

Н. Мухтарова  
Р.А. Нуртазина

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан  
(E-mail: naila\_mukhtarova@mail.ru)

## Реализация государственной политики в сфере труда и занятости населения: теоретические аспекты

**Аннотация.** Казахстан является социальным государством, и одним из ключевых приоритетов государственной социально-экономической политики страны является обеспечение занятости населения, снижение уровня безработицы, социальная защита безработных, то есть, регулирование ситуации на рынке труда. Государственная политика призвана обеспечить своим гражданам социальные гарантии и способствовать росту их благосостояния.

На сегодняшний день перед лицом глобальных вызовов на рынке труда особую актуальность вызывают вопросы совершенствования мер содействия занятости населения со стороны государства. В свою очередь, это требует всестороннего изучения теоретико-концептуальных основ регулирования государством ситуации на рынке труда.

В ходе исследования автором выявлены основные теоретические подходы по инструментам влияния государства на рынок труда. Во-первых, это законодательство в сфере труда. В ходе работы выявлены несколько подходов к оценке влияния законодательства на ситуацию на рынке труда. Так, выявлены такие аспекты, как повышение уровня стабильной занятости за счет снижения текучести кадров, регулирование стоимости рабочей силы, занятости и производительности труда, стимулирование приверженности работе и готовности адаптироваться к технологическим изменениям, усиление социальной защиты уязвимых групп населения. Также отмечается, что законодательство об охране труда может выступать в качестве стабилизатора в случае экономического спада.

Кроме того, в ходе исследования выявлены критические аспекты по данному вопросу. Так, некоторые эксперты утверждают, что законодательство об охране труда препятствует свободному перемещению работников между предприятиями и замедляет адаптацию рабочей силы в экономически неблагоприятные времена, может привести к неравенству, увеличивая разрыв между теми, на кого распространяется и не распространяется действие такого закона.

Во-вторых, это установление минимальной заработной платы. Автором рассматриваются аргументы за использование этих инструментов, а также критика их применения.

**Ключевые слова:** рынок труда, государственная политика, законодательство в сфере труда, минимальная заработная плата.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6887/2023-142-1-75-83>

Поступила: 22.11.2021 / Одобрена ко публикации: 11.01.2023

## Введение

Казахстан является социальным государством, и одним из ключевых приоритетов государственной социально-экономической политики Казахстана является обеспечение занятости населения, снижение уровня безработицы, социальная защита безработных, то есть, регулирование ситуации на рынке труда. Государственная политика призвана обеспечить своим гражданам социальные гарантии и способствовать росту их благосостояния.

На сегодняшний день ситуация на рынке труда во всем мире сталкивается с новыми угрозами. Во-первых, увеличивается объем безработицы. По данным МОТ, «в 2022 году число безработных в мире вырастет до 207 млн, что на 21 млн больше, чем в докризисном 2019 году» [1]. Одним из факторов роста безработицы является массовое высвобождение рабочей силы, вызванное автоматизацией и роботизацией процессов. Во-вторых, в отдельных отраслях наблюдается нехватка кадров. В свою очередь, данные угрозы несут собой риски для социально-экономического развития государств.

В этой связи на современном этапе многие государства мира находятся в поиске эффективных инструментов реализации государственной политики в области содействия занятости населения. Совершенствования мер государственной политики в этой сфере требует всестороннего изучения теоретических концепций и подходов.

**Цель** данного исследования - выявить основные теоретико-концептуальные основы регулирования государством ситуации на рынке труда.

### Задачи исследования:

- изучить теоретико-методологические аспекты реализации государственной политики в сфере труда;
- определить роль государства в регулировании рынка труда через призму теоретических концепций;

- рассмотреть основные инструменты влияния государства на ситуацию на рынке труда.

## Методология исследования

Исследование основано на методе сравнительно-политологического анализа. С помощью данного метода в работе выявлены различные теоретико-концептуальные подходы к регулированию ситуации на рынке труда.

## Результаты исследования

Государственная политика на рынке труда охватывает регулирование уровня и продолжительности безработицы, социальную защиту безработных. Исследователями также отмечаются такие важнейшие направления государственного регулирования, как введение законодательства об охране труда и установление минимальной заработной платы.

**Первое. Законодательство об охране труда.** Введение законодательных норм об охране труда рассматривается как институт труда, направленный на содействие занятости. Существует несколько подходов к оценке влияния законодательства на ситуацию на рынке труда.

1. Некоторые исследователи считают, что введение законодательных норм об охране труда, регулирующие такие аспекты, как найм и правила увольнения, приводит к более стабильной занятости за счет снижения текучести кадров. Как показывает практика, случаи увольнения выше среди работников, не подпадающих под действие законодательства об охране труда.

Большинство стран мира на сегодняшний день обязывают работодателей выплачивать компенсацию уволенным, при этом сумма выплаты зависит от выслуги лет и заработной платы. Также работодатели должны заблаговременно уведомить сотрудника об увольнении [2].

При этом существуют некоторые исключения из этих правил. В некоторых странах законодательство об охране труда не является обязательным для малых предприятий. В Германии, например, предприятия с менее, чем десятью сотрудниками не подпадают под действие Закона о защите от увольнения [3].

2. Законодательство об охране труда влияет на решения работодателя и работника, включая стоимость рабочей силы, занятость и производительность труда [4].

3. Некоторые исследователи утверждают, что законодательство об охране труда повышает производительность труда, приводит к более стабильным и безопасным трудовым отношениям, улучшая экономические показатели. Обязательства работодателя по обеспечению выходного пособия делают увольнение сотрудника дорогим и нежелательным. Закон стимулирует работодателей вкладывать ресурсы в свои кадры, предлагая переподготовку и повышение квалификации.

4. Исследователями также отмечается, что для самих работников гарантия занятости будет стимулировать приверженность работе и готовность адаптироваться к технологическим изменениям.

5. Аргументов в пользу введения законодательства об охране труда является также то, что оно усиливает защиту социально уязвимых групп населения. Например, пособия для лиц, получивших производственную травму.

6. Кроме того, законодательство об охране труда может выступать в качестве стабилизатора в случае экономического спада. В связи с тем, что законодательство об охране труда увеличивает затраты предприятий на увольнение работников (включая компенсации), они могут с большей вероятностью сохранить их работу даже во время экономического упадка. Это гарантирует, что четкие правила и административные процедуры повышают безопасность работников в случае увольнения

по экономическим или производственным причинам.

Например, в некоторых странах предприятия обязаны по возможности перераспределять рабочих внутри страны, когда их должности упраздняются.

В данном контексте целесообразно высказать критику о том, что зачастую работодатели во избежание трат на компенсацию вынуждают работников писать заявления об увольнении по якобы собственному желанию.

7. Как было отмечено выше, что данные некоторых исследований подтверждают, что законодательство об охране труда ведет к более стабильной занятости за счет снижения текучести кадров. Исследование с использованием выборки из 16 промышленно развитых стран и стран с развивающейся экономикой показало [5], что строгие правила найма и увольнения способствуют снижению текучести кадров [6].

Авторы другого межстранового исследования утверждают, что, когда предприятия менее гибки в найме рабочей силы, это может препятствовать росту производительности труда. Однако они признают, что работники получают выгоду от такой практики [7].

Некоторыми экспертами высказываются аргументы против введения законодательства об охране труда.

1. Существует точка зрения, согласно которой такое законодательство снижает постоянную занятость. Например, когда предприятия должны заблаговременно уведомить об увольнении по экономическим причинам, они должны продолжать выплачивать заработную плату высвобождаемым работникам в течение определенного периода времени. Некоторые теоретические модели предполагают, что эти правила заставляют работодателей неохотно создавать обычные рабочие места. Вместо этого им может быть выгоднее использовать неформальную занятость или временные контракты, на которые не распространяется законодательство об охране труда.

2. Некоторые эксперты утверждают, что законодательство об охране труда препятствует свободному перемещению работников между предприятиями и замедляет адаптацию рабочей силы в экономически неблагоприятные времена. Со временем, с развитием и техническим прогрессом, менее продуктивные рабочие места уничтожаются и создаются более продуктивные. Такие обязательства, как выходное пособие, делают для компаний дорогостоящим процесс увольнения работников, вызывая неэффективность и задерживая рост производительности [8].

3. Законодательство также может привести к неравенству, увеличивая разрыв между теми, на кого распространяется и не распространяется действие такого закона. Люди на рабочих местах с высоким уровнем безопасности (которое обеспечивает законодательство об охране труда), могут иметь преимущество по сравнению с теми, кто на незащищенных рабочих местах. Так, исследование различных воздействий на постоянных и временных работников в Испании свидетельствует о том, что процент увольнений выше среди работников, не охваченных законодательством об охране труда [9].

4. Также результаты некоторых исследований говорят о том, что законодательство об охране труда ограничивает доступ на рынок труда более молодых работников [10]. Другие исследования выявляют, что такая связь отсутствует [11].

5. Исследования показывают, что в некоторых странах законодательство об охране труда снижает размер предприятий. В Италии законодательное регулирование намного строже для фирм с более, чем 15 сотрудниками. Некоторые исследования показывают, что компании с размером немного ниже этого порога неохотно расширяются из-за того, чтобы не пересечь черту 15 сотрудников [12].

**Второе. Минимальная заработная плата.** Исследования минимальной

заработной платы показывают, что этот институт труда может способствовать как выгодам, так и потерям среди работников. Влияние минимальной заработной платы зависит от степени правоприменения и соблюдения законодательства, доли работников, охваченных законодательными нормами о минимальной заработной плате, степени конкуренции на рынке труда и структуры минимальной заработной платы.

Необходимо отметить, что движение за введение минимальной заработной платы получило импульс в начале XX века, а было впервые введено в Новой Зеландии в 1894 году. Сегодня же более 90% стран мира имеют тот или иной закон о минимальной заработной плате.

Основная цель минимальной заработной платы как института труда заключается в повышении благополучия людей [13]. Минимальная заработная плата, в основном, воздействует на нижнюю границу заработной платы, устанавливая ее минимальный уровень.

Минимальная заработная плата устанавливается посредством сложных процессов, включающих консультации между представителями правительства, представителями работников и работодателями. Они часто основаны на аргументах о том, как минимальная заработная плата влияет на рынок труда. Макроэкономические условия, такие как инфляция или экономический рост, также влияют на эти обсуждения. Ставки, квалификационные требования и частота корректировки резко различаются по времени и между странами. Например, во многих странах минимальная заработная плата установлена только для конкретных секторов. Некоторые из них имеют более низкие ставки для некоторых групп, например, молодежь.

Необходимо отметить, что некоторыми исследователями высказываются аргументы против минимальной заработной платы.

1. Некоторые эксперты утверждают, что минимальная заработная плата увеличивает

безработицу и выталкивают работников в неформальный сектор. Предполагается, что предприятия, особенно небольшие, больше не могут позволить себе нанимать такое же количество работников из-за требования платить более высокую заработную плату. Этот аргумент основан на модели конкурентного рынка труда, которая предполагает, что работники имеют неограниченный доступ к возможностям трудоустройства, а работодатели имеют неограниченный доступ к вариантам найма. Таким образом, у работодателей нет стимула предлагать больше, чем самое минимальное. В результате, введение МЗП выше этого уровня заставит работодателей сокращать занятость [14].

2. Часть экспертов отмечает, что минимальная заработная плата снижает прибыль владельцев бизнеса, и вынуждают их искать альтернативы, такие как новые трудосберегающие технологии. В случае более крупных компаний работодатели могут передавать производство в страны, в которых не установлена МЗП либо же она более низкая [15].

3. Эксперты отмечают, что МЗП не позволяет предприятиям снижать расходы на заработную плату во время экономических спадов. Это порождает экономическую неэффективность. Например, невозможность снизить заработную плату ниже минимальной заработной платы может вынудить предприятия повышать цены на свои товары и услуги. Бедные слои населения, которые покупают эти товары и услуги, пострадают больше, чем «более обеспеченные».

Многие эксперты сходятся во мнении, что минимальная заработная плата имеет решающее значение для защиты работников и обеспечения достойного уровня жизни для них и их семьи. В ситуации, когда на рынке труда желающих работать больше, чем доступно рабочих мест, уязвимым работникам зачастую недоплачивают. Но несмотря на это, вероятность того, что они свои рабочие места, низкая.

Еще один аргумент в пользу минимальной заработной платы заключается в том, что она повышает производительность. При установлении МЗП работодатель заинтересован инвестировать в персонал. Кейнсианские экономисты утверждают, что, хотя минимальная заработная плата может создать сдерживающие стимулы для работодателей, тем не менее, они могут увеличить занятость, стимулируя потребление. Низкооплачиваемые работники скорее тратят, чем сохраняют свою заработную плату.

Минимальная заработная плата также может увеличить среднюю заработную плату, что приведет к дополнительным положительным последствиям.

В развивающихся странах минимальная заработная плата часто используется в качестве отправной точки для других льгот работникам. Если минимальная заработная плата установлена на уровне, значимом для неформальной экономики, она может повысить заработную плату в неформальном секторе.

МЗП также снижают затраты на программы социального обеспечения. За счет увеличения доходов самых бедных, минимальная заработная плата повышает их стимулы к присоединению к рабочей силе вместо получателей социального обеспечения [16].

В некоторых странах пособия по социальной защите привязаны к минимальной заработной плате. Если повысится минимальная заработная плата, повысится пенсионное страхование, страхование по инвалидности и безработице.

Несколько исследований показывают, что минимальная заработная плата может помочь защитить покупательную способность низкооплачиваемых работников. В Коста-Рике и Гондурасе повышение минимальной заработной платы вызвало рост средней заработной платы в формальном секторе [17]. Однако есть также свидетельства того, что положительное влияние минимальной

заработной платы сильно связаны с соблюдением законодательства. В Гондурасе, например, только более крупные компании могли и соблюдали минимальную заработную плату.

### Выводы

Таким образом, согласно теоретико-концептуальным подходам, одними из наиболее эффективных инструментов влияния государства на ситуацию на рынке труда является законодательство в сфере труда и установление минимальной заработной платы. Как показывают результаты исследования, данные инструменты имеют как сторонников, так и критиков.

В Казахстане с 2015 года действует Трудовой Кодекс, в котором закреплены основные положения государственного регулирования в области трудовых отношений. Трудовой

Кодекс направлен на защиту прав работников, в нем обозначены их права и гарантии. Однако важным вопросом является практика приверженности работодателей соблюдению данного Кодекса (например, отказ в выплатах за работу в праздничные дни, вынуждение в увольнение по якобы собственному желанию и т.д.). Таким образом, необходимо усиливать данный инструмент государственного регулирования на рынке труда путем: 1) информирования самих работников об их правах и гарантиях; 2) усилению контроля со стороны трудовых инспекций.

В Казахстане с 1 января 2022 года размер МЗП увеличился на 41%, то есть с 42 500 тенге до 60 000 тенге. Согласно прогнозам, это должно привести к росту денежных доходов 1,6 млн человек. Таким образом, в Казахстане данный механизм регулирования ситуации на рынке труда способствует повышению благополучия населения.

### Список литературы

1. МОТ: в 2022 году число безработных в мире составит 207 млн. [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/01/1417012> (дата обращения: 09.10.2022).
2. Muller A. Employment Protection Legislation tested by the economic crisis: A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons (Geneva, ILO). [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_166754/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_166754/lang-en/index.htm) (дата обращения: 09.10.2022).
3. National employment policies: A guide for workers' organisations. Labour institutions, social protection, and employment. International Labour Organization 2015. [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_334920.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_334920.pdf) (дата обращения: 09.10.2022).
4. Cazes S. Labour Market Institutions, Chapter 8 in Cazes, S. and Verick, S. (eds.) Perspective on labour economics for development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily. – 2013. – P. 186-209.
5. Kugler A. D., Pica G. Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform in Labour Economics. – 2008. – Vol. 15. – No. 1.
6. Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H. Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size, and regulations, EBRD Working Paper. – 2010. – No. 116. – P. 11.
7. Lafontaine F., Sivadasan J. Do labor market rigidities have microeconomic effects? Evidence from within the firm in American Economic Journal: Applied Economics. – 2009. – Vol. 1. – No. 2. – P. 12.
8. Martin J.P., Scarpetta S. Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity, Institute for the Study of Labour Policy paper. – 2011. – No. 27. – P. 15.
9. Boeri T., Jimeno J. The effects of employment protection: Learning from variable enforcement in European Economic Review. – 2005. – Vol. 49. – P. 15.

10. Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shliefer A. The regulation of labor, National Bureau of Economic Research Working Paper. – 2003. – P. 10.
11. Noelke C. The consequences of employment protection legislation for the youth labour market, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper. – 2011. – No. 144. – P. 10.
12. Garibaldi P., Pacelli L., Borgarello A. Employment protection legislation and the size of firms, IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper. – 2003. – No. 787. – P. 10.
13. Saget C. Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies. International Labour Review. – 2008. – Vol.147.– Iss. 1. – P. 10.
14. Fox L. Minimum Wage Trends: Understanding past and contemporary research, Economic Policy Institute Briefing. – 2006. – P. 178.
15. Neumark D., Wascher W. Minimum wages and employment, IZA Discussion Papers No. 2570. [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20080425257>. (дата обращения: 01.07.2022).
16. Kallem A. Youth crime and the minimum wage. [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: <http://ssrn.com/abstract=545382> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.545382> (дата обращения: 01.07.2022).
17. Gindling T.H.б Terrell K. The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica, Labour Economics. – 2007. – Vol. 14. –P. 485–511.

### Н. Мұхтарова, Р.А. Нұртазина

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан*

#### **Еңбек және халықты жұмыспен қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік саясат: теориялық аспектілері**

**Аңдатпа.** Қазақстан – әлеуметтік мемлекет, еліміздің мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық саясатының негізгі басымдықтарының бірі халықты жұмыспен қамтамасыз ету, жұмыссыздықты азайту, жұмыссыздарды әлеуметтік қорғау, яғни еңбек нарығындағы жағдайды реттеу болып табылады. Мемлекеттік саясат өз азаматтарын әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз етуге және олардың әл-ауқатының өсуіне ықпал етуге арналған.

Бүгінгі таңда еңбек нарығындағы жаһандық сын-қатерлер жағдайында мемлекет тарапынан халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің шараларын жетілдіру мәселелері ерекше өзекті болып отыр. Бұл өз кезегінде еңбек нарығындағы жағдайды мемлекеттік реттеудің теориялық және тұжырымдамалық негіздерін жан-жақты зерттеуді талап етеді.

Зерттеу барысында автор еңбек нарығына мемлекеттің ықпал ету құралдарының негізгі теориялық тәсілдерін анықтады. Біріншіден, бұл еңбек құқығы. Жұмыс барысында заңнаманың еңбек нарығындағы жағдайға әсерін бағалаудың бірнеше тәсілдері анықталды. Осылайша, кадрлардың тұрақтамауын қысқарту арқылы тұрақты жұмыспен қамту деңгейін арттыру, жұмыс күшінің құнын, жұмыспен қамтуды және еңбек өнімділігін реттеу, жұмысқа деген ынтасын және технологиялық өзгерістерге бейімделуге дайындығын ынталандыру, халықтың осал топтарын әлеуметтік қорғауды күшейту сияқты аспектілер айқындалды. Сондай-ақ еңбекті қорғау заңнамасы экономикалық құлдырау жағдайында тұрақтандырушы рөлін атқара алатыны атап өтілген.

Сонымен қатар, зерттеу осы мәселе бойынша сыни аспектілерді анықтады. Мысалы, кейбір сарапшылар еңбекті қорғау туралы заңнама жұмысшылардың кәсіпорындар арасында еркін қозғалысына кедергі келтіреді және экономикалық қолайсыз уақытта жұмыс күшінің бейімделуін бәсеңдетеді, теңсіздікке әкелуі мүмкін, мұндай жағдайда қамтылғандар мен қамтылмағандар арасындағы алшақтықты кеңейтеді деп санайды.

Екіншісі – ең төменгі жалақыны белгілеу. Автор бұл құралдарды пайдаланудың дәлелдерін, сондай-ақ олардың қолданылуына қатысты сынды қарастырады.

**Түйін сөздер:** еңбек нарығы, мемлекеттік саясат, еңбек заңнамасы, ең төменгі жалақы.

N. Mukhtarova, R.A. Nurtazina

L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

### State policy in the sphere of labor and employment of the population: theoretical aspects

**Abstract.** Kazakhstan is a social state, and one of the key priorities of the state socio-economic policy of the country is to ensure employment of the population, reduce unemployment, and socially protection of the unemployed, that is, to regulate the situation in the labor market. State policy is designed to provide its citizens with social guarantees and contribute to the growth of their well-being.

Today, in the face of global challenges in the labor market, the issues of improving measures to promote employment by the state are of particular relevance. In turn, this requires a comprehensive study of the theoretical and conceptual foundations of state regulation of the situation in the labor market.

In this study, the author identified the main theoretical approaches to the instruments of state influence on the labor market. First, it is labor law. In this study, there were identified several approaches to assess the impact of legislation on the situation of the labor market. Thus, such aspects as increasing the level of stable employment by reducing staff turnover, regulating the cost of labor, employment, and labor productivity, stimulating commitment to work and readiness to adapt to technological changes, and strengthening social protection of vulnerable population groups have been identified. It is also noted that labor protection legislation can act as a stabilizer in the event of an economic downturn.

In addition, the study identified critical aspects of this issue. For example, some experts argue that labor protection legislation prevents the free movement of workers between enterprises and slows down the adaptation of the workforce in economically unfavorable times, which can lead to inequality, widening the gap between those who are covered and not covered by such a law.

The second is the establishment of a minimum wage. The author considers the arguments for the use of these tools, as well as criticism of their use.

**Keywords:** labor market, government policy, labor legislation, minimum wage.

### References

1. MOT: v 2022 godu chislo bezrabotnykh v mire sostavit 207 mln. [in 2022, the number of unemployed in the world amounted to 207 million people]. Available at: <https://news.un.org/ru/story/2022/01/1417012> [in Russian] (accessed 09.10.2022).
2. Muller A. Employment Protection Legislation tested by the economic crisis: A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_166754/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_166754/lang--en/index.htm) (accessed 09.10.2022).
3. National employment policies: A guide for workers' organisations. Labour institutions, social protection, and employment. International Labour Organization 2015. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_334920.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_334920.pdf) (accessed 09.10.2022).
4. Cazes S. Labour Market Institutions, Chapter 8 in Cazes, S. and Verick, S. (eds.) Perspective on labour economics for development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily. 2013. P. 186-209.
5. Kugler A. D., Pica G. Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform in Labour Economics. 2008. Vol. 15.No. 1.
6. Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H. Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size, and regulations, EBRD Working Paper. 2010. No. 116. P. 11.
7. Lafontaine F., Sivadasan J. Do labor market rigidities have microeconomic effects? Evidence from within the firm in American Economic Journal: Applied Economics.2009. Vol. 1. No. 2 P. 12.
8. Martin J.P., Scarpetta S. Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity, Institute for the Study of Labour Policy paper. 2011. No. 27. P. 15.
9. Boeri T., Jimeno J. The effects of employment protection: Learning from variable enforcement in European Economic Review. 2005. Vol. 49. P. 15.

10. Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shliefer A. The regulation of labor, National Bureau of Economic Research Working Paper. 2003. P. 10.
11. Noelke C. The consequences of employment protection legislation for the youth labour market, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper. 2011. No. 144.P. 10.
12. Garibaldi P., Pacelli L., Borgarello A. Employment protection legislation and the size of firms, IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper. 2003. No. 787. P. 10.
13. Saget C. Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies. International Labour Review. 2008. Vol.147. Iss. 1. P. 10.
14. Fox L. Minimum Wage Trends: Understanding past and contemporary research, Economic Policy Institute Briefing. 2006. P. 178.
15. Neumark D., Wascher W. Minimum wages and employment, IZA Discussion Papers No. 2570. Available at: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20080425257>. (accessed 01.07.2022).
16. Kalleem A. Youth crime and the minimum wage. Available at: <http://ssrn.com/abstract=545382> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.545382> (accessed 01.07.2022).
17. Gindling T.H. & Terrell K. The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica, Labour Economics. 2007. Vol. 14. P. 485–511.

**Сведения об авторах:**

*Мухтарова Найла* – докторант кафедры политологии, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан.

*Нуртазина Роза Ауталиповна* – д.п.н., профессор, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Казахстан.

*Mukhtarova Naila* – doctoral student of the Department of Political Science, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.

*Nurtazina Roza Autalipovna* – Doctor of Political Science, Professor, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.