

КЫРГЫЗСТАН: АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Рабочий документ
Автор: Айнура Уметова, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ВВЕДЕНИЕ	3
2	ОБЗОР РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ	4
3	ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ	9
4	АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ	13
5	ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ АКТИВНЫХ МЕР НА РЫНКЕ ТРУДА	16
6	ПРОБЛЕМЫ И ПРОБЕЛЫ	20
7	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21
8	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	24

1 ВВЕДЕНИЕ

Социально экономическое развитие Кыргызской Республики характеризуется уверенным ростом. За 2021–2024 годы средний темп реального прироста экономики составил 8,0 %. Уровень инфляции снизился с 11,2% в 2021 году до 6,3% в 2024 году. Валовой внутренний продукт в январе-декабре 2024 года, по предварительной оценке, составил более 1,5 триллиона сомов и по сравнению с январем-декабрем 2023 года увеличился также на 9,0 %¹.

Сельское хозяйство играет ключевую роль в экономике Кыргызской Республики. За период с 2021 по 2024 год валовой выпуск сельскохозяйственной продукции увеличился на 22,0 % — с 324,5 млрд сомов до 395,6 млрд сомов. Наибольший вклад в рост обеспечило животноводство, которое продемонстрировало увеличение на 32,9 %.²

С 2021 по 2024 год объем промышленного производства вырос в 1,6 раза — с 370,5 млрд сомов до 585,3 млрд сомов. Основу сектора составляют обрабатывающая, пищевая и легкая промышленности, а также производство строительных материалов.³

Немаловажным компонентом экономики является сфера услуг, включая торговлю, транспорт и туризм. Туристическая отрасль обладает высоким потенциалом развития. В 2024 году число пересечений границы Кыргызской Республики иностранными гражданами составила 8,6 млн человек. За период с 2021 по 2024 годы валовая добавленная стоимость в сфере туризма выросла с 28,0 млрд сомов до 58,2 млрд сомов.⁴

Важную роль в экономике играет горнодобывающая промышленность, которая обеспечивает значительную долю экспорта. В Кыргызстане наблюдается активное развитие строительной отрасли. Доля строительства в ВВП республики выросла с 7,1% в 2021г. до 8,3% в 2024г.⁵ Развиваются также информационные технологии, особенно в городах, однако общий уровень цифровизации и технической инфраструктуры пока недостаточен для масштабного роста.

Следует отметить, что экономический рост сопровождается вводом производственных мощностей. В рамках реализации проекта «100 промышленных предприятий» в 2024 году было открыто 102 предприятия в различных секторах экономики, общий объем инвестиций составил 800 млн долларов США и создано более 8,3 тыс. рабочих мест. Всего же в 2024 году создано более 263 тыс рабочих мест. В 2025 году намечен ввод в эксплуатацию 128 предприятий с общим объемом инвестиций более 1,7 млрд долларов США и созданием около 13,9 тыс. рабочих мест.⁶

На фоне экономического развития, перед государством стоит задача обеспечения производств квалифицированной рабочей силой, специалистами, владеющими современными знаниями и технологиями.

Настоящий отчет посвящен описанию текущего состояния рынка труда молодежи в Кыргызской Республике, выявлению основных проблем и недостатков в существующих активных мерах на рынке труда, а также формулированию предложений по улучшению ситуации. Отчет опирается в основном на кабинетные исследования и интервью.

¹ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <https://stat.gov.kg/ru/>

² Там же

³ Там же

⁴ Там же

⁵ Там же

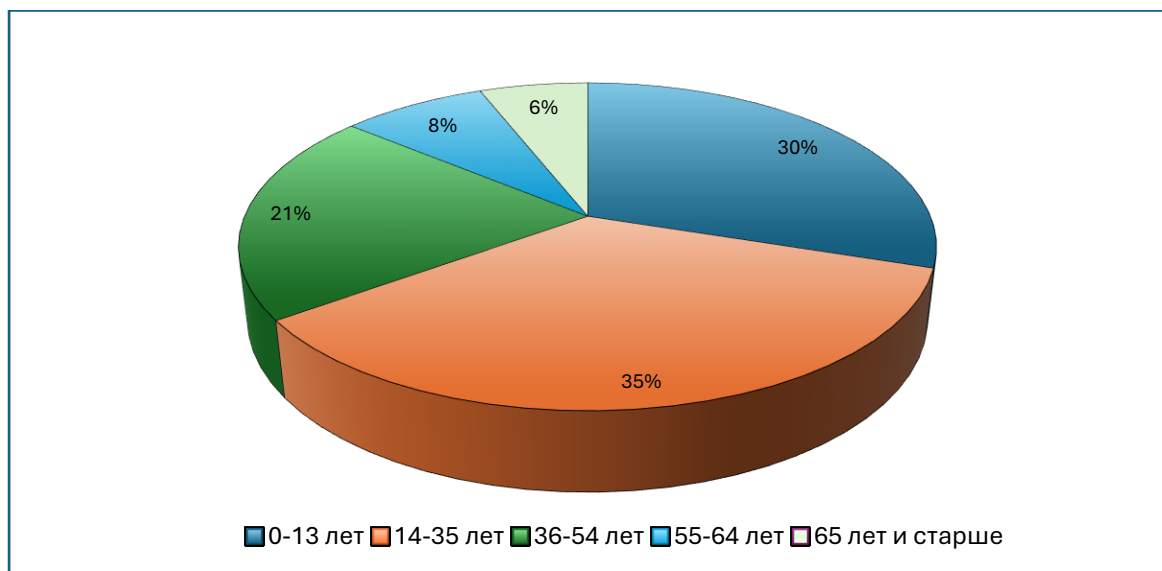
⁶ Национальная программа развития Кыргызской Республики до 2030 г.
<https://www.gov.kg/files/news/froala/d0d92a4f1e52345a4e0bb0570f58b41290374e75.pdf>

2 ОБЗОР РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Показатели рынка труда Кыргызской Республики отражают состояние занятости и безработицы населения: численность рабочей силы в 2024 году составила 2 860,7 тысяч человек. Из них заняты в экономике 2756,0 тысяч (96,3%). Таким образом, уровень общей безработицы составил 3,7%, что соответствует 104,7 тыс. человек. При этом, в службе занятости официально зарегистрировано 50,9 тысяч безработных, или 1,8 % от рабочей силы. Уровень экономической активности составил 71%.⁷ Эти показатели демонстрируют относительно стабильную ситуацию на рынке труда, однако для понимания динамики и вызовов важно учитывать демографические особенности страны.

Кыргызстан – страна с преобладанием молодого населения. По оценке Национального статистического комитета, на апрель 2025 года численность населения республики составила 7 миллионов 308,2 тысяч человек. Треть населения составляют лица в возрасте от 14 до 35 лет (см. График 2).

График 2. Возрастная структура населения (апрель 2025)



Источник: НСК КР

Преобладание молодежи в демографической структуре открывает потенциал для реализации, так называемого демографического дивиденда – это стратегический ресурс страны, который может способствовать росту экономики. Но только при активной роли государства в создании условий для раскрытия потенциала молодежи и освоения ими современных, востребованных навыков и компетенций. Для получения максимальной выгоды демографического дивиденда необходимо обеспечить молодежь качественным образованием, профессиональными навыками и доступом к рынку труда.

Согласно данным НСК КР, наибольшая численность безработных отмечается среди молодежи в возрасте 20-29 лет — 42,5%⁸, значительная часть молодых людей оказывается в группе NEET — то есть тех, кто не занят ни учебой, ни работой, ни профессиональным обучением. По оценкам, доля молодежи NEET в 2023г. составляла 18,6%⁹, что свидетельствует о масштабной социальной проблеме.

⁷ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, Статистический сборник «КЫРГЫЗСТАН В ЦИФРАХ», 2025г.

⁸ Там же.

⁹ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики

Одной из серьезных проблем является женская безработица. В 2023 году уровень занятости женщин составил всего 42,4 %, что почти в два раза ниже аналогичного показателя среди мужчин — 71 %. При этом уровень безработицы женщин составил 5,2%, среди мужчин — 3,3%. Следует заметить, что молодые женщины относятся к одной из наиболее уязвимых категорий — во всех возрастных группах уровень занятости мужчин превышает занятость среди женщин. Уровень общей безработицы в возрастной группе 15-35 лет составил 8,8%.¹⁰ Высокий уровень безработицы и более высокая неактивность среди девушек обусловлен целым рядом структурных и социальных факторов. Среди ключевых причин: ранний выход из образования из-за вступления в брак и материнства, а также увеличения численности среди молодых женщин и девушек приверженности религиозным взглядам, что влияет на доступ и заинтересованность к возможностям профессионального обучения.

Кроме того, значительная часть молодых женщин занята в неформальном секторе, что лишает их социальных гарантий и стабильного дохода.¹¹ Работодатели зачастую избегают трудоустройства женщин репродуктивного возраста. Эти барьеры ограничивают профессиональные амбиции женщин.

Неформальная занятость занимает значительное место в экономике Кыргызстана: по официальным данным НСК КР, в нее вовлечено порядка 66 % всех работающих, особенно в сельском хозяйстве, торговле, строительстве и услугах.¹² Такая занятость предполагает отсутствие официального трудового договора, социальных гарантий, страхования и пенсионных отчислений.

Причинами высокой доли неформального труда являются ограниченное количество формальных рабочих мест, слабый институциональный контроль, а также высокая доля самозанятости в экономике. Особенно уязвимыми в этом контексте являются молодежь и женщины, для которых неформальный сектор часто становится единственным способом заработка. По данным НСК КР в неформальном секторе заняты 44,5% молодых людей в возрастной категории 15-34 лет, из них 32,2% — молодые женщины.¹³

Таким образом, безработица молодежи – это вызов, который затрагивает семьи, регионы, а также влияет на развитие страны. Когда молодые люди не могут найти работу, они теряют веру в будущее, мотивацию и стремление к развитию. Наблюдаются устойчивые тенденции роста миграции молодежи в поисках работы за рубежом, прежде всего в страны СНГ, такие как Россия и Казахстан. Это связано с ограниченными возможностями трудоустройства и низкими доходами внутри страны.

Именно поэтому Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики поставило вопросы занятости молодежи в число приоритетных направлений своей деятельности.

Согласно статистическим данным, занятость молодежи по секторам экономики имеет следующую структуру (см. Таблицу 1).

¹⁰ Женщины и мужчины Кыргызской Республики 2019-2023

¹¹ Женщины и мужчины Кыргызской Республики 2019-2023

¹² Национальный статистический комитет Кыргызской Республики (2024), Занятость и безработица, 2023г.

¹³ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики (2024), Занятость и безработица, 2023г.

Таблица 1. Занятые на основной работе по возрастным группам и видам экономической деятельности (2023 год), тыс. человек, %

	Все население	в том числе в возрасте, лет			Итого молодые люди в возрасте 15-39 лет
		15-19	20-29	30-39	
Всего	2 656,2	76,9	598,9	763,4	1 439,2
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	454,3 (17,1%)	33,2 (43,2%)	80,9 (13,5%)	106,6 (14%)	220,7 (15,3%)
Добыча полезных ископаемых	15,7	0,0	1,4	5,6	7,0
Обрабатывающие производства (обрабатывающая промышленность)	290,1 (10,9%)	7,6 (9,9%)	64,3 (10,7%)	91,9 (12%)	163,8 (11,4%)
Обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	38,6	0,1	6,2	11,0	17,3
Водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья	11,9	0,0	1,2	2,2	3,4
Строительство	331,7 (12,5%)	9,2 (12%)	91,4 (15,3%)	96,1 (12,6%)	196,7 (13,7%)
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	419,3 (15,8%)	11,5 (15%)	111,2 (18,6%)	125,9 (16,5%)	248,6 (18,3%)
Транспортная деятельность и хранение грузов	223,1	0,4	29,2	74,0	103,6
Деятельность гостиниц и ресторанов	178,0 (6,7%)	9,9 (12,9%)	81,2 (13,6%)	43,3 (5,7%)	134,4 (9,3%)
Информация и связь	37,1	0,2	9,4	11,6	21,2
Финансовое посредничество и страхование	48,3	0,8	17,4	14,2	32,4
Операции с недвижимым имуществом	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	23,0	0,0	7,8	6,0	13,8
Административная и вспомогательная деятельность	20,3	0,5	2,9	4,7	8,1
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	109,9	1,8	18,5	42,6	62,9
Образование	261,5 (9,8%)	0,2	35,8 (6%)	81,9 (10,7%)	117,9 (8,2%)
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	117,8	0,1	22,4	27,6	50,1
Искусство, развлечение и отдых	15,8	0,8	2,5	2,5	5,8
Прочая обслуживающая деятельность	51,1	0,5	14,4	14,9	29,8
Деятельность частных домашних хозяйств	4,0	0,0	0,8	0,7	1,5
Деятельность экстерриториальных организаций	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1

Источник: НСК КР

ТОП 6 сфер, в которых представлены молодые люди: сфера оптовой и розничной торговли - почти 248,6 тыс. Человек (18,3%), сельское хозяйство – 220,7 тыс. Молодых (15,3%), строительство – порядка 196,7 тыс. (13,7%), обрабатывающая промышленность – 163,8 тыс. (11,4%), деятельность гостиниц и ресторанов – порядка 134 тыс. молодых людей, образование - 117,9 тыс (8,2%) (см. Таблицу 1).

По мнению же самой молодежи перспективными для трудоустройства отраслями экономики являются ИТ сфера, бизнес, государственное управление, образование (см. График 3).

График 3. Сферы экономики перспективные для трудоустройства молодежи в Кыргызской Республике (%)



Источник: АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ «Исследование молодежного рынка труда в Кыргызской Республике», 2025г.

Примечание: В рамках проведения опроса, молодежи был задан следующий вопрос: «Назовите сферы экономики, наиболее перспективные для трудоустройства молодежи». Молодым людям предлагалось выбрать наиболее перспективные направления для трудоустройства.

Сегодня молодежь все больше заинтересована в работе с новыми технологиями, цифровыми платформами и возможностями, которые предоставляет IT-сектор. Это особенно заметно в городах, где присутствуют крупные компании и стартапы. Показательно, что молодежь продолжает верить в эффективность государственной системы. Это подтверждается их интересом к работе в структурах государственной службы. Но, к сожалению, такие сектора, как наука и культура имеют низкую привлекательность со стороны молодых людей. Эти сектора играют ключевую роль в развитии общества, формировании национальной идентичности. Потеря интереса к этим сферам со стороны молодежи может привести к дефициту квалифицированных специалистов, замедлению научных исследований и снижению уровня культурной жизни страны.

Стремление молодежи следовать модным тенденциям в выборе профессий приводит к дисбалансу на рынке труда. В результате одни сферы оказываются перенасыщенными, тогда как в других, не менее важных для экономики, ощущается острая нехватка квалифицированных специалистов и рабочих рук. Так, в текущем году Джалал-Абадский государственный университет имени Б.Осмонова не сумел привлечь ни одного абитуриента на новые специальности. Новые образовательные направления были открыты по инициативе Полномочного представителя Президента КР и включают такие востребованные для региона специальности, как туризм, гостиничное дело, агрономия, психология, а также организация и управление железнодорожным транспортом. Последняя особенно актуальна в контексте подготовки кадров для реализации проекта строительства железной дороги Кыргызстан–Узбекистан–Китай, имеющего стратегическое значение для экономики региона¹⁴.

¹⁴ В Жалал-Абаде на новые специальности не подал документы ни один абитуриент. <https://report.kg/obrazovanie/52762-v-zhalal-abade-na-novye-specialnosti-ne-podal-dokumenty-ni-odin-abiturient.html>

Одной из основных проблем включения молодежи на рынок труда остается несоответствие навыков молодых специалистов и выпускников учебных заведений требованиям современного рынка труда. Большинство работодателей отмечают нехватку практических умений, отсутствие мягких навыков, цифровой грамотности и профессиональной подготовки у молодых соискателей. При этом доступ к качественному профессиональному обучению и современным образовательным программам остается ограниченным, особенно в сельской местности, где сосредоточена большая часть населения страны¹⁵.

Кроме того, низкооплачиваемая работа не позволяет молодежи получать достаточный доход для обеспечения собственного устойчивого развития, так как значительная часть средств уходит на удовлетворение первоочередных потребностей. Вследствие чего, как было отмечено выше, значительная часть молодежи мигрирует в поисках работы и достойного заработка.

Более того, недостаток рабочих мест, а также слабое развитие инфраструктуры и бизнеса в регионах усугубляют ситуацию, что ведет к высоким социальным рискам и росту экономической незащищенности среди молодых людей.

В целом, проблемы занятости молодежи можно сгруппировать следующим образом:

- Несоответствие навыков требованиям рынка труда. Образовательная система не всегда предоставляет молодежи необходимые практические навыки и компетенции, востребованные на рынке труда.
- Недостаток профессионального опыта. Работодатели предпочитают кандидатов с опытом, что усложняет трудоустройство молодежи.
- Неформальная занятость. Многие молодые люди вынуждены работать в неформальном секторе, что ограничивает их социальные гарантии и возможности для карьерного роста.
- Нехватка возможностей для трудоустройства. Особенно в сельских районах ограничены возможности для получения стабильной работы, что способствует миграции молодежи в поисках лучших условий жизни и работы.
- Низкий уровень оплаты труда. Молодые специалисты часто сталкиваются с низкой заработной платой, особенно на начальных этапах карьеры, что снижает мотивацию к трудоустройству.
- Ограниченные возможности карьерного роста. Отсутствие стимулов для профессионального развития усиливают стремление молодежи к трудовой миграции.
- Гендерные различия. Женщины сталкиваются с дополнительными барьерами на рынке труда, включая дискриминацию, различия в оплате труда и ограниченные возможности для профессионального роста.
- Региональные диспропорции и ограниченный доступ к вакансиям — особенно в сельской местности и отдаленных регионах, где наблюдается дефицит рабочих мест и инфраструктуры.
- Вопросы качественного профориентирования и карьерного сопровождения. Хотя возможности для профориентирования и карьерного сопровождения постепенно расширяются, молодежь все еще сталкивается с недостатком своевременной информации о трудоустройстве и поддержке при выборе профессии.

¹⁵ Авторское наблюдение, по результатам обсуждений с экспертами в области занятости, развития рынка труда и анализа текущих тенденций в системе образования и рынке труда.

3 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ

Согласно Закону Кыргызской Республики «О молодежи», принятому в августе 2023 года, к молодежи относятся граждане в возрасте от 14 до 35 лет включительно.

Ключевые институты, ответственные за политику занятости молодежи

Политика занятости молодежи в Кыргызской Республике формируется и реализуется при участии нескольких ключевых государственных институтов и партнеров. Главным ответственным органом является Министерство культуры, информации и молодежной политики Кыргызской Республики, которое ответственно за формирование и реализацию государственной молодежной политики, разработку мер по созданию необходимых условий для реализации экономического, интеллектуального и духовного потенциала молодежи.

Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (МТСОМ) координирует общенациональные стратегии и программы занятости, которые имеют большое значение в обеспечении молодежной занятости, выступая связующим звеном между системой образования, рынком труда и молодыми соискателями. Деятельность министерства направлена на создание условий для реализации трудового потенциала молодежи и снижение уровня безработицы среди молодых людей.

В структуре МТСОМ функционируют территориальные подразделения на региональном и местном уровнях. Эти структуры непосредственно отвечают за реализацию активных мер содействия занятости населения на местах. Через них осуществляется подбор программ, поддержка безработных и взаимодействие с работодателями, проведение профориентационных работ.

МТСОМ отвечает за финансирование и реализацию активных мер на рынке труда. Финансирование осуществляется из республиканского бюджета, а исполнение программ организуется через территориальные подразделения министерства на региональном и местном уровнях. Эти подразделения отвечают за практическую реализацию таких мер, как профессиональное обучение и профориентирование, общественные работы, поддержка самозанятости и содействие трудоустройству. Мониторинг и оценку эффективности активных мер проводит Министерство на основе административных данных.

Национальный статистический комитет КР, ведет детальный учет занятости, безработицы и новых рабочих мест, публикует оперативные данные, которые служат основанием для выработки политики занятости.

Важную роль играют Министерство просвещения Кыргызской Республики, с возложением на него функций в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, начального профессионального образования, Министерство науки, высшего образования и инноваций Кыргызской Республики, с возложением на него функций в сфере научной, научно-технической и инновационной деятельности, высшего профессионального образования.

Следует подчеркнуть, что решающее значение в формировании резерва кадров на муниципальную и государственную службу отводится Государственной кадровой службе КР. В том числе повышение привлекательности государственной и муниципальной службы для молодежи и создание условий для карьерного роста молодых специалистов. Так в 2024 году Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики был разработан проекта Указа Президента Кыргызской Республики «О привлечении перспективной молодежи на государственную гражданскую службу и муниципальную службу».

В последние годы расширилась роль неправительственных организаций и международных донорских проектов в сфере содействия занятости, особенно среди молодежи, женщин и

уязвимых групп населения. Они часто работают в партнерстве с государственными органами, внедряя инновационные подходы и предоставляя дополнительные ресурсы. Это деятельность дополняет государственные инициативы, внедряя инновационные подходы и обеспечивая дополнительное финансирование.

Международная организация труда (МОТ) — реализует проекты направленные на улучшение условий труда, защиту прав работников и развитие трудового потенциала. Несмотря на то, что МОТ не ведет прямую работу по активным мерам на рынке труда, деятельность МОТ дополняет усилия государства и других международных партнеров в сфере занятости и социальной защиты.

Программа развития ООН (ПРООН) — поддерживает социальное предпринимательство, женскую занятость и самозанятость, особенно в сельских районах.

Международная организация по миграции (МОМ) содействует трудовой занятости поддерживая реинтеграцию вернувшихся мигрантов и внедрение цифровых решений в сфере миграционного управления. Эти меры направлены на расширение возможностей занятости и повышение безопасности трудовой миграции.

Helvetas Swiss Intercooperation — реализует проекты по профессиональному образованию и развитию трудовых навыков, особенно среди сельской молодежи.

Европейский фонд обучения (ETF) в рамках проекта DARYA поддерживает развитие навыков у молодежи в Центральной Азии, включая Кыргызстан. Проект направлен на улучшение трудоустройства через развитие гибких квалификаций, цифровых и социальных навыков, а также внедрение инновационных образовательных инструментов, таких как SCAFFOLD — набор карточек для поддержки учителей в создании эффективных учебных программ.

Всемирная продовольственная программа ООН (ВПП ООН) активно содействует снижению бедности и безработицы в Кыргызской Республике через проекты временной занятости, поддержку фермеров и обучение малообеспеченных семей. В рамках программ «Социальный контракт» и Food-for-Assets, уязвимые группы получают возможность развивать навыки, участвовать в создании инфраструктуры и запускать собственное дело.

Ранее в Кыргызстане активно работало Германское общество по международному сотрудничеству (GIZ), оказывая содействие по внедрению программ по развитию трудовых навыков, цифровизации услуг занятости и консультированию молодежи.

Агентство развития и инвестирования сообществ Кыргызской Республики (АРИС) вносит значительный вклад в развитие занятости и самозанятости в сельской местности, предоставляя поддержку малым хозяйствам и локальным инициативам через инфраструктурные проекты и грантовые программы. Реализуемые агентством инициативы способствуют созданию рабочих мест, росту доходов в местных сообществах и вовлечению участников программ в устойчивую экономическую деятельность.

Союз предпринимателей Кыргызстана, Ассоциация развития образования, а также местные НПО, работающие с молодежью и мигрантами.

Эти организации дополняют усилия МТСОМ и вносят вклад в устойчивое развитие рынка труда в Кыргызстане.

Правовая и политическая база активных мер на рынке труда, ориентированных на молодежь

Правовая база активной политики на рынке труда включает ряд законов и нормативных актов, среди которых важнейшее место занимают:

- Закон КР «О содействии занятости населения», регулирующий вопросы содействия трудоустройству, профессионального обучения и социальной защиты безработных граждан, а также анализ и прогнозирование рынка труда.

- Новая редакция Закона КР «О государственных пособиях» принята в целях оказания социальной помощи малоимущей или малообеспеченной семье на основании социального контракта. Законом предусматривается, что социальный контракт – соглашение о взаимных обязательствах между малоимущей или малообеспеченной семьей и территориальным подразделением уполномоченного государственного органа в сфере содействия занятости.
- Закон «О молодежи» от 4 августа 2023 года (№ 157) включает статью 9, посвященную содействию занятости молодежи, анализ и прогноз потребности в кадрах, информирование, разработка программ поддержки молодых специалистов, вовлечение в госслужбу, развитие МСП и стартапов на всей территории КР.
- Указ Президента Кыргызской Республики «О новой государственной кадровой политике» от 29 января 2021 года направлен на привлечение в государственные органы и органы местного самоуправления профессиональных кадров из перспективной молодежи.
- Указ Президента Кыргызской Республики «Об утверждении Государственной стратегии развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023-2025 годы» от 2 февраля 2023 года. В Указе отмечается необходимость популяризировать поступление перспективной молодежи на государственную гражданскую службу и муниципальную службу, внедрить систему наставничества для молодых специалистов.
- Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики от 9 августа 2023 года № 397 «Об утверждении Типового положения о наставничестве на предприятии (в организации)».

Также МТСОМ были разработаны ряд нормативных правовых актов, регулирующих политику в сфере занятости. Среди них:

- Положение о порядке, условиях и сроках выплаты пособий по безработице.
- Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации безработных граждан.
- Положение об организации оплачиваемых общественных работ.
- Порядок регистрации граждан в качестве безработных или ищущих работу.
- Положение о профессиональной ориентации молодежи в системе среднего профессионального образования.

В настоящее время МТСОМ ведется работа по разработке Национальной программы развития рынка труда и содействию занятости населения Кыргызской Республики «Эл дөөлөтү-эмгек» до 2030 года. При этом занятость рассматривается как центральный элемент национальной экономической и социальной политик.

В мае 2025 года принята Концепция демографической политики Кыргызской Республики до 2040 года, в которой особое внимание уделяется вопросам развития рынка труда и эффективному использованию демографического дивиденда. В Концепции ключевыми приоритетами являются создание условий для устойчивого роста населения, развитие качественного образования и профессиональных навыков, а также обеспечение занятости молодежи. Особое внимание уделяется повышению конкурентоспособности молодых специалистов и предотвращению оттока квалифицированных кадров из страны. Эти меры направлены на использование демографического потенциала для экономического развития страны.

В июне 2025 года принята Национальная программа развития Кыргызской Республики до 2030 года, в которой поставлены задачи по развитию человеческого потенциала и обеспечению достойного труда.

Механизмы координации между заинтересованными сторонами, цифровизация вопросов занятости

Координация между различными заинтересованными сторонами осуществляется через:

- Межведомственные рабочие группы создаются для реализации конкретных программ и проектов, включая молодежную занятость. В их состав входят представители различных министерств, что обеспечивает комплексный подход к решению проблем трудоустройства. Рабочие группы координируют деятельность по разработке новых инициатив, анализу потребностей рынка труда и разработке плана мероприятий по реализации стратегических документов в сфере занятости.
- Партнерство государственных органов с НПО, бизнес-ассоциациями и международными организациями. Взаимодействие с бизнес-ассоциациями помогает лучше понять требования работодателей, адаптировать образовательные программы к требованиям рынка труда. Одним из активных партнеров министерства труда, социального обеспечения и миграции является Ассоциация молодых предпринимателей "ЖИА", которая объединяет более 1000 представителей малого и среднего бизнеса. Участие международных организаций обеспечивает внедрение лучших практик, изучение опыта и привлечение финансирования для реализации совместных инициатив.
- Система межведомственного электронного взаимодействия «Тундук» обеспечивает автоматизированный обмен данными между государственными и муниципальными органами. Это позволяет выстраивать эффективную целенаправленную работу с каждым соискателем персонифицировано.

В рамках цифровизации МТСОМ в 2018 году по всей республике была внедрена Информационная система рынка труда (ИСРТ). ИСРТ создана с целью формирования республиканских баз данных: по лицам, ищущим работу, вакансиям, работодателям, актуальным курсам профобучения. Таким образом, ИСРТ позволяет выстраивать эффективное взаимодействие в целях трудоустройства безработных граждан.

Система обеспечивает:

- Быстрый поиск вакансий в республиканской базе данных.
- Быстрый поиск безработных.
- Прозрачность работы.
- Возможность быстрого получения данных в разрезе областей и районов.
- Открытость агрегированных данных о рынке труда.
- Электронный документооборот.
- Возможность обмена информацией с другими государственными органами.

Помимо учета и формирования базы данных, система также позволяет непосредственно организовать работу с гражданами в части:

- проведения консультаций;
- регистрации;
- направления на активные и пассивные меры занятости.

Работу с работодателями в части:

- регистрации работодателя;
- регистрации вакансии;
- формирования Банка данных вакансий и резюме соискателей в разрезе регионов и по республике в целом.

Функциональная схема построения ИСРТ

Информационная система формирует статистическую отчетность о ситуации на рынке труда по итогам месяца, более того позволяет сотрудникам министерства в реальном времени отслеживать ситуацию на рынке труда как в целом по стране, так по каждой отдельно взятой территориальной единице.

ИСРТ интегрирована в информационный портал «zanyatost.kg». Таким образом выстроена единая цифровая экосистема занятости. Основная цель портала «zanyatost.kg» – соединить с

одной стороны, лиц ищущих работу, с другой стороны работодателей, нуждающихся в квалифицированных кадрах. На основе информации предоставляется возможность проводить анализ развития рынка труда, востребованных вакансий и компетенций.

Также следует отметить, что в рамках Евразийского экономического союза 1 июля 2021 года запущен проект «Унифицированная система поиска «Работа без границ»¹⁶. Данный проект задействован в существующих национальных системах Кыргызской Республики, Республик Армения, Белоруссия, Казахстан, Российской Федерации. Реализация проекта предусматривает возможность выбора одного или нескольких государств-членов, на территориях которых соискатель может осуществить поиск работы или подбор персонала, получить доступ к информации по вакансиям и резюме, а также предоставлена возможность интерактивного взаимодействия. Пользователи приложения могут получить широкий сектор государственных и коммерческих услуг при трудоустройстве.

4 АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Рынок труда в Кыргызской Республике находится в стадии активных изменений, вызванных как внутренними социально-экономическими вызовами, так и глобальными изменениями в сфере занятости. В условиях высокой доли молодежи в структуре населения и сохраняющегося уровня безработицы, в частности среди молодых людей, государственная политика в области труда и занятости приобретает особую значимость. Политика занятости, реализуемая в стране, направлена не только на создание рабочих мест, но и на повышение уровня профессиональной подготовки, адаптацию граждан к меняющимся требованиям рынка и расширение их возможностей для трудоустройства. Особое внимание при этом уделяется молодежи — как наиболее мобильной, но уязвимой категории населения, которая сталкивается с проблемами в трудовой деятельности. При этом государство стремится сформировать устойчивую систему поддержки, обеспечивающую не только трудоустройство, но и развитие потенциала молодых специалистов, а также их интеграцию в экономическую и социальную жизнь страны.

Ведущую роль в реализации данной политики играет МТСОМ, которое выстраивает свою деятельность на основе комплексного подхода. Этот подход направлен на создание реальных возможностей для трудоустройства молодежи, обеспечение условий для ее профессионального роста и предоставление социальной поддержки. Через государственные службы занятости МТСОМ внедряет практические инструменты и программы, адаптированные под меняющиеся условия рынка труда.

Одним из ключевых направлений этой работы является реализация системы активных мер содействия занятости, ориентированных на повышение уровня занятости населения, включая молодежь. Эти меры охватывают широкий спектр инициатив — от профессионального обучения и стажировок до организации общественных работ и поддержки молодежного предпринимательства.

Активные меры содействия занятости.

Активные меры содействия занятости в Кыргызской Республике реализуются в отношении целевых групп, находящихся в зоне ответственности МТСОМ. Эти меры не ориентированы исключительно на молодежь, однако молодежь входит в число основных бенефициаров, наряду с другими уязвимыми категориями населения, включая безработных, женщин и лиц с инвалидностью. Таким образом, программы имеют универсальный характер, при этом отдельные компоненты могут быть адаптированы под потребности молодых людей.

¹⁶ <https://eec.eaunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/>

Организация оплачиваемых общественных работ (ООР). Для молодежи, не имеющей опыта работы, реализуются программы оплачиваемых общественных работ, которые предоставляют временную занятость в различных сферах. Эти программы помогают молодым людям приобрести опыт, улучшить навыки и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. За последние два года, 2023г. и 2024г. рамками ООР было охвачено 26582 безработных, из них порядка 30% молодые люди в возрасте 16-28 лет.¹⁷

Оказание помощи в трудоустройстве, взаимодействие с работодателями. Министерство сотрудничает с бизнес-сообществом для формирования базы актуальных вакансий и организации квот для льготных категорий граждан. В 2024 году было также усилено – количество проанализированных вакансий выросло в два раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.¹⁸

Профессиональное обучение и переподготовка. Для повышения квалификации молодежи Министерство организует краткосрочные профессиональные обучения по востребованным на рынке труда специальностям. Так, например, Центр профессиональной подготовки в Бишкеке успешно реализовал курсы по IT с трудоустройством выпускников в компании «Megasom» и «Beeline Kyrgyzstan».

За последние два года более 14000 молодых людей прошли обучение в учебных центрах по всей стране. Среди них — представители малообеспеченных семей, лица с инвалидностью и другие уязвимые категории.

Консультирование и профориентация соискателей. В центрах занятости предоставляется персонализированная помощь по вопросам поиска работы, составлению резюме и подготовке к собеседованиям. В 2024 году из республиканского бюджета было выделено 8,2 млн сомов на профориентацию, включая открытие 9 центров профориентации по всей стране. Обучение проводится в 105 учебных заведениях страны по 125 специальностям. Центры профориентации и территориальные подразделения Министерства предоставили консультации по выбору профессии 40 404 гражданам, включая 23 805 школьников и выпускников, а также 16 599 безработных, не имеющих профессионального образования.¹⁹ С начала 2025 года ими было проконсультировано 101 877 граждан.

Дополнительно, особое внимание уделяется развитию временной занятости как инструменту включения молодежи в трудовую деятельность, предоставления первого трудового опыта и формирования трудовых навыков. С начала 2025 года временной занятостью было охвачено 10 394 человек.

Проведение ярмарок вакансий. В рамках активизации политики занятости за первое полугодие 2025 года проведено 46 ярмарок вакансий в городах Бишкек, Ош, Джалал-Абад и других регионах республики, в которых участвовали – 12885 граждан (безработные граждане, выпускники средних школ и учебных заведений). и 825 работодателей, представивших 15810 вакансий. Так в апреле 2025г. на ярмарке в г. Бишкек около 40 работодателей, в том числе крупные предприятия как «Кыргыз Темир Жолу» (Кыргызская железная дорога) и компании в сфере информационных технологий (например, «Nurtelecom», «MegaCom»), предлагали около 5000 вакансий в различных сферах.

Поддержка уязвимых категорий граждан. Особое внимание уделяется трудоустройству инвалидов, молодежи, а также граждан, вернувшихся из трудовой миграции. В 2024 году благодаря проекту «Интеграция трудовых мигрантов» более 200 граждан получили консультации и были направлены на переобучение, что способствовало их успешному трудоустройству.²⁰ Более того в настоящее время, ведется работа по программе «Мекеним 1+1», призванной

¹⁷ Информационная система рынка труда (ИСРТ)

¹⁸ В Минтруда назвали самые активные регионы в сфере трудоустройства <https://mlsp.gov.kg/ru/2025/08/01/v-mintruda-nazvali-samye-aktivnye-regiony-v-sfere-trudoustrojstva/>

¹⁹ Минтруд: более 8,4 тысяч человек обеспечены временной работой <https://mlsp.gov.kg/ru/2025/08/01/mintrud-bolee-84-tysyach-chelovek-obespecheny-vremennoj-rabotoj/>

²⁰ Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (MTCOM)

помочь возвращающимся мигрантам инвестировать свои денежные средства в бизнес-проекты на родине²¹.

Молодежные стажировки. С 2024 года Министерство реализует проект программы молодежных стажировок, ориентированный на выпускников учебных заведений и безработную молодежь. Проект реализуется при содействии Всемирного банка. Цель молодежной стажировки – расширение возможности молодежи в получении необходимых знаний, практического опыта и профессиональных навыков, изучение передового опыта, приобретение мягких навыков для того, чтобы быть востребованными на местном рынке труда. Проект охватывает 30 городов и районов по всей республике. Количество планируемых стажеров – 3000 молодых людей. В целях покрытия затрат стажера при прохождении молодежной стажировки предусматривается оплата их труда в сумме 8600 сомов из расчета на одного участника стажировки в месяц. При этом, длительность стажировки на одного участника не должна превышать 6 месяцев/в год.

В рамках этой программы молодые люди получают возможность пройти стажировку в различных организациях с выплатой заработной платы на уровне прожиточного минимума. Стажировки позволяют закрепить на практике профессиональные знания и умения, а также приобрести жизненные навыки под наставничеством профессионалов.

Первые итоги деятельности проекта (на 02 июня 2025г.) демонстрируют оптимистичные результаты: на стажировку направлено 1663 молодых людей; из них трудоустроены - 524 (31,5%). Таким образом, программа — это реальный мост между учебой и профессиональной деятельностью. Она позволяет молодым людям получить практические навыки, работая в реальных условиях, как в государственных, так и в частных организациях. При этом, особое внимание уделяется поддержке молодежи из сельских районов и социально уязвимых групп — около 52% участников составляют молодые люди именно из этих категорий²² Поскольку программа была запущена сравнительно недавно, ее результаты еще подлежат всесторонней оценке и анализу.

Развитие цифровых навыков и стартапов. В эпоху стремительной цифровизации экономики особое внимание уделяется развитию цифровых компетенций молодежи. В стране активно развиваются частные и государственные образовательные программы в области информационных технологий.

При содействии Европейского Союза, Совета Европейского Соседства (European Neighborhood Council) и Internet Society Kyrgyz Chapter (ISOC) в стране реализован двух годичный проект (2023-2024 гг) «Санарип Инсан». В рамках проекта по развитию цифровой грамотности женщин и молодежи в регионах было создано 255 рабочих мест. Проект включал обучение цифровым платформам, повышение цифровой грамотности, а также конкурс стартапов для молодежи, в котором приняли участие более 120 проектов. Среди них — как идеи, связанные с сельским хозяйством, так и цифровые решения для бизнеса и социальной сферы. Десять проектов получили финансирование на сумму 2,7 миллионов сомов. Это не просто деньги — это поддержка новых идей и молодых предпринимателей, которые уже сегодня формируют цифровую экономику Кыргызстана.

Проект «Аракетчил» был реализован в период с 2021 по 2024 годы. Он был частью четырехлетней программы, направленной на содействие занятости и предпринимательству среди молодежи в южных областях Кыргызстана — Ошской, Джалал-Абадской и Баткенской. Проект был реализован в рамках Меморандума о сотрудничестве между Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики и Фондом Ага Хана, при финансовой поддержке Правительства Японии и Всемирного банка.

В рамках проекта, востребованным профессиям было обучено более 3,5 тыс. молодых граждан. Кроме того, 35 молодых предпринимателей получили гранты на открытие собственного бизнеса на общую сумму 92 тыс. долларов США. Проект также включал проведение хакатонов, на

²¹В Минтруда обсудили поддержку возвращающихся мигрантов
<https://mlsp.gov.kg/ru/2024/07/12/v-mintruda-obsudili-podderzhku-vozvraschayushhysya-migrantov/>

²² Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (MTCOM)

которых 20 стартапов получили грантовую поддержку на развитие своих идей. Кроме того, было проведено обучение по производству инновационных продуктов, таких как изделия из войлока и переработка сельскохозяйственной продукции²³.

Сотрудничество между Министерством и общественным объединением «Enactus Кыргызстан» было официально оформлено в августе 2024 года. Меморандум о сотрудничестве подписан с целью совместной работы по вовлечению молодежи в производство, сельское хозяйство, развитие агростартапов, повышению их потенциала, содействию занятости с акцентом на развитие зеленых навыков и применения цифровых технологий. Сотрудничество включает содействие трудоустройству молодежи, развитию молодежного предпринимательства и самозанятости, реализацию совместных инновационных проектов, направленных на развитие профессиональной ориентационной работы с молодежью.

Программа Социальный контракт, реализуемая министерством с 2022 года, также охватывает молодежь из социально уязвимых категорий населения. Сегодня Программой охвачено 32044 семей, в числе которых молодежь занимает значительную долю, активно вовлекаясь в реализацию предпринимательских идей, получая поддержку для запуска собственных проектов. Как правило бизнес проекты реализуются в сферах животноводства, рыбоводства, растениеводства, туризма, услуг, торговли, организации общественного питания и др.

Таким образом, важным элементом государственной политики в сфере занятости становится формирование устойчивой инфраструктуры, разнообразие программ поддержки ориентированных на долгосрочные результаты. Это требует не только оперативных решений, направленных на снижение безработицы, но и глубокого анализа причин несоответствия между спросом и предложением рабочей силы. В этой связи особое значение приобретает сотрудничество между государственными органами, образовательными организациями и бизнесом, что позволяет более точно прогнозировать потребности рынка труда и более того, адаптировать механизмы подготовки кадров под реальные запросы экономики. Современное развитие повышает роль индивидуального подхода к каждому соискателю работы – молодежь, женщины, лица с инвалидностью, безработные или трудовые мигранты, возвращающиеся на родину. Такой подход позволит сформировать гибкую и инклюзивную модель рынка труда Кыргызской Республики, способную ответить на вызовы времени.

5 ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ АКТИВНЫХ МЕР НА РЫНКЕ ТРУДА

Согласно данным ИСРТ, за период 2020–2024 гг. количество обращений граждан по вопросам трудоустройства варьировалось от 44 тыс. до 55 тыс. в год. После роста в 2021–2022 годах наблюдается постепенное снижение обращаемости (см. Таблицу 2)

²³ Более 3,5 тыс. молодых граждан обучены востребованным профессиям и подготовлены к рынку труда в рамках проекта «Аракетчил». <https://mlsp.gov.kg/ru/2022/12/26/bole-35-tys-molodyh-grazhdan-obucheny-vostrebovannym-professiyam-i-podgotovleny-k-rynku-truda-v-ramkah-proekta-araketчил/>

Таблица 2. Активные меры, реализуемые МТСОМ КР (2020-2024 годы)

	2020 год			2021 год			2022 год			2023 год			2024 год		
	Всего	в т.ч. женщ.	мол. 16-28	Всего	в т.ч. женщ.	мол. 16-28	Всего	в т.ч. женщ.	мол. 16-28	Всего	в т.ч. женщ.	мол. 16-28	Всего	в т.ч. женщ.	мол. 16-28
Обратилось по вопросу трудоустройства	46058	21755	14573	50444	23858	15871	54673	25536	16320	45811	21978	13860	44076	21947	23269
Признаны официальными безработными	31566	15406	10407	34229	16676	11525	38961	18229	12371	32326	15562	10870	28130	14235	16648
Получили консультации	83995	41027	20265	103840	50175	22903	110732	52955	23296	112140	54120	23069	110656	54939	55334
Направлены:	22427	10553	6870	22902	10871	6662	22602	11405	6005	21024	11078	5018	19976	10971	10016
на общественные работы	15318	6142	3710	15393	6140	3461	15289	6531	3221	14172	6398	2526	12410	5766	5277
на профобучение	7109	4411	3160	7509	4731	3201	7313	4874	2784	6852	4680	2492	7566	5205	4739
Трудоустроены всего: в т.ч.:	15037	8432	3885	15574	8483	4004	15798	9143	3126	16703	9546	3244	17983	10754	8741
на вакансии	14931	8375	3869	15543	8457	3995	15817	9157	3124	16718	9554	3252	17961	10722	8724
после профобучения	3260	2122	1251	3994	2673	1583	3363	2275	1152	3474	2409	1046	4154	3041	2476
Назначено пособие	435	247	39	360	220	36	249	129	16	187	113	8	179	112	42
Получают пособие	266	140	19	170	97	9	111	58	4	78	51	3	89	58	14
Состоят на учете в СЗ из них:	98746	44073	29294	99341	43367	28004	98784	42369	27828	91572	39196	25854	70667	30988	41940
официальные безработные	76652	35772	23469	75970	34302	22059	74683	33074	21986	67603	29800	20473	50854	22985	31634
Поставлено на учет свободных рабочих мест	19572			20639			20184			23521			27941		

Как видно из Таблицы 2, за период с 2020 по 2024 годы меры содействия занятости показали положительную динамику, особенно в работе с уязвимыми группами населения — молодежью и женщинами. В частности, число направленных на общественные работы ежегодно колеблется в пределах от 12,4 до 15,3 тысяч человек. В 2024 году на общественные работы было направлено 12 410 человек, из которых 5 277 — молодежь и 5 766 — женщины. Это говорит о том, что программа активно вовлекает ключевые категории на рынке труда.

Профессиональное обучение также демонстрирует постепенный рост охвата ключевых бенефициаров: в 2020 году на курсы направили 7 109 человек, в 2024 — 7 566 человек. Из них 4 739 — молодежь и 5 205 — женщины. Такая тенденция свидетельствует о расширении возможностей для повышения квалификации и адаптации к требованиям рынка труда.

Трудоустройство за указанный период увеличилось с 15 037 человек в 2020 году до 17 983 в 2024 году, что составляет рост почти на 20%. Особенно значителен рост среди молодежи — с 3 885 до 8 741 человека, то есть более чем в два раза. Женщины также демонстрируют положительную динамику, увеличив число трудоустроенных с 8 432 до 10 754 человек. Это отражает улучшение охвата активными мерами занятости и их эффективности.

Однако число получателей пособий по безработице остается крайне низким: в 2024 году пособия были назначены всего 179 человек, из них 42 — молодым людям и 112 — женщинам, а фактически получают пособие только 89 человек. Такая ситуация указывает на необходимость пересмотра критериев назначения пособий, повышения охвата и информированности населения о доступных мерах социальной поддержки.

Несмотря на общее снижение числа обратившихся и официальных безработных, число молодых людей, ищущих работу, увеличилось более чем на 59% — с 14 573 человек в 2020 году до 23 269 в 2024 году. Активный рост направлений молодежи на общественные работы и профессиональное обучение, а также значительное увеличение их трудоустройства — положительный знак. Вместе с тем, усиливается уязвимость молодежи на рынке труда, что требует разработки дополнительных гибких и целевых программ поддержки.

Анализ показывает, что наиболее успешными являются программы, в которых сочетаются профессиональное обучение с консультационной и мотивационной поддержкой, практикоориентированные форматы подготовки, вовлечение работодателей в стажировки, практику и трудоустройство.

Кроме того, государственные службы занятости играют ключевую роль в профориентации, подборе вакансий и сопровождении участников программ. Однако их ресурсные возможности ограничены, особенно в сельской местности и отдаленных регионах.

Программы временной занятости через оплачиваемые общественные работы позволяют частично снизить уровень безработицы среди молодежи. Однако такие меры носят временный характер и не способствуют развитию устойчивой занятости или профессионального роста.

С другой стороны, программы поддержки молодежного предпринимательства, включая механизм Социального контракта, демонстрируют устойчивый потенциал для развития малого бизнеса, создания новых рабочих мест, формирования самозанятости среди молодежи.

Успешность таких инициатив напрямую зависит от наличия комплексной поддержки, включающей обучение финансовой грамотности, развитие предпринимательских навыков, консультационное сопровождение на начальном этапе.

Одним из ключевых достижений стало расширение доступа молодежи к программам профессионального обучения и переподготовки в лицензированных учреждениях. Обучение

проводится по востребованным направлениям, определяемым на основе анализа данных о потребностях рынка труда и предпочтениях обучающихся, включая:

- строительство,
- информационные технологии (ИТ),
- сфера услуг,
- сельское хозяйство
- швейное производство и других.

По данным образовательных провайдеров, уровень трудоустройства после прохождения обучения достигает 60–70%, что подтверждает высокую практическую ценность данных программ.

Профориентационные мероприятия, реализуемые как в школах и колледжах, так и через центры занятости, позволяют молодым людям осознанно подходить к выбору профессии, адаптироваться к требованиям рынка труда, снижать риск продолжительной безработицы в будущем. Центры профориентации выступают как ключевые площадки для формирования карьерной мотивации и раннего вовлечения молодежи в трудовую деятельность.

Анализ показывает, что активные меры на рынке труда в КР способствуют повышению молодежной занятости, однако потенциал их реализации пока не раскрыт полностью. Программы профессионального обучения, стажировок и предпринимательства демонстрируют позитивный эффект, особенно при наличии комплексного подхода.

Таблица 3. Основные сильные и слабые стороны существующих мер

Сильные стороны:	
Доступность и бесплатность услуг.	Все услуги по содействию занятости предоставляются бесплатно, что делает их доступными.
Охват различных категорий населения.	Программы направлены на различные целевые группы, включая молодежь, женщин, людей с инвалидностью и вернувшихся трудовых мигрантов, что способствует инклюзивности рынка труда.
Разнообразие программ.	Предлагаются различные формы поддержки, такие как профессиональное обучение, стажировки, профориентация и содействие самозанятости.
Интеграция с частным сектором.	Стажировки и трудоустройство проходят при участии работодателей, что повышает шансы молодежи на занятость.
Гибкость мер.	Предлагается широкий спектр активных мер, направленных на вовлечение различных целевых групп. Подход строится на принципах гибкости и адаптивности: используются разные форматы и интенсивность вовлечения в зависимости от потребностей соискателей.
Слабые стороны:	
Неравномерное распределение программ.	Некоторые регионы имеют ограниченный доступ к программам, что снижает их эффективность в отдаленных и сельских районах.
Ограниченный охват.	Охват программами занятости остается ограниченным, по сравнению с числом тех, кто потенциально нуждается в поддержке. При этом наблюдается недостаточность инфраструктуры и кадрового потенциала.
Недостаточная осведомленность граждан.	Низкая информированность граждан о возможностях Министерства по оказанию услуг содействия в занятости.
Краткосрочность программ.	Отсутствие долгосрочной поддержки после прохождения стажировок или профессионального обучения остается одной из значимых проблем, затрудняющих устойчивое трудоустройство участников. Это

	связано с недостаточным развитием комплексного подхода, при котором услуги по содействию занятости предоставляются не только до начала участия в программе, но и после ее завершения. Без такого сопровождения существует риск возврата к безработице, особенно среди уязвимых групп населения, включая молодежь.
--	---

6 ПРОБЛЕМЫ И ПРОБЕЛЫ

Недостатки в разработке и реализации мер

1. Наблюдается недостаточное количество активных мер занятости, что сдерживает более эффективное вовлечение населения в рынок труда. Реализуются лишь базовые меры, такие как временное трудоустройство или оплачиваемые общественные работы. Требуется разработка более гибких и инновационных подходов — например, программы переподготовки под конкретные запросы бизнеса и экономики.
2. Отсутствие комплексного подхода. Меры часто реализуются как отдельные компоненты — обучение, стажировки, консультации — без последовательной и логически выстроенной поддержки, охватывающей весь путь соискателя: от диагностики потребностей до устойчивого трудоустройства. Например, профессиональное обучение и стажировки не сопровождаются полноценным пост-программным сопровождением (поддержка при выходе на работу, наставничество), что снижает шансы на длительное трудоустройство.
3. Недостаточная индивидуализация. Отсутствуют персонализированные траектории занятости, основанные на оценке навыков и барьеров конкретного человека. Особенно это актуально для уязвимых групп, включая молодежь, женщин с детьми, людей с инвалидностью и мигрантов.
4. Ограниченный охват и доступ. Фактический охват программами остается низким по сравнению с числом потенциальных бенефициаров. Кроме того, доступ к услугам затруднен в сельских и отдаленных районах, где отсутствует инфраструктура или кадровый потенциал для предоставления полноценных услуг занятости.
5. Недостаточная информированность населения. Многие граждане, особенно молодежь и уязвимые группы, не осведомлены о возможностях, которые предлагает государство в сфере занятости. Это снижает уровень обращаемости и ограничивает охват мерами тех, кто действительно в них нуждается.
6. Недостатки в системе мониторинга и оценки. Отсутствует регулярная независимая оценка эффективности мер. Без качественной обратной связи невозможно корректировать программы, масштабировать успешные решения или отказываться от неэффективных практик.
7. Недостаточная цифровизация услуг в сфере занятости. Современная система требует создания Единой онлайн-платформы, которая позволит осуществлять:
 - регистрацию безработных и соискателей.
 - автоматическое сопоставление резюме и вакансий
 - запись на консультации, курсы, стажировки, профориентацию.
 - онлайн-курсы по востребованным профессиям
8. Ограниченное участие работодателей и частного сектора. Взаимодействие с работодателями носит эпизодический характер. Программы стажировок и обучения редко

разрабатываются в тесном сотрудничестве с частным сектором, что снижает их актуальность для реального рынка труда.

Барьеры для участия в активных мерах на рынке труда

Гендерные различия играют заметную роль в процессе вовлечения молодежи на рынок труда. Молодые женщины сталкиваются с более высокими барьерами на пути к трудоустройству и участию в программах содействия занятости, связанными с консервативными религиозными и культурными убеждениями. Что требует внедрения мер, направленных на повышение инклюзивности и равных возможностей.

Географическое неравенство. Основные возможности сосредоточены в Бишкеке и крупных городах, в то время как молодежь в отдаленных и сельских районах слабо охвачена программами.

Ограниченное финансирование активных программ. Внутренние бюджетные ассигнования на активные меры на рынке труда ограничены, что делает непривлекательными активные меры для соискателей, ограничивает надлежащее качество обучения и сопровождения. Определенная часть ресурсов поступает из международных донорских проектов, это делает политику занятости уязвимой при изменении внешних условий.

Институциональные ограничения. Территориальные службы занятости сталкиваются с нехваткой кадров. Следует отметить, что с расширением программ активных мер и недостаточным числом квалифицированных специалистов увеличивается нагрузка на персонал отделов занятости на местах. Особенно остро эта проблема проявляется на уровне районных центров занятости, где возросшая нагрузка на персонал ставит под сомнение эффективность реализации действующих программ.

Недостаточная координация. Между министерствами, учреждениями образования, работодателями и бизнес ассоциациями слабо налажено взаимодействие. Программы часто реализуются в виде пилотных инициатив или донорских проектов.

Фрагментарный характер системы разработки профессиональных стандартов затрудняет формирование единого подхода к определению квалификационных требований и снижает практическую применимость стандартов на рынке труда. Представители бизнеса не всегда активно участвуют в разработке стандартов либо делают это формально, что снижает их востребованность и актуальность.

7 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Кыргызской Республике молодежь составляет значительную часть населения, и ситуация на рынке труда среди этой группы остается одной из ключевых социальных и экономических проблем. В целом, анализ рынка труда молодежи показывает, что молодое поколение сталкивается с серьезными вызовами, обусловленными высоким уровнем безработицы среди молодежи, несоответствием навыков требованиям работодателей и ограниченным доступом к качественному профессиональному обучению.

Система активных мер занятости охватывает широкий спектр направлений — от обращения в службы занятости и программ обучения до стимулирования трудоустройства и поддержки предпринимательства. Однако, несмотря на положительные примеры масштаб и эффективность этих мер пока не позволяют решить проблему обеспечения занятости и трудоустройства молодежи на системном уровне.

Основными барьерами остаются слабая координация между заинтересованными институтами, ограниченный охват целевых программ, недостаточная устойчивость финансирования и низкая доступность услуг для наиболее уязвимых групп молодежи, включая жителей сельских районов и молодых женщин. Ограниченный государственный бюджет создает риски для устойчивости

программ, направленных на развитие занятости и профессионального обучения, снижает заинтересованность учебных провайдеров.

Для повышения результативности политики необходимо усилить интеграцию усилий всех заинтересованных сторон, развивать цифровые инструменты и инфраструктуру, расширять программы профессионального обучения и стажировок, а также создавать устойчивые механизмы поддержки молодежного предпринимательства.

Рекомендуется также совершенствовать систему мониторинга и оценку эффективности активных мер, внедрять инклюзивные подходы и уделять особое внимание устранению гендерных и региональных различий в доступе к возможностям на рынке труда. Только комплексный и скоординированный подход позволит обеспечить устойчивое развитие рынка труда и полноценную интеграцию молодежи в экономическую жизнь страны.

Итоговые предложения по улучшению активных мер на рынке труда для занятости молодежи:

1. Укрепление институциональной координации – создать межведомственные платформы с участием министерств, образовательных учреждений, бизнеса для стратегического планирования и реализации молодежной политики занятости.
2. Расширение охвата и доступности программ – усилить информирование молодежи, особенно в сельских районах, и внедрить мобильные и онлайн-сервисы для удаленного доступа к активным мерам.
3. Фокус на долгосрочную поддержку – разработать программы сопровождения молодых специалистов после обучения и стажировок, включая менторство и карьерное консультирование.
4. Профессиональное обучение должно быть нацелено на соответствие стратегическим приоритетам развития регионов, что позволит не только удовлетворить потребности рынка труда, но и поддерживать устойчивое развитие территорий.
5. Повышение роли частного сектора – активнее вовлекать работодателей в разработку образовательных программ и стажировок, а также предоставлять стимулы для трудоустройства молодежи.
6. Усиление поддержки женского предпринимательства и занятости – разработать специальные инициативы, учитывающие гендерные барьеры и обеспечивающие равные возможности.
7. Повышение финансовой устойчивости программ – рассмотреть возможность увеличить долю государственного финансирования и создавать механизмы привлечения частных инвестиций и социальных фондов.
8. Внедрение систем мониторинга и оценки – регулярно анализировать эффективность программ и использовать данные для корректировки и распространения успешных практик.
9. Формализация новых форм занятости. Формализовать новые формы занятости, такие как платформенная работа, фриланс и другие, становится все более актуальной задачей. Это необходимо для обеспечения прав трудящихся, их социальной защиты и включения в систему государственного регулирования занятости.
10. Переход работников из неформального в формальный сектор. Важно обеспечить переход работников из неформального сектора экономики в формальный. В первую очередь это касается таких отраслей, как строительство, сфера услуг, швейное производство, сельское хозяйство и другие, где занято значительное число молодежи и женщин без официального трудоустройства, что лишает их социальных гарантий и снижает поступления в бюджет.
11. Современные подходы к обучению и переподготовке кадров. Необходимо внедрять современные и инновационные подходы к профессиональному обучению и переподготовке граждан. Среди таких методов — цифровое обучение через онлайн-платформы, модульные

программы, микроквалификации с официальной сертификацией, массовое внедрение дуального обучения. Дополнительно использовать технологии виртуальной и дополненной реальности для практического освоения навыков, особенно в технических и медицинских специальностях. Персонализированные образовательные траектории с использованием искусственного интеллекта и программы наставничества также способствуют более эффективному усвоению знаний. Эти подходы особенно актуальны для повышения квалификации безработных, трудовых мигрантов, лиц с инвалидностью, молодежи и женщин – с учетом реальных потребностей рынка труда.

12. Автоматизация и цифровизация трудовых процессов. Необходимо активно внедрять цифровые технологии в сферу трудовых отношений и содействия занятости населения. Это включает автоматизацию процессов подбора кадров, цифровое сопровождение соискателей, ведение электронной трудовой документации и создание онлайн-сервисов для работодателей и граждан. Цифровизация позволит повысить прозрачность, доступность и эффективность государственной поддержки на рынке труда.

8 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

24.KG. В 2024 году Кыргызстан принял более 8,6 миллиона иностранных туристов. Доступно на: https://24.kg/obschestvo/331826_v2024_godu_kyrgyzstan_prinyal_boleee_86_milliona_inostrannyih_turistov

24.KG. С начала года служба занятости трудоустроила более 8 тысяч кыргызстанцев. Доступно на: https://24.kg/obschestvo/326208_snbpsnachala_goda_slujba_zanyatosti_trudoustroila_boleee_8nbsptyisyach_kyrgyzstantsev/

Asianews.KG. В Кыргызстане 17 стажеров получили работу благодаря пилотному проекту Янв 13, 2025. Доступно на: <https://asianewskg.com/2025/01/13/v-kyrgyzstane-17-stazherov-poluchili-rabotu>

Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК). Проект «Работа без границ» стартовал в ЕАЭС. Доступно на: <https://eec.eaunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/>

Закон Кыргызской Республики «О молодежи» от 4 августа 2023 года. Доступно на: <https://minculture.gov.kg/ru/npa-v-sfere-molodezhnoy-politiki>

Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения». Доступно на: <https://zanyatost.kg/Page/PageShow/1023>

Закон Кыргызской Республики «О государственных пособиях». Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/normativno-pravovaya-baza/>

Кабар. Минтруда: в 2024 году из республиканского бюджета заложено 8,2 млн сомов на профориентацию. Бишкек, 27.01.24. Доступно на: <https://ru.archive.kabar.kg/news/mintrud-v-2024-godu-iz-respublikanskogo-byudzheta-zalozheno-8-2-mln-somov-na-proforientaciiu/>

Минтруд: АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ «Исследование молодежного рынка труда в Кыргызской Республике», 2025г. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/otchet/>

Минтруд: в 2024 году из республиканского бюджета заложено 8,2 млн сомов на профориентацию. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2024/01/29/mintrud-v-2024-godu-iz-respublikanskogo-byudzheta-zalozheno-82-mln-somov-na-proforientacziyu/>

Минтруд: В Минтруда назвали самые активные регионы в сфере трудоустройства. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2025/08/01/v-mintruda-nazvali-samye-aktivnye-regiony-v-sfere-trudoustrojstva/>

Минтруд: более 8,4 тысяч человек обеспечены временной работой. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2025/08/01/mintrud-boleee-84-tysyach-chelovek-obespecheny-vremennoj-rabotoj/>

Минтруд: Более 3,5 тыс. молодых граждан обучены востребованным профессиям и подготовлены к рынку труда в рамках проекта «Аракетчил». Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2022/12/26/boleee-35-tys-molodyh-grazhdan-obucheny-vostrebovannym-professiyam-i-podgotovleny-k-rynku-truda-v-ramkah-proekta-araketchil/>

Минтруд: В рамках цифровизации создано 255 рабочих мест. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2024/03/04/mintrud-v-ramkah-cifrovizaczii-sozdano-255-rabochih-mest/>

Минтруд: Минтруд вводит новую меру содействия занятости молодежи на рынке труд. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2024/02/20/mintrud-vvodit-novuyu-meru-sodejstviya-zanyatosti-molodezhi-na-rynke-truda/>

Минтруд: Минтруд и «Enactus Кыргызстан» будут вместе обучать молодежь зеленым и цифровым технологиям. Доступно на: <https://mlsp.gov.kg/ru/2024/08/23/mintrud-i-enactus-kyrgyzstan-budut-vmeste-obuchat-molodezh-zelenym-i-cifrovym-tehnologiyam/>

Национальный статистический комитет КР. Доступно на: <https://www.stat.gov.kg/>

Национальная программа развития Кыргызской Республики до 2030 г. Доступно на: <https://www.gov.kg/files/news/froala/d0d92a4f1e52345a4e0bb0570f58b41290374e75.pdf>

Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики «Об утверждении Концепции демографической политики Кыргызской Республики до 2040 года», от 14 мая 2025г. Доступно на: <https://www.gov.kg/ru/npa/c/provisions>

Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Программы развития образования в Кыргызской Республике на 2021-2040 годы". Доступно на: <https://www.gov.kg/ru/npa/c/provisions>

Постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Концепции молодежной политики на 2020-2030 годы» от 18 октября 2019 года. Доступно на: <https://www.gov.kg/ru/npa/c/provisions>

Показатели целей в области устойчивого развития Кыргызской Республики. Доступно на: <https://sustainabledevelopment-kyrgyzstan.github.io/8-6-1/>

План действий на 2021-2023 годы по реализации Программы развития образования в Кыргызской Республике на 2021-2040 годы. Доступно на: <https://online.toktom.kg/NewsTopic/6443>

REPORT.KG. В Жалал-Абаде на новые специальности не подал документы ни один абитуриент. Доступно на: <https://report.kg/obrazovanie/52762-v-zhalal-abade-na-novye-specialnosti-ne-podal-dokumenty-ni-odin-abiturient.html>

Статистический сборник «КЫРГЫЗСТАН В ЦИФРАХ», 2025г. Доступно на: <https://www.stat.gov.kg/ru/publications/>

Статистический сборник «Женщины и мужчины Кыргызской Республики 2019-2023». Доступно на: <https://www.stat.gov.kg/ru/publications/>

Статистический сборник «Занятость и безработица», 2023г. Доступно на: <https://www.stat.gov.kg/ru/publications/>

Указ Президента Кыргызской Республики «О Национальной программе развития Кыргызской Республики до 2030 года» от 10 июня 2025. Доступно на: <https://president.kg/ru/news/22?page=3>

Указ Президента Кыргызской Республики «О новой государственной кадровой политике» от 29 января 2021 года. Доступно на: <https://president.kg/ru/news/21?page=1>

Указ Президента Кыргызской Республики «Об утверждении Государственной стратегии развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023-2025 годы» от 2 февраля 2023 года. Доступно на: <https://president.kg/ru/news/21?page=1>