

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2017.06.017

# 论经济变局下的哈萨克斯坦新劳动法典

邹阳阳

(新疆师范大学 法学院, 乌鲁木齐 830017)

**摘要:**哈萨克斯坦新劳动法典诞生于其经济局面受全球经济危机影响而持续恶化之际。该法以自由主义为导向,引入或重塑了涉及竞业禁止协议、劳动者责任、劳动合同、试用期等问题的一系列重要制度,表现出强烈的危机意识和坚定的改革立场,必将对哈萨克斯坦未来的经济发展产生深远的影响。我国与哈萨克斯坦同属经济转型期国家,我们应当挖掘哈萨克斯坦新劳动法典的借鉴价值,推动我国法治实践向符合时代要求的方向不断发展。

**关键词:**哈萨克斯坦;经济危机;劳动法典;改革

**中图分类号:**D912.5

**文献标识码:**A

**文章编号:**1672-626X(2017)06-0122-07

2016年1月1日,实施了八年多的《哈萨克斯坦共和国劳动法典》<sup>①</sup>(以下简称“旧法典”)正式退出历史舞台,与此同时哈萨克斯坦社会迎来了一部酝酿已久的新《哈萨克斯坦共和国劳动法典》(以下简称“新法典”)。与以往在旧法典的基础上于局部细微之处删改、补充的一系列立法活动不同,新法典的制定是一次跳脱出旧法典的法典再造,规模庞大、成本高昂、任务艰巨,带给世界各国的观察者一种强烈的印象,即新一轮劳动关系立法改革有着大面积的制度覆盖和大幅度的取向偏转。新法典出台后,这种印象更是被新法典的文本概貌进一步加深,新法典由23章组成,共计204条,比之于有着40章共341条的旧法典,新法典的章数目减少了三分之一以上,法条数目减少了将近三分之一。

哈萨克斯坦是我国在中亚地区的重要邻邦与合作伙伴国,该国近年来高度重视发展对华经贸关系,积极参与“一带一路”建设,已成为我国企业实施“走出去”战略和我国劳动力海外输出的重要目标国。根据哈萨克斯坦国民经济部统计委员会发布的数据,截至新法典生效之时,我国在哈萨克斯

坦注册的企业总数达到2464家,仅次于俄罗斯与土耳其,位列第三<sup>②</sup>。不仅如此,截至2016年上半年,我国成为哈萨克斯坦最大的外来务工人员来源国<sup>③</sup>。新法典在其面世前后不仅引起了哈萨克斯坦本土企业和劳动者的热切关注,也聚焦了我国在哈投资企业和广大赴哈务工人员的眼光。

## 一、危机时代:新法典的诞生背景与逻辑起点

新法典诞生之际,由2008年金融海啸开启的以全球经济持续低速增长甚至衰退为显著特征的历史阶段仍在不断冲破经济学家们预期的时间限度而向未来延伸着。在此特殊困难时期,哈萨克斯坦与许多其他新兴市场经济体一样遭受到实体工业减产、对外贸易减额、企业注册减资、劳动生产减员等一系列严重的经济社会危机,迫切需要通过启动与深化经济改革克服存在于内外部环境中的不利因素,充分挖掘能有效支撑经济社会长期发展的制度潜能,提振本国生产部门创造社会财富的信心与活力。新法典与其诞生的时代背景紧密关联,它的制定与实施直接缘于时代的困局与变局,既浸透着浓郁的危机色彩,也敲击出紧密的改革节拍。

**收稿日期:**2017-08-15

**基金项目:**新疆师范大学中亚与中国西北边疆政治经济研究中心重大项目(XJEDU040316A01)

**作者简介:**邹阳阳(1981-),男,新疆塔城人,新疆师范大学法学院讲师,研究方向为中亚国家法律制度。

哈萨克斯坦是独联体国家中仅次于俄罗斯的第二大油气资源国,2014年已探明的石油储量为300亿桶,位居全球第十二<sup>[3]</sup>,其境内的卡沙干油田是世界最大油田之一。受益于得天独厚的资源禀赋,哈萨克斯坦1991年独立之后迅速建立了强大的能源工业,并依靠能源产品的大量生产与出口保持了对外贸易的高速增长,使自身的经济对外依存度达到70%以上,成为名副其实的外向型经济国家。但在这一发展过程的背后,哈萨克斯坦产业结构不合理的问题日益严峻,该国立国二十多年中吸引的各类投资有一半以上都流向了能源领域<sup>[4]</sup>,国民经济对能源的依赖程度不断提高,这突出表现为能源贸易成为对外贸易的主体,并且相对于其他类型商品的贸易越来越显得畸重——2009年在哈萨克斯坦出口总额中燃料、润滑油及有关原料的比重就已高达69.4%,2014年又攀升至77.6%<sup>[5]</sup>。

能源产品在出口总额中所占比重过大导致哈萨克斯坦经济产生了诸多问题与隐患。一方面哈萨克斯坦对外贸易不断发展,另一方面外贸对哈萨克斯坦经济的拉动作用却在逐年减小,这是能源类产品产业链较短的特点在哈萨克斯坦特殊的出口结构条件下引致的不良结果。更严重的是哈萨克斯坦经济很难抵御国际能源市场行情起伏所带来的消极影响。早有学者指出“这种发展模式对国际市场的依赖性极大,一旦国际市场行情发生变化,则对哈萨克斯坦的经济和外贸的冲击必然会很大”<sup>[6]</sup>。近年来受国际能源市场低迷等因素的影响,哈萨克斯坦经济下行压力持续加大。根据哈萨克斯坦经济与预算规划部部长多萨耶夫的介绍,2010至2013年的四年中,每年从哈萨克斯坦流出的投资收入资金高达225亿美元<sup>[7]</sup>。而到了2015年,哈萨克斯坦年度外贸总额与2013年相比几乎减少了一半,从1335亿美元下降到758亿美元<sup>[8]</sup>,坚戈汇率在半年内的跌幅超过50%,国家黄金和外汇储备也有较大程度的减少,投资外流的局面进一步恶化。

危机的来临使哈萨克斯坦清醒地认识到解决经济领域中长期存在的矛盾已刻不容缓。实施经济改革,促进经济结构实现由单一向多元的转变成为当下这个历史时期哈萨克斯坦政府发展经济的首要任务。为了维护国家政治经济政策稳定以应对国际经济疲软等问题,哈萨克斯坦决定在2015年提前举行总统大选。在任总统纳扎尔巴耶夫再度

参加竞选,他的总统竞选纲领将“推进工业化以确保经济增长”列为五大改革目标之一<sup>②</sup>。同年再次当选为总统后,他又在五大改革目标的大题目之下提出了确保目标实现的国家建设“百步计划”,制定新劳动法典作为重要措施被写入“百步计划”的第八十三步。显然,新法典的制定是对“百步计划”第八十三步的具体实施,它反映了哈萨克斯坦正面临着经济困扰和哈萨克斯坦领导层带领国家冲破困扰的发展决心与改革思路。

“百步计划”第八十三步的全文是“制定新劳动法典,确保劳动关系自由化”。以其为指导,新法典对社会效果的总体追求是劳动关系更加自由。19世纪末20世纪初以来,人类有关劳动关系的法律制度进入具有鲜明社会指向的历史时期,国家制定劳动保护法规,在一定程度上限制劳动关系的自由,使雇主承担公法上的义务。这种立法显然有助于保障劳动者的社会福利,体现出对生命、健康等人格价值的尊重,但是从经济学的角度来看,它很可能扭曲甚至取消价格机制,扼杀劳动者的经济活力,加重企业成长的负担。世界银行正是基于此认识将劳动关系管控指数作为投资评级的重要依据。随着旧法典对劳动关系多加管控的弊端在经济发展乏力的危机时代表现得越来越突出,哈萨克斯坦立法者更为重视劳动法律制度自由化对优化投资环境、发展社会经济的支撑作用。这既集中表现为旧法典总则确立的“为人的福利提供法律保障”的劳动立法任务不见于新法典,也分散表现为新法典在具体的制度层面与旧法典存在一系列显而易见的差异。总之,新法典的诞生不是一个无足轻重的偶然事件,它是哈萨克斯坦在受到格林斯潘所称的“人类历史上最严峻的金融危机”<sup>[8]</sup>冲击的紧急时刻的自我反思在劳动关系制度领域的体现,具有很强的时代性与创新性,值得我们深入研究。

## 二、新法典在劳动关系自由化方向上的制度改造与创新

为推进劳动关系自由化,新法典在诸多制度上实现了破旧立新,本文择其关键分述如下:

### (一)劳动者责任制度与企业债权保护制度

旧法典为保障劳动者的基本生活,规定劳动者仅在其平均月工资的范围内对自身造成的损害承担赔偿责任。这种严格限制劳动者责任范围的制度安排贯彻的是对实质公平无度追求和对形式公

平过分让弃的能力归责原则,它在实践中必然造成劳动者责任意识低下的不良后果,使企业背负更为沉重的意外成本,在社会整体经济下行压力增大的特殊时期往往会凸显出更加尖锐的矛盾。因此,新法典不再跟从旧法典确立的法定模式,转而规定劳动者的责任范围应当依据劳资双方的合同予以认定。旧法典保障劳动者基本生活的另一个举措是规定除非劳动者同意,企业不得以扣除劳动者工资的方式实现对劳动者的债权。而新法典实施后,在某些情况下企业只要向劳动者发出书面通知,就可以通过扣除工资行使对劳动者享有的债权,而无需获得劳动者的同意。这些情况包括:未返还未花费的差旅费或无法提供差旅费凭证;用人方为培训劳动者支付了费用,但劳动合同提前终结了;用人方预付了工资。

### (二)特殊群体保护制度

新旧两法典在保护就业平等、反对就业歧视方面的基本态度是比较一致的,都宣称“不得限制孕妇、有不满三岁的孩子的人、未成年人和残疾人的订立劳动合同的权利”,但在具体制度层面两法又有明显不同。旧法典明确规定,企业在拒绝录用上述类别劳动者的情况下必须根据劳动者的请求以书面形式说明拒绝理由,但该规定并没有见于新法典。这意味着劳动者在求职时享有的被无差别对待的权利所受到的程序保障有所减弱,相应的,用人方突破就业平等原则,按照参与市场竞争的需要自主挑选劳动者的法律能力增强。在劳动内容和休假的问题上,新法典对特殊群体的保护也弱于旧法典:第一,旧法典严格禁止企业安排未成年人<sup>③</sup>、孕妇和残疾人出差,而新法典将严格禁止变为有条件地允许,只要出差不会对这几类劳动者造成健康损害,并且他们愿意接受出差任务,企业就可以给他们布置出差任务;第二,旧法典规定一级、二级残疾人每年享有最短15天的额外年假,但这个最短额外年假被新法典缩减为6天;第三,孕妇根据旧法典享有单方面决定自己在一年中的哪个具体时段带薪年假的特殊权利,新法典取消了这项权利。

劳动法具有强烈的社会法属性,对特殊群体予以特殊保护几乎是劳动法的一项公理性原则,从历史来看,“最早的劳动立法就是针对童工和女工的劳动保护问题的”<sup>[10]</sup>。但是,劳动法应具体在何种程度上对特殊群体予以特殊保护?对此不可能有一

概而论的答案。特殊保护力度的变化是哈萨克斯坦立法者从本国国情出发,为适应特定发展阶段的时代要求而做出的一种务实的选择。

### (三)竞业限制协议制度

世界上许多国家都基于反对不正当竞争的立场对企业的商业秘密提供严格保护,在劳动关系立法中或者直接规定限制竞业,或者允许用人方与劳动者通过签订协议的形式约定劳动者负有不从事同业竞争的消极义务。旧法典的一个明显不足之处是缺乏对竞业禁止的足够重视,既不把不得竞业作为劳动者的一项法定义务予以规定,也不承认劳资双方达成的竞业限制协议有效。从根本上说,这是为了坚持保护劳动者生存权与就业权的劳动法基本立场,但是这种坚持不利于建立良好有序的市场竞争体系和维护市场竞争主体的正当利益,无法在社会、劳动者和企业之间取得平衡,也过分排斥了契约自由在劳动关系领域的存在。为弥补旧法的这一不足,新法典在哈萨克斯坦历史上第一次承认竞业限制条款有效,规定如果劳动关系双方达成了此类条款,劳动者就必须依其履行不从事有损于用人方利益的消极义务。

新法典同时还规定劳动合同双方还可就竞业限制条款生效期间用人方对劳动者的补偿达成合意,并将其一并纳入劳动合同之中。这种支持竞业限制补偿协议条款的立法态度,主要是考虑到劳动立法对用人方合法利益的保护不能建立在漠视劳动者的就业权与生存权的基础上。劳动者在受竞业限制条款约束的情况下势必在就业领域面临求职范围缩小,无法通过充分发挥自己的劳动技能和才智获取更多收入等问题,如果在这些问题上劳动者没有得到补偿的法律依据,那么就意味着法律在维护用人方市场竞争力的过程中不公平地使劳动者牺牲了就业权与生存权。为了向劳动者的权益表达尊重,新法赋予劳动者与用人方就这种牺牲达成的补偿协议以法律效力。

新法典还规定了如何划定竞业限制条款适用岗位的范围。劳动法上的竞业限制以占有商业秘密为前提,只有在防止商业秘密被披露的意义上,竞业限制才具有合理性,一般来说只有高级管理人员和高级技术人员才知悉商业秘密,但具体到每一个企业情况又各有不同。根据新法,适用竞业限制条款的岗位范围由用人方决定。

#### (四)无固定期限劳动合同制度

旧法典规定固定期限劳动合同到期后续签的合同必须是无固定期限劳动合同,而新法典则规定第一、二次续签仍然可以是固定期限劳动合同,第三次续签的才必须是无固定期限劳动合同。由于新旧法典规定固定期限合同的最短期限均为一年,所以按照新法典,一般情况下劳动者至少要在同一个企业连续工作三年,才能与该企业形成无固定期限劳动合同关系。而根据旧法典,劳动者最短只需要一年就能与企业形成此种关系。无固定期限合同无疑会大大纾解劳动者的失业忧虑,但是于用人方而言则意味着当市场需求发生变化或爆发经济危机时,企业无法像经济学理想图景所呈现的那样通过调整自身对劳动力商品的购买数量迅速实现对外部经济环境变化的适应,进而不可避免地遭受较大的损失。新法典提高了劳动者据以要求用人方与其签订无固定期限劳动合同的规定所设定的条件,其主要目的是减轻企业生存发展的制度包袱,扩大企业经营遇变转圜的余地。

#### (五)劳动合同解除制度

根据新法典的规定,企业在对劳动者进行补偿的情况下,可以单方面终止与劳动者<sup>④</sup>之间的劳动合同,且无须提前告知劳动者。此外,新法典还在旧法典规定的企业终止劳动合同的二十条合法事由基础上增加了五条,分别是:出现了导致用人方经济局面恶化的生产量与服务量下滑;负责生产部门安全与防护的劳动者屡次不能通过有关安全生产的知识考核;法人财产所有者或法人代理人决定终止执行机构领导、合意执行机构的成员的权力,以及根据《联合股份公司法》终止内部审计人员或公司秘书的职务;劳动者达到了《哈萨克斯坦共和国养老金提供法》规定的退休年龄<sup>⑤</sup>;劳动者旷工超过一个月。

这五条中引起哈萨克斯坦民众广泛关注的是第一条。由于“工业的生命按照中常活跃、繁荣、生产过剩、危机、停滞这几个时期的顺序而不断地转换”<sup>[11]</sup>,很多国家都通过立法承认企业经济性裁员的权利,以此支持企业在经济衰退、开工不足的危机时期自主摆脱冗员压力,保护社会生产能力能存续至经济再次复苏的时刻。当然,此种立法选择必然会导致劳动者的工作与生活遭遇周期性的不稳定,这也就是旧法典不承认企业有权进行经济性裁员

的主要原因。新法典对企业的经济性裁员予以体谅,鲜明地体现出立法者在经济危机倒逼下产生的思路转换与目标迁移。但需要注意的是,目前哈萨克斯坦有学者认为新法典确立的经济性裁员权存在被滥用的危险,因为新法典对于企业的经济性裁员没有做比较具体的程序性规定,企业的税务秘密并不向工会和劳动者代表透露。

#### (六)试用期制度

在有关试用期的问题上,新法典与旧法典有几处重要差别。第一,旧法典规定劳动者的试用期不得超过三个月,新法也如是说,但随后又补充指出存在例外,即企业领导及其副手、总会计及其副手,以及分支机构和代表机构的领导的试用期可以达到六个月;第二,旧法典规定如果劳动者在试用期内获得升职,那么可视为通过了试用期,然而此规定并未出现在新法中,这意味着职位升迁不再是劳动者通过试用期的法定事由,即使劳动者被任命至更高的职位,试用期也不会因此而终止;第三,旧法典规定不得对竞聘上岗者、毕业不满一年的有大专以上学历且首次从事本专业工作的毕业生、残疾人设置试用期。此规定未见于新法,用人方与任何劳动者在劳动合同中做出的试用期约定都能得到法律的承认;第四,新法典删除了旧法典对于未通过试用期的劳动者的一项保护条款,旧法规定用人方在试用期内解除合同得在试用期最后7日之前为之,然而新法并没有这样的要求,用人方可在试用期中的任何时候解除劳动合同。新法典的规定显然更有利于用人方灵活选择劳动者,降低用工风险。

#### (七)换岗制度

新法典规定在停工停产状态下,企业可以将劳动者从一个岗位换到另一个岗位,换岗的劳动者的收入取决于他在新岗位上的工作量,这打破了旧法典对工资的一项硬性要求,即被换岗的劳动者在新岗位上的工资不得少于原岗位工资的三分之二。同时,新法典还去除了旧法典对换岗时间的限制。旧法典规定,一个年度中换岗时间不得超过一个月,但从新法典的规定来看,企业可以不受时限约束地安排劳动者换岗。

### 三、新法典对完善我国劳动关系法律制度的启示

“政治经济文化发达与强大决定了法律的发达与法理的先进”这一判断一直隐藏在我国外源型的法学研究范式中<sup>[12]</sup>。多年来我们对不发达国家法律

的研究虽非完全阙如,也不过是偶有零星,且其中大部分主要以知彼以利交往为最终目的,鲜有密切联系中国问题的内省式研究。但是值得我们注意的是,“社会转型期是法律创制、制度革新的活跃时期”<sup>[13]</sup>,恰恰是一些不发达国家的法律更密集地反映了以“中等收入陷阱”等问题为导向的当代发展经济学所取得的重要成果,对同样处于不发达阶段并正在经历社会转型的我国有着宝贵的启示,我们应当积极发现其中的建设性因子,并用以丰富我们的法学理论和充实我们的法治实践。

目前,哈萨克斯坦国内对新法典的评说褒贬不一:劳动者权益保护组织批评新法典过度偏护企业利益,对劳动者群体的意见吸收不足,有损害劳动者利益之虞;企业家群体则称赞新法典释放了被苏联时代的劳动法长期禁锢的自由市场,更有利于保护生产和引进投资。之所以产生这两种截然对立的态度,主要是因为新法典触及到了近代以来人类社会最重要的两个主题,即个人解放与社会发展。一个广为认同的观点是个人解放与社会发展之间是相互促进的关系:社会成员获得个人解放之后势必焕发出昂扬的劳动积极性和蓬勃的实践创新力,进而生产出数量巨大、品种丰富、性能先进的社会新财富,而这些社会新财富的涌现又将反向为个人进一步解放提供必要的客观条件。这种观点在一定程度上有其合理性,不过它是在长期历史观察和宏观理论分析的基础上得出的一种结论,并未揭示出以往具体时代情境中个人解放与社会发展之间存在的无可回避的矛盾:“为了发展经济,有必要限制个人自由;而个人解放的最极端形式,即革命,往往破坏经济的发展”<sup>[14]</sup>。

时至今日,革命不再是民众追求个人解放的主要形式了,但是这绝不意味着个人解放与社会发展之间的矛盾已消失殆尽,事实上它仍然普遍地存在于我们身边,比如在环境保护与GDP增长的艰难争让之中,在宗教自由与公共安全的紧张拉锯之中,这种矛盾都有迹可循。徘徊于该矛盾两方面之间,试图实现二者并举共进常常并不现实,每当我们致力于其中一个方面并取得可喜突破时,另一个方面就会陷入危机并敲响警钟,可谓按下葫芦浮起瓢。因此任何国家的立法者都不得不对“个人解放与社会发展的平衡点到底在哪里”进行认真思考。这个问题没有现成的、不变的答案。历史的不同阶段有

不同的主客观境况,个人解放与社会发展的价值对比关系总是随着时代的迁移而处于永续不息的动态变化之中。要使个人解放与社会发展长久地保持平衡状态,就必须在研判特定历史时期的突出问题、重大挑战和迫切需求的基础上,适时对二者进行政策权重再分配。近年来,危机严重恶化了哈萨克斯坦的经济局面,也打翻了个人解放与社会发展之间原有的平衡,新法典在劳动关系领域推行自由化制度,加大对企业的支持,反映了立法者对时局的清醒认识和对劳动法立法规律的自觉遵循。

当然,新法典加大对企业的支持并不意味着它完全放弃了对劳动者的关爱。新法典的立法者特别注意考察劳动者的现实关切,运用创新性思维,推出了一些对劳动者而言真正具有解困作用的制度,比如新法典第55条引入了劳动者调任制度。“调任”(перевод)为法条所用之原语,但该“调任”并非真正的调任,它指的是劳动者随劳动合同关系破旧立新从一个企业转换为另一个企业的过程。在现代社会“跳槽”并不鲜见,劳动者受获取更高薪资福利,追求更好企业文化、团队精神、工作平台等动机的影响会在不同的企业间流动。但“跳槽”通常会使得劳动者与不同用人方产生的前后两段劳动合同关系之间存在一个无业的时间空档,因为签订新劳动合同须以终止旧劳动合同为前提,这就为劳动者的“跳槽”计划埋下了一定的风险,一旦发生与原用人方解除了旧劳动合同而新用人方又迟迟不与之签订新劳动合同的情况,劳动者就可能失去收入来源、生活依靠。考虑到这种情况,新法典第55条规定,当新用人方与原用人方具有某些特殊关系时<sup>⑥</sup>,仅仅有劳动者提出劳动合同终止申请,劳动合同并不发生终止,欲使其终止还需在劳动者申请之外有新用人方对接受该劳动者的书面确认。这一规定的意义在于实现了劳动者在不同企业之间流动的过程中前后两段劳动合同关系的无缝对接,大大提高了对劳动者就业权的保障。

我国《劳动合同法》对劳动者的保护在国际上处于很高的水平。比如,根据《经济合作与发展组织2013年就业展望》对经合组织34个成员国和9个非成员国(包括中国)的劳动立法进行的比较分析,在不定期合同工人个别解雇的难度方面,我国位列各国第二<sup>[15]</sup>。正因为如此,围绕着我国《劳动合同法》而产生的争议多年来不绝于耳。2008年1月1

日《劳动合同法》在其正式实施之前收到的反馈意见多达191849条,创造了我国法律收集意见的纪录,2012年该法修订之时全国人大常委会一个月内就收到557243条意见,再次创造我国有法案公开征求意见的最高纪录。财政部长楼继伟在中国经济50人论坛2016年年会上提出应该修订《劳动合同法》,来自政府、企业、学界以及实务界的很多代表和专家围绕该法产生了又一波讨论热潮<sup>[6]</sup>。本文认为,受国内外客观因素的影响,我国已经进入中高速增长的经济新常态,为避免陷入“中等收入陷阱”,我国必须在此特殊历史时刻克服一切阻力推进经济结构优化,以创新驱动经济增长,增强我国企业的国际竞争力,这要求我们降低企业成本,提高产能利用率,但现行的《劳动合同法》显然不能适应这种要求。有研究表明,陷入“中等收入陷阱”的国家已经丧失当初由低收入国家向中等收入国家挺进时的那种艰苦拼搏的精神和斗志,更多地寻求福利社会的成果<sup>[17]</sup>。因此,如果我们要实现长远持续发展,就必须纠正劳动立法领域中一些对劳动者利益不合理的制度倾斜,认真贯彻2013年习近平同志在中央经济工作会议上的讲话精神,“既强调改善民生工作,又实事求是调整一些过度承诺”,努力创造出一部在我国经济面临历史性考验的关键时刻,能对防范增长滑出底线起到积极作用,重新唤起国民创造活力的劳动立法。

#### 注 释:

- ① 该法颁布于2007年5月。
- ② 纳扎尔巴耶夫提出的五大改革目标是:建设专业化的国家机关;加强法制建设;推进工业化以确保经济增长;统一与团结;建立责任型政府。
- ③ 依据哈萨克斯坦《未成年人保护法》,未成年人指不满18周岁的人。
- ④ 包括孕妇、单亲父母等受到特殊保护的劳动者。
- ⑤ 男性63岁,女性从2014年至2023年每年提高6个月,2017年为60岁。
- ⑥ 原用人方占有新用人方50%以上的股份;新用人方占有原用人方50%以上的股份;原用人方与新用人方被同一个法人占有50%以上的股份。

#### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国商务部.截至2016年1月1日在哈萨克斯坦注册的外国法人、分公司和代表处数量前三名按地域划分情况[EB/OL].<http://www.mofcom.gov.cn/article/jyjle/201601/20160101237984.shtml>,2016-01-19.
- [2] 木合塔尔·木拉提.中国成为哈萨克斯坦最大的外来务工人员来源国家[EB/OL].<http://www.siluxgc.com/html/C1650/201609/94321205811.shtml>,2016-09-07.
- [3] 谢攀,宋晓明.哈萨克斯坦能源数据和分析[EB/OL].[http://www.chinadaily.com.cn/micro-reading/interface\\_toutiao/2015-08-04/14074752.html](http://www.chinadaily.com.cn/micro-reading/interface_toutiao/2015-08-04/14074752.html),2015-08-04.
- [4] 王海燕.新地缘经济:中国与中亚[M].北京:世界知识出版社,2012:228.
- [5] 程云洁,赵亚琼.中哈两国贸易结构优化对策——基于哈萨克斯坦对外贸易结构和外贸竞争力的分析[J].新疆财经,2016,(5):67-73.
- [6] 王维然.哈萨克斯坦对外贸易增长实证研究[J].新疆大学学报(哲学·人文社会科学版),2010,(3):104-108.
- [7] 中华人民共和国商务部.每年从哈流出的投资收入资金高达225亿美元[EB/OL].<http://cccla.mofcom.gov.cn/article/jyjil/m/201403/20140300507858.shtml>,2014-03-05.
- [8] 中华人民共和国驻哈萨克斯坦共和国大使馆经济商务参赞处.原材料国家需适应危机(二)——哈萨克斯坦篇[EB/OL].<http://kz.mofcom.gov.cn/article/ztdy/201604/20160401307788.shtml>,2016-04-28.
- [9] 向松祚.新资本论[M].北京:中信出版社,2015:17.
- [10] 关怀,林嘉.劳动法[M].北京:中国人民大学出版社,2016:184.
- [11] 马克思.资本论(第1卷)[M].北京:人民出版社,2004:522.
- [12] 陈甦.体系前研究到体系后研究的范式转型[J].法学研究,2011,(5):3-19.
- [13] 孙笑侠.法治需求及其动力[M].北京:法律出版社,2016:28.
- [14] 於兴中.法理学前沿[M].北京:中国民主法制出版社,2015:68.
- [15] 谢增益.劳动市场灵活性与劳动合同法的修改[J].法学研究,2017,(2):95-112.
- [16] 王见敏.《劳动合同法》修订的几点建议[J].中国社会科学院研究生院学报,2016,(4):115-119.
- [17] 厉以宁.论“中等收入陷阱”[J].经济学动态,2012,(12):4-6.

(责任编辑:彭晶晶)

## The New Labor Code of Kazakhstan under Changing Economic Situation

ZOU Yang-yang

(School of Law, Xinjiang Normal University, Urumqi 830017,China)

**Abstract:** The new Labor Code of Kazakhstan was born in the time when the economy of Kazakhstan, affected by global economy crisis, deteriorates continuously. Guided by liberalism, this law introduced or shaped a series of important institutions related to non-competition agreement, labor responsibility, labor contract, probation and so on, showing the strong sense of crisis and the firm stand of reform, and will have far-reaching impact on economic development of Kazakhstan in future. Like Kazakhstan, China also is a country experiencing economic transformation. We should explore reference value of new Labor Code of Kazakhstan, and promote continuously our law in direction that meets requirement of times.

**Key words:** Kazakhstan; economy crisis; Labor Code; reform