

МРНТИ 10.63.35  
УДК 34.08  
JEL K31

<https://doi.org/10.46914/2959-4197-2024-1-3-12-17>

**ТОКТЫБЕКОВ Т.А.,\*<sup>1</sup>**

К.Ю.Н., доцент.

\*e-mail: t.toktybekov@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-1990-7193

**ОСМАНАЛИЕВ К.М.,<sup>2</sup>**

д.ю.н., профессор.

e-mail: dandybai73@mail.ru

ORCID ID: 0009-0000-5415-1582

<sup>1</sup>Казахский национальный  
университет им. аль-Фараби,

г. Алматы, Казахстан

<sup>2</sup>Кыргызский национальный  
университет им. Ж. Баласагына,

г. Бишкек, Кыргызстан

## **ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

### **Аннотация**

В последние годы в нашей стране остаются нерешенными две задачи: первая – это трудоустройство всех выпускников вузов на работу в юридических лицах, а вторая – своевременное надлежащее оформление с «работающими» выпускниками вузов установленной формы трудовых договоров с последующей их регистрацией на сайте «Еңбек» Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан. Согласно сведениям управления Комитета правовой статистики при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан за 2023 г., уровень трудоустройства выпускников вузов в юридических лицах с последующим заключением с ними трудовых договоров с последующей их регистрацией на сайте «Еңбек» Министерства труда и социальной защиты РК составило 70%.

**Ключевые слова:** трудовые договоры, работодатель, органы по труду, социальная защита, население.

### **Введение**

Учитывая сложившуюся культуру и практику в сфере правового регулирования труда в Республики Казахстан немаловажными вопросами остаются своевременность выплаты заработной платы, ежегодные трудовые отпуска, а также составление трудовых договоров с работниками в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан [1].

К сожалению, вышеуказанные нормы пока остаются нереализованными в полном объеме, по различным причинам, таким как незначительные административные штрафы за допущение нарушений в сфере трудовых отношений и многолетний период действия моратория и запрет на проведение проверок, где хозяйствующие субъекты были предоставлены сами себе и государственный контроль напрочь отсутствовал.

### **Материалы и методы**

Международная организация труда была основана в 1919 г. Являясь специализированным агентством ООН, МОТ имеет уникальную трехстороннюю структуру, в рамках которой объединения работодателей и работников имеют в ней равный с правительствами голос. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы

и Центральной Азии (до апреля 2010 г. – Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии) работает в Москве с 1959 г. и координирует деятельность МОТ в десяти странах, включая Казахстан.

Генеральным директором МОТ с 1 октября 2012 г. является Гай Райдер (Великобритания). Директором регионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии с 1 июня 2014 г. является Хайнц Коллер (Германия). Казахстан стал членом Международной организации труда в 1993 г. В 2011 г. избран в Административный совет МОТ.

Казахстан участвует в ежегодных заседаниях Генеральной конференции МОТ на высоком уровне – в 2009, 2012, 2013 и в 2014 гг. казахстанские делегации возглавлялись на уровне министров труда и социальной защиты населения.

Вместе с тем правовое регулирование трудовых отношений в нашей стране берет начало от 21 июля 1972 г., когда был утвержден Кодекс Законов о Труде Казахской ССР, далее в после обретения независимости в Казахстане был принят Закон «О Труде» в Республике Казахстан от 1999 года № 493, далее Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 года № 251 и наконец действующий Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-в.

Каждое последующая новелла в трудовом законодательстве усматривает все больше и больше деталей, которые не были охвачены в предыдущем Трудовом Кодексе РК.

### Результаты и обсуждение

В 2022 г. территориальные уполномоченные органы по труду, курирующие состояние занятости населения, отметили, что общее количество официально трудоустроенных выпускников вузов по стране составило более 10 тысяч человек. Однако у этой статистики имеются свои особенности.

Во-первых, ежегодно работодатели повышают требования к знаниям, навыкам и личным качествам выпускников вузов в соответствии с повышением требований рынка к производителям товаров и услуг. Это внедрение новых технологий и оборудования для производства товаров и услуг, развитие и обновление компьютерных программ на вакантных должностях, реорганизации на производстве и в системах управления, а также другие изменения у работодателей.

В этих условиях выпускники многих вузов оказываются не всегда подготовленными для замещения вакантных должностей с новыми и повышенными профессиональными требованиями работодателей к выпускникам.

В частности, в 2023 г. на популярном сайте по трудоустройству <https://hh.kz/> отмечалось, что только за два последние годы требования работодателей к кандидатам на вакантные должности специалиста изменились или возросли до 80%.

Во-вторых, проблема трудоустройства выпускников вузов состоит не в отсутствии вакансий, а в том, что многие работодатели делают выбор между претендентами на определенную вакансию в пользу специалиста с опытом работы до 2–3 лет.

В свою очередь, всех работодателей в этом вопросе можно классифицировать на две группы.

Первая группа работодателей готовы принять молодых выпускников вузов без опыта работы. Данная группа работодателей имеет возможности для дальнейшего переобучения выпускников «без отрыва от производства» с использованием своих «наставников» и «курсов практиканта» с целью их подготовки для замещения конкретных должностей на данном предприятии или организации, филиала и т.д.

Вторая группа – это работодатели предприятий или организаций, не имеющие возможности доучивать их у себя выпускников вузов, а потому желающие принимать на работу «готовые продукты», то есть лиц уже с практическим опытом работы [2].

И у первой, и у второй стратегии работодателей есть свои плюсы и свои минусы.

Так, например, работодатель первой категории отличается тем, что он имеет возможности и условия, а также готов потратить достаточное количество времени, сил и средств для того, чтобы переподготовить из молодого и неопытного выпускника вуза подходящего для себя компетентного специалиста.

У второго работодателя задача гораздо проще. Он готов брать на работу только опытного специалиста, отвечающего требованиям работодателя, который умеет и знает работу на вакантной должности.

Как известно, трудоустройство молодежи в нашей стране – задача государственная. А поэтому важно обеспечить в этой работе необходимую правовую и социальную поддержку выпускникам вузов, подготовив высококвалифицированных специалистов, и обеспечить им возможности для трудоустройства по избранной профессии и специальности.

Возможность трудоустройства выпускников вузов без опыта работы и максимально отвечающих требованиям работодателей, на наш взгляд, следует рассматривать как общую задачу всех студентов и профессорско-преподавательского состава всех вузов нашей страны.

Отметим, что проблема трудоустройства выпускников вузов – задача международная. Как показывает мировой опыт, в решении данной задачи накоплен большой опыт передовых государств. Анализ опыта подготовки вузовских специалистов в 36 развитых государствах мира, объединенных ныне в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), показывает, что здесь имеется большой опыт подготовки компетентных выпускников-специалистов, которых работодатели охотно берут на вакантные должности и без опыта работы [3].

В частности, два примера. Пример первый. Ныне в условиях ужесточения глобальной конкуренции многие западные вузы (Германия, Франция, Бельгия и др.) стали брать на высокие и ответственные профессорско-преподавательские должности по контракту компетентных ученых-специалистов, имеющих солидный и успешный практический опыт работы. Зная все условия, коммуникации, требования и возможности будущей деятельности выпускников вуза на практической работе, такие преподаватели-практики оказываются способными довести подготовку выпускников до уровня самого компетентного работника компании или государственной организации, которых работодатели берут на работу без стажа работы, сразу после первого интервью-собеседования.

Во-вторых, оказывается, что эти компетентные ученые-специалисты, имеющие солидный и успешный практический опыт работы, способны вести занятия по новым кейс-технологиям обучения, то есть проводить реальные практико-ориентированные занятия, максимально приближенные к решению задач будущей профессиональной практической деятельности выпускника вуза с разъяснением всех деталей, которые не прописаны ни в одном учебнике для будущей работы.

Кейс (от англ. case) – это методика конкретной ситуации или задачи в какой-либо конкретной сфере: социальной, экономической, правовой, экологической, медицинской и т.д.

Как правило, кейс содержит не только описание, но и некую задачу и противоречие, но обязательно строится на реальных фактах, успешные решения детально знает только преподаватель-практик. Соответственно, решить кейсы на занятиях – это значит создать необходимость проанализировать студентам предложенную ситуацию и найти оптимальное практическое решение.

В жизни кейсы применяются повсеместно. Например, врач решает кейсы каждый раз, когда ставит пациенту диагноз и назначает лечение. Юрист решает кейс, разбираясь в сложностях гражданского дела на практике и предлагает клиенту наилучший и обоснованный выход и решение задачи. Менеджер в компании решает кейсы на всех этапах бизнес-процесса: какой продукт запустить, где и кому его реализовать, как привлечь покупателей, каких поставщиков и партнеров выбрать.

Ныне кейс-технологии в образовании становятся доминирующими в государствах – членах ОЭСР, так как европейские работодатели считают данный подход самым эффективным в подготовке компетентных работников для ведущих компаний и государственных структур.

Считаем, что для максимального трудоустройства выпускников вузов без опыта работы в нашей стране целесообразно решить две задачи: первая – это подбор и прием на преподавательские должности определенного числа ученых-практиков (около 50%), имеющих солидный и успешный практический опыт работы, вторая – это внедрение в процесс подготовки практико-ориентированных специалистов новых кейс-технологий обучения студентов [4].

Второй проблемой в системе трудоустройства выпускников вузов являются факты, когда выпускник практически трудоустроен у юридического лица, но в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан юридически не оформлен трудовым договором с работодателем, а поэтому по статистике он находится в статусе нетрудоустроенного выпускника вуза.

Факты официального неоформления «трудоустроенных» выпускников, в нарушение требований Трудового Кодекса Республики Казахстан, массово распространены в таких сферах предпринимательства как автомойки, автосервисы, частные детские сады, сфера продаж и услуг, рынки, магазины, салоны красоты, ателье, кафе, рестораны, и т.д.

Исходя из практического опыта работы в уполномоченном органе по труду по г. Алматы, вышеуказанные факты работодатели поясняют тем, что таким образом выпускник-работник получает фактическую сумму денег больше в конверте, нежели официально за минусом и вычетами выплат различных отчислений в бюджет страны. Кроме того, эти работодатели часто допускают и нарушение требований закона об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им своих трудовых обязанностей от 07.02.2005, так как фактически не оформляют на своих работников договор об обязательном страховании работников при выполнении им трудовых функций, чтобы также сэкономить свои финансовые средства [5].

Вместе с тем в настоящее время проверить уполномоченному органу по труду каждый подобный факт представляется сложным из-за объявленного Правительством РК моратория на проверки предпринимателей малого и среднего бизнеса, а также из-за несовершенства законодательства РК за соблюдением трудовых прав граждан и трудового законодательства РК.

Например, министром национальной экономики Республики Казахстан были утверждены новые правила осуществления проверок за соблюдением трудового законодательства в Республике Казахстан, в которых факты неоформления юридическим лицом принятого на работу работника в нарушение Трудового кодекса Республики Казахстан могут быть проверены лишь только на основании письменного заявления от самого неоформленного работника [1].

Таким образом, на сегодня предприниматели, не оформившие своих работников в нарушение Трудового кодекса Республики Казахстан, остались вне графика плановых проверок за соблюдением действующего трудового законодательства РК со стороны уполномоченных органов по труду [6].

Даже если в ходе внеплановой проверки по заявлению были выявлены нарушения законодательства с оформлением трудовых договоров между выпускником и работодателем, то, как правило, работодатель готов понести юридическую ответственность согласно Кодексу Республики Казахстан об административной ответственности, так как сумма налагаемого административного штрафа незначительна по сравнению с официальными страховыми и иными выплатами юридического лица в бюджет государства [7].

Если бы было возможным провести плановый мониторинг предприятий, по которым был объявлен мораторий на проведение проверок, также можно установить среди официально трудоустроенных работников в графе «заработная плата» отсутствие фиксированной суммы, стоит, как правило, прочерк [8].

На вопрос проверяющего, почему нет конкретной цифры по работнику, работодатели поясняют, что скоро пропишут в дополнительном соглашении.

Тогда как пп. 7 п.1 ст. 28 Трудового кодекса Республики Казахстан четко обязывает работодателя указывать в трудовом договоре условия по заработной плате, а значит, сумма все-таки должна быть указана в полном объеме в договоре работника.

## Заключение

Актуальность вопроса с заключением трудового договора между выпускником и работодателем состоит в том, что часто при расторжении трудовых отношений в гражданском судопроизводстве Республики Казахстан, доказать сумму задолженности работодателя перед работником бывает достаточно сложно и даже невозможно точно определить, так как суд вправе

взыскать только минимальную заработную плату, в случае отсутствия прописанных условий заработной платы в трудовом договоре на втором экземпляре работника.

Судебная практика показывает, что суд в рамках Гражданско-процессуального кодекса Республики Казахстан может лишь принимать решения на основании представленных суду документов и доказательств, а в лучшем случае работник может получить по решению суда оплату за свой труд в размере лишь минимальной заработной платы, согласно Закона Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на 2024–2027 гг. в размере 85 000 тенге.

Таким образом, говорить о правовой защите работника, согласно действующему трудовому законодательству Республики Казахстан, без предварительного заключения трудового договора между работодателем и наемным работником с последующей его регистрацией на сайте «Еңбек» остается проблематичным.

В случае же если работник до обращения в суд использовал свое право и обратился в инспекцию по труду по г. Алматы, то в ходе проверки инспекция не имеет полномочий по возмещению работнику заработной платы в полном объеме, а вправе только наложить административный штраф на юридическое лицо согласно ч.1 ст. 86 КоАП РК и не более и вынести предписание о недопущении такого нарушения впредь.

Проблемы трудоустройства выпускников вузов на работу в организациях, а также надлежащего оформления трудовых договоров с трудоустроенными выпускниками вузов стоят перед всеми государствами, а поэтому в дальнейшем целесообразно изучение передового мирового опыта по этим вопросам.

## ЛИТЕРАТУРА

- 1 Кодекс Республики Казахстан. Трудовой кодекс Республики Казахстан, от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.
- 2 Кодекс Республики Казахстан. Социальный Кодекс Республики Казахстан, от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.
- 3 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 03.09.2020 г. № 353. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021173/history>
- 4 Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 06.10.2017 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешения судами законодательства при разрешении трудовых споров». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S/history>
- 5 Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 2014.
- 6 Токтыбеков Т.А., Нурмашев У.У. Практикум по трудовому праву. – Алматы, 2016.
- 7 Испаев Д. Трудовой договор. – Алматы, 2022.
- 8 Комментарий к Трудовому кодексу, трудовые отношения. – Алматы, 2023.

## REFERENCES

- 1 Kodeks Respubliki Kazahstan. Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan, ot 23 nojabrja 2015 goda No. 414-V ZRK. (In Russian).
- 2 Kodeks Respubliki Kazahstan. Social'nyj Kodeks Respubliki Kazahstan, ot 20 aprelja 2023 goda No. 224-VII ZRK. (In Russian).
- 3 Prikaz Ministra truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan ot 03.09.2020 g. No. 353. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021173/history>. (In Russian).
- 4 Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 06.10.2017 g. No. 9. «O nekotoryh voprosah primenenija sudami zakonodatel'stva pri razreshenija sudami zakonodatel'stva pri razreshenii trudovyh sporov». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S/history>. (In Russian).
- 5 Hamzina Zh.A. (2014) Trudovoe pravo Respubliki Kazahstan. Almaty. (In Russian).
- 6 Toktybekov T.A., Nurmashiev U.U. (2016) Praktikum po trudovomu pravu. Almaty. (In Russian).
- 7 Ispaev D. (2022) Trudovoj dogovor. Almaty. (In Russian).
- 8 Kommentarij k Trudovomu kodeksu, trudovye otnoshenija. Almaty, 2023. (In Russian).



**ТОҚТЫБЕКОВ Т.Ә.,\*<sup>1</sup>**

З.Ф.К., доцент.

\*e-mail: t.toktybekov@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-1990-7193

**ОСМОНАЛИЕВ К.М.,<sup>2</sup>**

З.Ф.Д., профессор.

e-mail: dandybai73@mail.ru

ORCID ID: 0009-0000-5415-1582

<sup>1</sup>әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,  
Алматы қ., Қазақстан

<sup>2</sup>Ж. Баласағын атындағы Қырғыз  
ұлттық университеті,  
Бішкек қ., Қырғызстан

## **ЖОО ТҮЛЕКТЕРІН ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

### **Аңдатпа**

Соңғы жылдары елімізде екі міндет шешімін таппай отыр: біріншісі – жоғары оқу орнының барлық түлектерін заңды тұлғаларда жұмыс істеу үшін жұмысқа орналастыру, екіншісі – «жұмыс істейтін» ЖОО түлектерімен еңбек шартының белгіленген нысанын уақытылы және дұрыс ресімдеу, оларды кейіннен «Еңбек» сайтында тіркеу арқылы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі. Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы Құқықтық статистика комитетінің 2023 жылға арналған ақпаратына сәйкес, жоғары оқу орны түлектерінің заңды тұлғаларға жұмысқа орналасу деңгейі, олармен кейіннен еңбек шартын жасаса отырып, кейіннен Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Еңбек» сайтында тіркелу – 70% құрады.

**Тірек сөздер:** еңбек шарты, жұмыс беруші, еңбек органдары, әлеуметтік қорғау, халық.

**TOKTYBEKOV T.A.,\*<sup>1</sup>**

c.l.s., associate professor.

\*e-mail: t.toktybekov@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-1990-7193

**OSMONALIYEV K.M.,<sup>2</sup>**

Doctor of law, professor.

e-mail: dandybai73@mail.ru

ORCID ID: 0009-0000-5415-1582

<sup>1</sup>Kazakh National University named after al-Farabi,  
Almaty, Kazakhstan

<sup>2</sup>Kyrgyz National University  
named after Zh. Balasagyn,  
Bishkek, Kyrgyzstan

## **LEGAL AND ORGANIZATIONAL ISSUES EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES**

### **Adstract**

In recent years, two tasks remain unresolved in our country: the first is the employment of all university graduates to work in legal entities, and the second is the timely and proper execution of the established form of Employment Agreements with “working” university graduates, with their subsequent registration on the Enbek website. Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan. According to the information of the Office of the Committee of Legal Statistics under the General Prosecutor’s Office of the Republic of Kazakhstan for 2023, the level of employment of university graduates in legal entities, with the subsequent conclusion of employment contracts with them, with their subsequent registration on the Enbek website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan was – 70 %.

**Key words:** employment contracts, employer, labor authorities, social protection, population.