлен на максимальное сохранение занятости за счет субсидирования зарплат и поддержки неполной занятости. Ряд стран совмещают как механизмы поддержания занятости, так и расширения доступа к пособиям по безработице.

К основным механизмам сохранения занятости в условиях пандемии можно отнести следующие.

➤ **Режим кратковременной работы**

С целью сохранения занятости ряд стран предлагали программы субсидирования зарплат и неполной занятости на основе механизма «кратковременной работы» (short-term work). Инструмент представляет собой вынужденное временное сокращение нормального рабочего времени и заработной платы из-за экономических трудностей.

Так, в Германии подобная схема (Kurzarbeitergeld) была запущена во время финансового кризиса 2008 года и механизмы которой были расширены для снижения влияния пандемии. В рамках данного инструмента работодатель может получить пособие и избежать увольнения своих работников, которым он не в состоянии платить зарплату. Механизмы распространяются на компании, у которых из-за кризиса под угрозой увольнения оказались 10% сотрудников. Федеральное бюро труда выплачивает 60% заработной платы, потерянной из-за сокращения рабочих часов (67% для граждан, имеющих детей), а также все социальные отчисления<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Kurzarbeit: Germany's Short-Time Work Benefit. Режим доступа: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>

Режим временной безработицы (*Chômage partiel*<sup>84</sup>) был внедрен во Франции в период карантина и ограничительных мер и предполагал выплату компенсации расходов предприятий за своих сотрудников, временно оставшихся без работы. По данным Министерства труда Франции, в апреле 2020 года было зарегистрировано более 8,7 млн работников, которые получали поддержку от государства. При этом, режим несколько раз пересматривался. На первых этапах антикризисных мер пособие покрывало до 84% чистой заработной платы работника, при этом максимальный лимит выплат не должен был превышать порог в размере 4,5-кратной минимальной заработной платы (1219 евро). Затем, в схему были включены сезонные рабочие, работники, работающие на непостоянной основе, работники, занятые неполный рабочий день, стажеры, горничные и уборщицы.

#### ➤ **Предоставление зарплатных кредитов**

В США была запущена Программа гарантирования заработной платы (*Paycheck Protection Program*), которая предполагала выдачу ссуды с процентной ставкой в 1% для предприятий малого бизнеса, индивидуальных предпринимателей и самозанятых, которые пострадали из-за пандемии. Кредиты выдавались в размере до 10 миллионов долларов на 2 года с отсрочкой платежей на первые 6 месяцев; при этом, в этот период проценты на сумму кредита не начислялись.

Согласно данной программе не менее 60% кредитных средств должны были быть направлены на покрытие затрат на выдачу заработной платы, остаток средств направлялся на покрытие арендных, коммунальных расходов, процентные платежи по коммерческой ипотеке<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> This is France's new plan to help workers and self-employed. Режим доступа: <https://www.thelocal.fr/20200625/explained-this-is-frances-new-plan-to-help-workers>

<sup>85</sup> Программа Защиты Зарплаты SBA (PPP) для Артистов, Независимых Подрядчиков и Владельцев Бизнеса Режим доступа: <https://artsandbusinesscouncil.org/wp-content/uploads/2020/04/SBA-Paycheck-Protection-Program-RUSSIAN.pdf>

### ➤ **Трудовая мобильность**

Во Франции активно использовались механизмы «заимствования» работников. Согласно данному инструменту, работник может быть временно «передан в аренду» другой компании с сохранением своего трудового договора и первоначальной заработной платы. Такие «займы» действовали также в Бельгии и Италии.

В Испании был внедрен механизм, который разрешает совмещать статус безработного (и получать пособие по безработице) и сельскохозяйственного работника.

### ➤ **Стимулирование найма сотрудников**

В Австралии государством малому и среднему бизнесу предлагались субсидии на покрытие 50% от суммы заработной платы, выплачиваемой стажерам и практикантам, трудоустроенным в компаниях<sup>86</sup>.

В Канаде запустили проект, позволяющий предприятиям сельского хозяйства, которые нанимают работников в возрасте 15-30 лет, получить субсидии по найму. Компании могут рассчитывать на дополнительные средства в размере до 14 000 канадских долларов для найма 1 стажера. Работодатели также могут покрыть расходы на проезд и проживание, в случае переезда в другой населенный пункт для выполнения работы<sup>87</sup>.

Ряд стран приняли меры поддержки трудоустройства выпускников учебных заведений. Так, в Канаде были запущены налогооблагаемые пособия (Canada emergency student benefit, CESB) для студентов и выпускников средних специальных и высших учебных заведений, которые не могут

---

<sup>86</sup> Supporting Apprentices and Trainees. Режим доступа: <https://www.employment.gov.au/supporting-apprentices-and-trainees>

<sup>87</sup> Youth Employment and Skills Program: Applicant guide Режим доступа: <https://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/youth-employment-and-skills-program/applicant-guide/?id=1558438957602#toc2.1>

найти работу из-за коронавируса<sup>88</sup>. В Германии студенты, потерявшие свои рабочие места в результате пандемии и нуждающиеся в финансовой поддержке, получили беспроцентный кредит.

➤ **Переобучение и повышение профессиональной квалификации самозанятых и безработных**

В Великобритании при поддержке Конфедерации профсоюзов была запущена кампания «Обучение на дому», предоставляющая доступ к онлайн-курсам для граждан, которые не работали или отправлены в неоплачиваемый отпуск в период жесткого карантина<sup>89</sup>.

В Греции предоставлялась экономическая поддержка в виде ваучера на обучение для различных категорий специалистов: экономистов/бухгалтеров, инженеров, юристов, врачей, учителей и исследователей<sup>90</sup>.

Также инструменты переобучения применялись к малому и среднему бизнесу. В Ирландии предлагалась поддержка предприятий онлайн-торговли, а также бесплатное наставничество и бесплатное онлайн-обучение для всех видов предприятий. Правительство Великобритании профинансировало образовательные программы, ориентированные на улучшение управленческих навыков руководителей в малом бизнесе для борьбы с последствиями пандемии.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Canada Emergency Student Benefit (CESB) Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/benefits/emergency-student-benefit.html>

<sup>89</sup> The potential of online learning for adults: early lessons from the COVID-19 crisis, OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/#section-d1e898>

<sup>90</sup> Coronavirus (COVID-19): sme policy responses. OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/#contactinfo-d7e19403>

<sup>91</sup> Там же.

## ➤ **Вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность**

В качестве мер поддержки молодежной занятости можно отметить вовлечение в волонтерскую деятельность. Во Франции запустили волонтерскую платформу «Je veux aider», где молодые люди могли пройти образовательные программы и участвовать в различных работах – доставка продуктов питания и необходимых товаров пожилым гражданами и пострадавшим от коронавируса, оказание помощи медицинским работникам в уходе за детьми<sup>92</sup>.

В Казахстане помимо расширения механизмов в рамках Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» и была запущена новая программа «Дорожная карта занятости – 2020». Данная программа предполагает обеспечение занятости через реализацию проектов капитального, текущего и среднего ремонта инфраструктуры и ЖКХ и трудоустройство на них безработных, особенно молодежи. Проект включает запуск 6 505 инфраструктурных проектов с созданием 255 тыс. рабочих мест, в том числе 15 тыс. на постоянных объектах<sup>93</sup>.

Кроме того, помимо выплаты пособий по безработице были внедрены краткосрочные выплаты гражданам, оставшимся без дохода на время действия жестких карантинных ограничений. Так, в период действия режима чрезвычайного положения без заработка остались 4,6 млн

---

<sup>92</sup> Jeveuxaider. Режим доступа: <https://www.associations.gouv.fr/jeveuxaider-gouv-fr.html>

<sup>93</sup> Итоги соцсферы за 5 месяцев 2020 года: восстановление занятости и новые виды поддержки. Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/itogi-socsfery-za-5-mesyacev-2020-goda-vosstanovlenie-zanyatosti-i-novye-vidy-podderzhki-255839>

человек, в период усиления карантинных мер<sup>94</sup> – 2,4 млн. человек<sup>95</sup>.

Таким образом, государства предпринимают широкий спектр действий по смягчению экономических последствий коронакризиса. Вместе с тем, в условиях сохраняющейся неопределенности особую важность приобретает как сохранение текущих рабочих мест, так и поддержка отдельных категорий работников, в том числе и молодежи, наиболее подверженной негативному воздействию кризиса в сфере труда, создавая дополнительные риски роста уязвимости и бедности.

### **ВЫВОДЫ ПО РАЗДЕЛУ:**

1. В Казахстане механизмы поддержки молодежи включают как пассивные меры в виде социальных выплат, так и активные меры в рамках реализации государственных и отраслевых программ занятости. За последние годы в стране были разработаны различные адресные молодежные проекты профессиональной подготовки, стимулирования найма выпускников и молодых специалистов, а также развития молодежного предпринимательства.

2. Активность обращения за государственной поддержкой и регистрация в качестве безработных зависит от множества социально-психологических и экономических факторов. Согласно проведенному анализу, низкий уровень доверия к ЦЗН, слабая информированность о возможностях трудоустройства препятствуют большей вовлеченности социально-уязвимой молодежи в государственные меры

---

<sup>94</sup> 5 июля 2020 года на территории страны был введен жесткий карантин, который 2 августа 2020 года

<sup>95</sup> Выплата 42 500 тенге поддержала 4,6 млн казахстанцев в период ЧП и 2,4 млн – во время карантина. Режим доступа: [https://www.inform.kz/ru/vyplata-42-500-tenge-podderzhala-4-6-mln-kazhastancev-v-period-chp-i-2-4-mln-vo-vremya-karantina\\_a3693197](https://www.inform.kz/ru/vyplata-42-500-tenge-podderzhala-4-6-mln-kazhastancev-v-period-chp-i-2-4-mln-vo-vremya-karantina_a3693197)

содействия занятости. Недостаточная заинтересованность работодателей в сотрудничестве со службой занятости негативно сказывается на разнообразии и качестве предлагаемых рабочих мест.

3. В рамках программ занятости молодежь может быть трудоустроена как на временные, так и постоянные рабочие места. Вместе с тем, превалирование временной работы, как для молодежи, так и в целом для всего взрослого населения, сохраняется, что актуализирует вопрос повышения эффективности действующих механизмов содействия занятости через повышение конкурентоспособности ЦЗН в сфере трудового посредничества и цифровизации государственных услуг.

4. Анализ зарубежного опыта показал, что для вовлечения молодежи в трудовую жизнь государства применяют ряд превентивных механизмов, внедряемых в систему образования, а также программы занятости, реализуемые в рамках активных и пассивных мер поддержки. Однако, эффективность применяемых инструментов заметно варьируется, оказывая как положительное, так и отрицательное влияние на показатели занятости и безработицы среди молодежи.

5. Оценка последних мировых тенденций государственной поддержки занятости молодежи показала, что внедрение дуального профессионального образования и системы обучения на рабочем месте обеспечивает наиболее гладкий переход молодежи от школы к рынку труда. Вместе с тем, популярность получают механизмы стимулирования найма, которые реализуются в виде денежных выплат работодателям напрямую либо в виде надбавки к заработной плате молодых работников, а также в виде сокращения налогов на заработную плату или взносов на социальное

страхование. В условиях молодежной безработицы огромное внимание уделяется молодежному предпринимательству через повышение информированности, внедрение обучения предпринимательству в систему образования всех уровней, консультирование и наставничество, расширение доступа к финансированию, формирование молодежного бизнес-сообщества. Усиление сотрудничества служб занятости с работодателями и частными агентствами занятости, повышение эффективности системы профориентации также рассматривается в качестве основополагающего инструмента, придающего молодежному рынку труда более сбалансированный характер.

6. В Казахстане применяется большинство распространенных в мировой практике программ занятости, которые включают профессиональную подготовку с применением обучения на рабочем месте, механизмы субсидированного рабочего места и развития молодежного предпринимательства. Однако, налоговые стимулы компаний к найму молодежи пока не получили своего развития.

7. Пандемия коронавируса и его социально-экономические последствия внесли свои коррективы в политику в отношении рынка труда, в том числе и в Казахстане. В условиях роста безработицы и неопределенной эпидемиологической ситуации, неопределенности масштабов экономического спада и сценариев дальнейшего развития страны мира применяют несколько подходов к поддержке занятости населения, включая молодежь. Первый ориентирован на поддержку оказавшихся в числе безработных за счет расширения доступа к пособиям, увеличения их размера и продолжительности выплат, второй – на максимальное сохранение занятости за счет субсидирования зарплат и поддержки неполной занятости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодые люди на казахстанском рынке труда сталкиваются с рядом проблем, что делает их достаточно уязвимыми. Во-первых, по сравнению с населением более старших возрастов, среди молодежи сохраняется достаточно высокая вероятность вовлечения в неформальный сектор категорию работающих бедных. Во-вторых, молодые люди подвержены влиянию рисков, связанных с сегментацией рынка труда, а именно гендерным разрывом в уровне занятости и экономической активности, неравенством в оплате труда. В-третьих, уровень профессиональной подготовки влияет на статус занятости и на размер заработной платы. В-четвертых, эффективность процесса перехода молодежи к трудовой жизни определяется степенью взаимодействия между системой образования и рынком труда, существующим комплексом критериев работодателей к подбору сотрудников, а также степенью информированности молодежи.

Казахстан, как и большинство стран, использует разнообразные механизмы содействия занятости и поддержки молодежи на рынке труда. В рамках существующих программ занятости государством предпринимаются действия в сторону совершенствования системы привлечения молодежи, в частности, через повышение эффективности служб занятости и цифровизации трудового посредничества. Результативность этих мер нуждается в полноценной оценке.

В условиях глобальной экономической неопределенности страны мира, в том числе и Казахстан, различные политики реагирования на изменения рынка труда. В этом контексте, особую важность приобретает сохранение существующих рабочих мест, так и поддержка отдельных категорий молодежи, наиболее подверженных негативному воздействию кризиса.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения». Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38847468](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38847468);
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года № 746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2020 г.) Режим доступа: [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=33631396](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=33631396);
3. «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Режим доступа: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>;
4. Зудина А.А. Дороги, ведущие молодежь в НЕЕТ: случай России. Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227. Режим доступа: <https://ej.hse.ru/data/2018/06/21/1/1152497792/Зудина.pdf>;
5. Apprenticeship Job Creation Tax Credit. Government of Canada. Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-41200-investment-tax-credit/apprenticeship-job-creation-tax-credit.html>;
6. Ayhan, S.H. 2013. “Do non-wage cost rigidities slow down employment? Evidence from Turkey”, Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-2-20>;
7. Balkan, B., Baskaya, Y. S., & Tumen, S. 2014. Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey, Central Bank of the Republic of Turkey, Working Paper, Vol. 1414 Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp9993.pdf>;
8. Balti Uuringute Instituut (2017), “tegevuse „minu esimene töökoht“ vahehindamine”, Vahehindamise aruanne (internal evaluation

of “My first job”. Mid-term report). Режим доступа: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Lõpparuanne-FINAL-.pdf>;

9. BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020 [Report on vocational education and training 2020]. Режим доступа: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Berufsbildungsbericht\\_2020.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf);

10. Boeri, T. and M. Macis (2010) “Do unemployment benefits promote or hinder job reallocation?” *Journal of Development Economics* 93(1): 109–125;

11. Canada Emergency Student Benefit (CESB) Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/benefits/emergency-student-benefit.html>;

12. Centre for Economics and Business Research. 2013. Productivity Matters: The impact of Quality Apprenticeships on the UK economy (London, Cebr) Режим доступа: [http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix](http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix;);

13. Coronavirus (COVID-19): SME policy responses. OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/#contactinfo-d7e19403>;

14. Dares. Emplois d’avenir «Jobs for the future»-scheme Statistics and evaluation, 2014 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2028&langId=en>;

15. Das EXIST-Gründerstipendium Режим доступа: <https://www.exist.de/DE/Programm/Exist>;

16. Duell, N. and C. Thévenot (2017), “Faces of Joblessness in Portugal: Main results and Policy Inventory”, OECD Publishing. Режим доступа: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Portugal-CPP2017.pdf>;

17. e-Guidance portal Publication. European Commission. January 2020

18. Engaging with and improving services to employers. Thematic paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Режим доступа: <https://www.kmuforschung.ac.at/wp-content/uploads/2018/02/PES-TP02-HD.pdf>;

19. Entrepreneurship education in Denmark. School education Gateway. 2015. Режим доступа: <https://www.schooleducationgate>

way.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark\_151022.pdf;

20. Eurofound (2016), Start-up support for young people in the EU: From implementation to evaluation, Publications Office of the European Union, Luxembourg Режим доступа: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1609en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1609en.pdf);

21. European Commission (2014a). European vacancy and recruitment report 2014. Luxembourg: Publications Office of the European Union;

22. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf);

23. Global EntrepreneurshipMonitor 2019/2020 Global Report Режим доступа: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>;

24. Gov't to pay young job seekers monthly subsidy of 500,000 won Режим доступа: <https://en.yna.co.kr/view/AEN20190318004700325>;

25. Haukas, Margareth; Skjervheim, Kjersti (2018). Vocational education and training in Europe – Norway. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Norway\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Norway_2018_Cedefop_ReferNet.pdf);

26. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf);

27. Iniciativa Emprendedora Режим доступа: <https://www.eoi.es/es/empresas/emprendedores/iniciativa-emprendedora>;

28. Initiative «Zukunftsstarter» Режим доступа: [https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst\\_Knoten.html](https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst_Knoten.html);

29. Jai-Joon Hur. Recent experience of Korea's subsidy programs for youth Korea Labor Institute Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/genericdocument/wcms\\_681762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_681762.pdf);

30. Jeveuxaider. Режим доступа: <https://www.associations.gouv.fr/jeveuxaider-gouv-fr.html>;

31. Jobs for the Future. France. European Commission, 2016;
32. Kuczera, M. (2017[4]), “Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship”, OECD Education Working Papers, No. 153, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306486-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306486-4-en>;
33. Kuczera, M. et al. (2008[14]), OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Norway 2008. Режим доступа: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008\\_9789264113947-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008_9789264113947-en#page1);
34. Kurzarbeit: Germany’s Short-Time Work Benefit. Режим доступа: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>;
35. Meager, Nigel and Bates, Peter, 2003, ‘Business start-up support for young people delivered by The Prince’s Trust: a comparative study of labour market outcomes’, Department for Work and Pensions, Research Report No 184. Режим доступа: [https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_184.asp](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_184.asp);
36. National Audit Office. 2012. Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships, technical paper (London, NAO Communications) Режим доступа: [https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787\\_Technical\\_paper.pdf](https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787_Technical_paper.pdf);
37. National Employer & Partnership Team (NEPT) PES Practices 2017 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>;
38. Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>;
39. OECD (2017), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris. Режим доступа: <https://www.oecd.org/publications/building-inclusive-labour-markets-kazakhstan-9789264273023-en.htm>;
40. OECD (2019), Investing in Youth: Korea, Investing in

Youth, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/63797b4a-en/index.html?itemId=/content/component/63797b4a-en>;

41. OECD/European Union (2019), The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>;

42. Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: a literature review Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613479.pdf);

43. PwC Young Workers Index October 2017. Режим доступа: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-young-workers-index-2017-full-report.pdf>;

44. Raikes, L., Davies, B. (2015). European employers' perspectives on long-term unemployment, recruitment and public employment services. London: Institute for Public Policy Research. Режим доступа: [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment\\_May2015.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment_May2015.pdf);

45. Reed, D., Yung-Hsu Liu, A., Kleinman, R., Mastri, A., Reed, D., Sattar, S. and Ziegler, J. (2012), An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States, Mathematica Policy Research, Washington Режим доступа: [https://wdr.doleta.gov/research/FullText\\_Documents/ETAOP\\_2012\\_10.pdf](https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf);

46. Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe: Spain. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf);

47. Sattar, S. (2010), “Evidence scan of work experience programs”, Mathematica Policy Research Reports, No. 685b2a650bdf4437b1de31c2e, Mathematica Policy Research, Oakland. Режим доступа: <https://ideas.repec.org/p/mprr/mprrres/685b2a650bdf4437b1de31c2e1c9c173.html>;

48. SBFi (2014), Zweijährige Berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem, (Two-year Basic Education Culminating in a Federal Vocational Certificate), Swiss State Secretary for Education and Research,

Режим доступа: [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden\\_zweijaehrigeberuflichegrundbildungmit-eidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden\\_zweijaehrigeberuflichegrundbildungmit-eidgenoessischemb.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden_zweijaehrigeberuflichegrundbildungmit-eidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden_zweijaehrigeberuflichegrundbildungmit-eidgenoessischemb.pdf);

49. Supporting Apprentices and Trainees. Режим доступа: <https://www.employment.gov.au/supporting-apprentices-and-trainees/>;

50. Tarifa Joven» de 300 euros en bonificaciones a la Seguridad Social Режим доступа: <https://www.infoautonomos.com/blog/tarifa-joven-de-300-euros-en-bonificaciones-la-seguridad-social/>;

51. The potential of online learning for adults:early lessons from the COVID-19 crisis, OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/#section-d1e898>;

52. The role of employment service providers guide to anticipating and matching skills and jobs volume 4 Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 Режим доступа: [https://www.cedefop.europa.eu/files/2214\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2214_en.pdf);

53. This is France’s new plan to help workers and self-employed. Режим доступа: <https://www.thelocal.fr/20200625/explained-this-is-frances-new-plan-to-help-workers>;

54. Vocational education and training (VET) – Schools. Federal Statistical Office Режим доступа: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/education-science/pupils-students/upper-secondary/vocational-training.html>;

55. Wavehill (2016), Trust in Business: How Prince’s Trust support increases business sustainability, Режим доступа: [https://www.princes-trust.org.uk/Document\\_Trust-in-Business-report.pdf](https://www.princes-trust.org.uk/Document_Trust-in-Business-report.pdf);

56. WEC Economic Report 2020 Режим доступа: <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>;

57. What’s involved in Enterprise? Режим доступа: <https://www.princes-trust.org.uk/help-for-young-people/support-starting-business/enterprise>;

58. YES!Delft (2018), YES!Delft, Режим доступа: <https://www.yesdelft.com>;

59. YG Member State factsheet, Belgium, Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>;

60. Youth Allowance for job seekers. Режим доступа: <https://www.servicessaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/youth-allowance-job-seekers>;

61. Youth and covid-19 impacts on jobs, education, rights and mental well being Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753057.pdf);

62. Youth Employment and Skills Program: Applicant guide Режим доступа: <https://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/youth-employment-and-skills-program/applicant-guide/?id=1558438957602#toc2.1>;

63. Программа Защиты Зарплаты SBA (PPP) для Артистов, Независимых Подрядчиков и Владельцев Бизнеса Режим доступа: <https://artsandbusinesscouncil.org/wp-content/uploads/2020/04/SBA-Paycheck-Protection-Program-RUSSIAN.pdf>;

64. Эстонская касса по безработице. Режим доступа: <https://www.tootukassa.ee>

65. Итоги соцсферы за 5 месяцев 2020 года: восстановление занятости и новые виды поддержки Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/itogi-socsfery-za-5-mesyacev-2020-goda-vosstanovlenie-zanyatosti-i-novye-vidy-podderzhki-255839>;

66. 148,5 тысяч – столько кадров не хватает на рынке Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/34999--tysyach--stol-ko-kadrov-ne-hvataet-na-rynke>;

67. Что происходит с вузами в казахстанской провинции. Режим доступа: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-12/chto-proiskhodit-s-vuzami-v-kazahstanskoj-provincii>;

68. Использование бюджета времени населением Республики Казахстан. Режим доступа: <https://stat.gov.kz/news/ESTAT268513>;

69. Законопроект, улучшающий соцзащиту инвалидов, разработали в Казахстане Режим доступа: <https://www.zakon.kz/5040409-zakonproekt-uluchshayushchiy.html>;

70. Активная политика на рынке труда. Режим доступа: <https://>

[www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18](http://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18);

71. О центрах занятости населения. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3525>;

72. Сведения о количестве получателей и суммах социальных выплат. Государственный фонд социального страхования. Режим доступа: <http://gfss.kz/#/aboutus/about/indicators>;

73. А. Альшанская. 5 способов сделать Центры занятости эффективнее. Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32106379#pos=39;-44](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32106379#pos=39;-44);

74. Молодые специалисты не готовы работать за низкую зарплату. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/80073/molodyye-spetsialisty-ne-gotovy-rabotat-za-nizkuyu-zarplatu.html>;

75. Работодатели: норма, обязывающая предоставлять сведения о вакансиях не работает. Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodateli>;

76. Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества. Режим доступа: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>;

77. Беспристрастно о занятости. Режим доступа: <https://kazpravda.kz/articles/view/bespristrastno-o-zanyatosti>;

78. Трудоустраивать казахстанцев смогут частные агентства. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/articles/28432-trudoustrivat-kazahstancsev-smogut-chastnye-agentstva-zanyatosti>;

79. За трудоустройство безработных частные центры занятости могут получить деньги в Казахстане. Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/712>;

80. Электронная биржа труда. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/ru>;

81. Центры занятости переходят на новый формат работы. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/72123/centry-zanyatostiperehodyat-na-novyj-format-raboty.html>;

82. Ход реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства. Режим доступа: <http://prz.enbek.gov.kz>.



**Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы  
Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты (ҚСЗИ)  
Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен  
1993 жылғы 16 маусымда құрылған.**

ҚР Президенті жанындағы ҚСЗИ негізгі міндеті – Қазақстан Республикасының ішкі және сыртқы саясатының стратегиялық аспектілерін аналитикалық қамтамасыз ету.

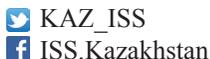
Пенсильвания университетінің «Global Go To Think Tank Index Report» рейтингісі (2018 ж.) бойынша ҚСЗИ әлемнің 8162 талдау орталықтары арасынан 142 орынды иемденіп, рейтингке кірген жалғыз қазақстандық «ақыл-ой орталығы».

Институт өзінің 27 жылдық қызметі барысында халықаралық қатынастар, жаһандық және аймақтық қауіпсіздік мәселелері бойынша 300-ден астам кітап басып шығарды. ҚСЗИ-да үш журнал басылып шығарылады: «Қоғам және Дәуір», «Қазақстан-Спектр» және «Central Asia's Affairs». Үш тілде жүргізіліп отыратын сайты, Facebook және Twitter әлеуметтік желілерінде өз парақшасы бар.

ҚСЗИ – жыл сайын әлемдік саясат пен экономиканың өзекті мәселелері бойынша бірқатар ғылыми және практикалық іс-шаралар өткізілетін ерекше халықаралық сарапшылар алаңы. Институттың ғылыми форумдарына Орта Азия мен алыс шетелдердің беделді сарапшылары қатысады.

**Мекен-жайы және байланыс телефондары:**

Қазақстан Республикасы, 010000,  
Нұр-Сұлтан, Бейбітшілік көшесі, 4  
Тел.: +7 (7172) 75-20-20  
Факс: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi.kz





**Казахстанский институт стратегических исследований (КИСИ)  
при Президенте Республики Казахстан создан  
Указом Президента Республики Казахстан 16 июня 1993 года**

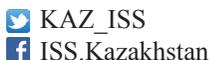
Основной задачей КИСИ является прогнозно-аналитическое обеспечение стратегических аспектов внутренней и внешней политики Республики Казахстан. КИСИ является единственным казахстанским «мозговым центром», вошедшим в основной рейтинг «Global Go To Think Tank Index Report» Пенсильванского университета (2018 г.), заняв 142 место среди 8162 мозговых центров мира.

За 27 лет деятельности Институтом было издано более 300 книг по международным отношениям, проблемам глобальной и региональной безопасности. В КИСИ издаются три журнала: «Қоғам және Дәуір», «Казахстан-Спектр», «Central Asia's Affairs». Институт располагает собственным сайтом на трёх языках: казахском, русском и английском, а также ведет аккаунты в социальных сетях Facebook и Twitter.

КИСИ является уникальной международной экспертной площадкой, где ежегодно проводится ряд научно-практических мероприятий, посвященных актуальным проблемам мировой политики и экономики. В научных форумах Института принимают участие авторитетные эксперты из стран Центральной Азии и дальнего зарубежья.

**Адрес и контактные телефоны КИСИ:**

Республика Казахстан, 010000  
г. Нур-Султан, ул. Бейбітшілік, 4  
Тел.: +7 (7172) 75-20-20  
Факс: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi





**The Kazakhstan Institute for Strategic Studies (KazISS)  
under the President of the Republic of Kazakhstan  
was established by the Decree of the President  
of the Republic of Kazakhstan in June 16, 1993**

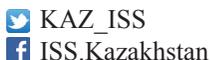
The main task of the KazISS is forecasting and analytical support of the strategic aspects of the domestic and foreign policy of the Republic of Kazakhstan. KazISS is the only Kazakh «Think Tank» included in the main rating «Global Go To Think Tank Index Report» of the University of Pennsylvania (2018), taking 142nd place among 8162 think tanks in the world.

For 27 years of activity, the Institute has published more than 300 books on international relations, problems of global and regional security. KazISS publishes three magazines: “Kogam zhane Dauir”, “Kazakhstan Spectrum”, “Central Asia’s Affairs”. The Institute has its own website in three languages: Kazakh, Russian and English, and also maintains accounts on social networks Facebook and Twitter.

KazISS is a unique international expert platform, where a number of scientific and practical events are held annually on topical issues of world politics and economy. Reputable experts from Central Asian countries and far abroad take part in the scientific forums of the Institute.

**Address and contact phone numbers of KazISS:**

Republic of Kazakhstan, 010000  
Nur-Sultan, Beibitshilik st., 4  
Tel .: +7 (7172) 75-20-20  
Fax: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi.kz



Анна Альшанская

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА  
В КАЗАХСТАНЕ**

Редактор-корректор: **Акмарал Бакирова**  
Дизайн обложки: **Татьяна Цой**  
Верстка: **Павел Романенко**

Формат 60х90 1/16.  
Печать офсетная. Печатных листов. 6,25  
Тираж 500

Казахстанский институт стратегических исследований  
при Президенте Республики Казахстан  
010000, г. Нур-Султан, ул. Бейбітшілік, 4

Отпечатано в ТОО «Надежда 2050»  
город Кокшетау, ул. Баймуканов, 3.



**KAZISS**