



Над темой номера
работала

Казахстан в системе международных трудовых миграций¹



Елена
САДОВСКАЯ²

Двадцать лет трудовой миграции

За 20 лет после распада СССР в миграционных процессах в Республике Казахстан (РК) произошли кардинальные изменения. В 1990-е годы это была преимущественно вынужденная эмиграция и трудовая эмиграция самих казахстанцев. В 2000-е Казахстан стал региональным центром приема трудовых иммигрантов из Центральной Азии (ЦА), хотя в стране по-прежнему сохраняется и эмиграционный, и транзитный поток.

Одновременно с процессом регионализации, современные трудовые миграции в Казахстане все более подвержены влиянию глобальных тенденций. Это произошло благодаря богатым природным ресурсам (нефть, газ, редкоземельные металлы), для разработки которых привлекались иностранные инвестиции и бизнес, появились транснациональные компании, увеличилось привлечение международных специалистов. На фоне макроэкономической стабилизации и экономического роста в Казахстане, уровень жизни населения повысился, что привело к массовой миграции в страну тысяч трудовых мигрантов. Современная трудовая иммиграция имеет преимущественно нерегулируемый, временный и возвратный характер (циркулярные миграции), преобладают сезонные миграции.

Глобализация экономической жизни повлияла и на мобильность местных кадров. Сегодня специалисты из Казахстана и других республик ЦА направляются не только в СНГ, но и в развитые западные страны, включаются в мировые рынки труда. Внешние векторы миграций важно анализировать в контексте внутреннего рынка труда Казахстана, для которого характерны значительные дисбалансы.

Миграция малоквалифицированной рабочей силы из соседних республик позволила заполнить сегменты неквалифицированного труда в строительстве, сельском хозяйстве, сфере обслуживания Республики. И сегодня основная проблема Казахстана, как и остальных стран региона, – это не дефицит рабочей силы (как в России), а прежде всего дефицит высококвалифицированных специалистов и квалифицированных рабочих. Он сложился в результате масштабной «утечки умов» из стран региона, и, в частности, из Казахстана, где общий ущерб от интеллектуальной эмиграции в 1990-2000-е годы оценивается в \$120-125 млрд. Потеря «человеческого капитала» в 1990-е годы, как никакой другой фактор, негативно повлияла на все стороны общественной жизни Казахстана и еще длительное время будет сказываться на перспективах его индустриального и инновационно-технологического развития и в целом экономического роста и социальной модернизации.

Если кратко охарактеризовать важнейшие аспекты современной международной трудовой миграции в Казахстане, то можно упомянуть ее разнонаправленные векторы, сложные причинно-следственные связи, способность удовлетворить потребность в кадрах на рынке труда и мультипликативные эффекты. Под влиянием трудовой мобильности происходят изменения на всех уровнях - от индивидуального до регионального, которые оказывают влияние на социальные трансформации в Казахстане в целом.

Однако, во втором десятилетии XXI века сохраняются вызовы, связанные с трудно преодолимыми дисбалансами на национальном и региональном рынках труда. В 2013 году на рынке труда Казахстана сохранялась большая доля самостоятельно занятого населения (2,7 млн человек, или 31,7% от общего числа занятых в экономике), недостаточный уровень занятости экономически активного населения, структурная безработица; росла доля неформального рынка труда (около четверти всех занятых); доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием среди самозанятых достигла 45,8% и это приводило и приводит к недоиспользованию трудового потенциала республики; профессиональная мобильность населения оставалась низкой, равно как и конкурентоспособность местной рабочей силы. На этом проблемном фоне ежегодное прибытие сотен тысяч трудовых мигрантов из стран региона оставалось во многом вне контроля и правового регулирования. Ситуация осложняется неопределенностью и непредсказуемостью внешних факторов, таких, например, как глобальный кризис или рецессия.

В данной статье международная трудовая миграция в Казахстане рассматривается в ретроспективе 20 лет, с акцентом на современные проблемы и будущие вызовы. Основное внимание уделено анализу четырех ключевых трендов: трудовой иммиграции – законной (привлечение иностранной рабочей силы) и нерегулируемой, а также трудовой эмиграции казахстанцев – законной и стихийной, получившей распространение в 1990-е годы. Начнем с двух последних.

Трудовая миграция из Казахстана

С открытием границ на рубеже 1990-х годов казахстанские граждане начали стихийно выезжать на работу за рубеж, в первой половине 1990-х годов сложилась законно оформленная трудовая эмиграция граждан Казахстана («экспорт» рабочей силы).

«Экспорт» рабочей силы из Казахстана никогда не был значительным и в основном направлялся в Россию. Доля привлеченной рабочей силы из Казахстана в РФ составляла 1,1% от общей численности иностранной рабочей силы (ИРС) из СНГ. Резкий рост трудовой миграции из Казахстана начался в 2007 году, когда в Россию уехало на заработки 7,6 тысячи человек. В 2009 году их было уже 11,2 тысячи – рост в 11 раз за 16 лет. Глобальный экономический кризис внес свои коррективы: в 2010 году произошло снижение до 8,2 тысячи человек, в 2011 году – до 4,5 тысячи (речь идет о тех, кто имел разрешение на работу в России, рис. 1). Несмотря на увеличение выезда рабочей силы из Казахстана, она по-прежнему составляет менее половины процента от общей численности ИРС в России.

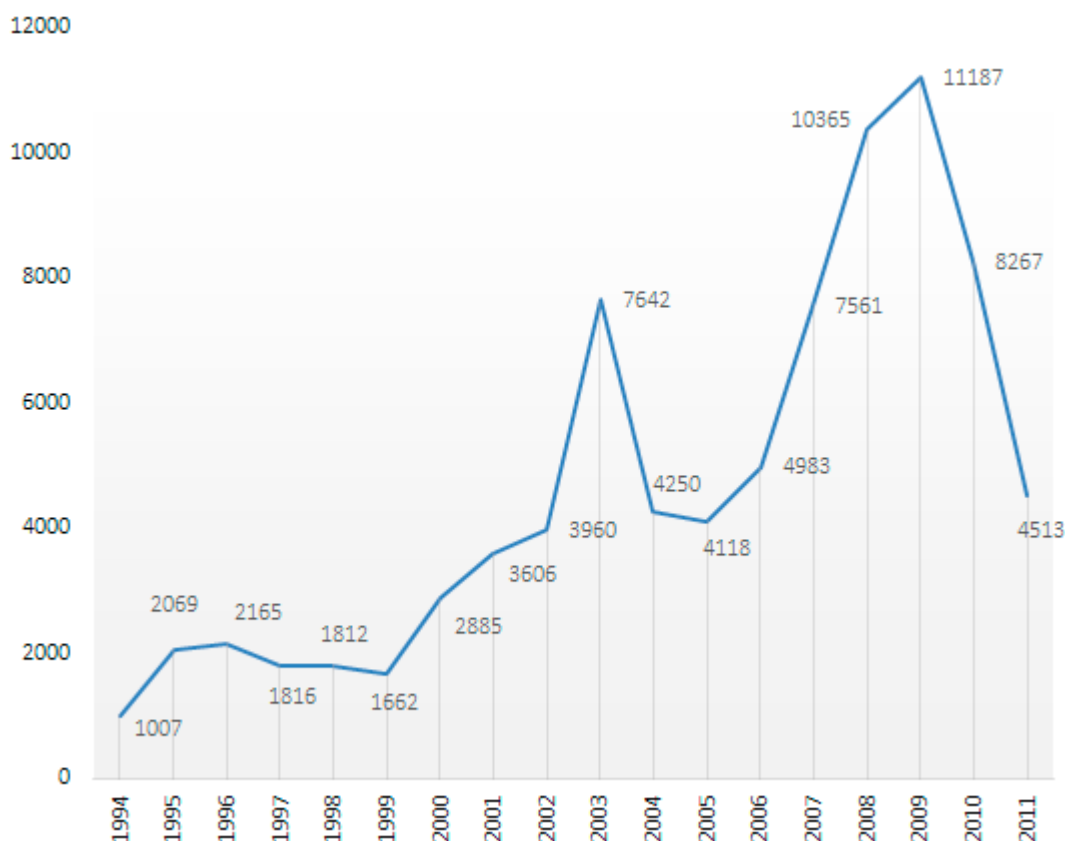


Рисунок 1. Число трудовых мигрантов из Республики Казахстан в Российской Федерации в 1994-2011 годах, человек

В структуре казахстанской рабочей силы в России рабочие составляют основной контингент. Они заняты, в первую очередь, в строительстве – 22%, в обрабатывающей и добывающей промышленности – 20,8%, а также в торговле, сфере транспорта и связи, сельском хозяйстве, других видах экономической деятельности. Казахские специалисты и рабочие работают во всех федеральных округах России, но преобладают в Уральском и Центральном, в частности, в Ханты-Мансийском автономном округе, Москве и Московской области. Многие трудятся в приграничных с Казахстаном областях: Челябинской, Новосибирской, Самарской, Омской, Астраханской, в Алтайском крае, что объясняется давними хозяйственно-экономическими связями, сложившимися между предприятиями и работниками еще в советские времена (рис. 2).

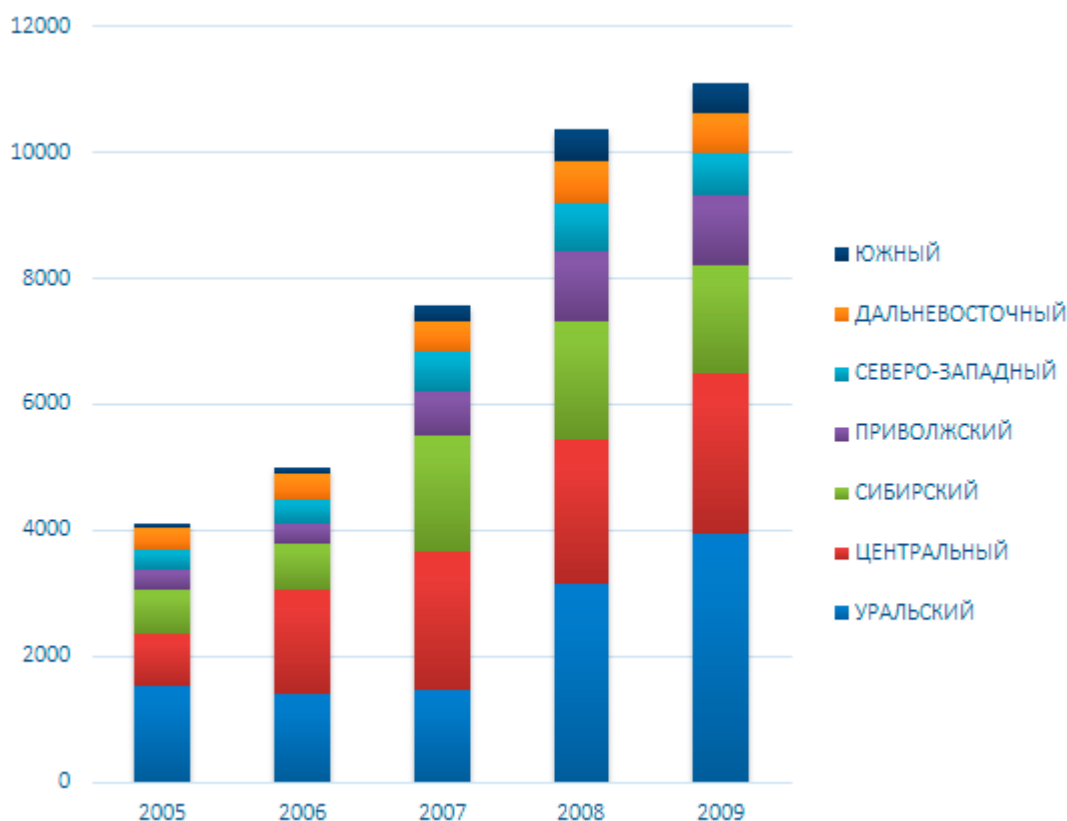


Рисунок 2. Распределение законно занятой рабочей силы из Казахстана по федеральным округам России в 2005-2010 годах, человек

Граждане Казахстана сами находят работу в различных областях России, трудоустраиваются на предприятиях, в организациях, работают на дому у физических лиц. Как отмечают представители рекрутинговых агентств, в последние годы нянечки и воспитательницы из Казахстана пользуются большим спросом на рынке труда Москвы и других крупных российских городов. Их достоинства – наличие профессионального педагогического образования, отличное знание русского языка, согласие жить вместе с семьей, где требуется уход за ребенком. Эта работа привлекательна и для казахстанских женщин, ведь оплата их труда в Москве гораздо выше, чем в Алма-Ате или Астане. Например, в Алма-Ате няня с педагогическим образованием зарабатывает в среднем \$500 в месяц, а в Москве заработок няни с постоянным проживанием составляет \$1,3 – \$1,7 тысячи³.

С введением в России системы патентов для трудовых мигрантов, работающих по найму у физических лиц, в 2011 году граждане Казахстана оформили 1192 патента, а за 8 месяцев 2012 года – 151 патент. С 2012 года учет трудовых мигрантов из Казахстана в России не ведется в связи с созданием Единого экономического пространства (ЕЭП) Белоруссии, Казахстана и России и новыми правилами, отменившими разрешительный порядок трудоустройства граждан на территории государств-членов Таможенного союза (ТС). Это в перспективе может повлиять на объемы миграции - в сторону их увеличения, и на модели трудоустройства казахстанцев в России. Трудовая мобильность в рамках ЕЭП открывает новые профессиональные и карьерные возможности, повышает материальный уровень граждан РК и их семей за счет более высоких заработков и денежных переводов на родину. Так, за 10 месяцев 2013 года в Казахстан из-за рубежа через системы денежных переводов (СДП) поступило 74,2 млрд. тенге, или около \$485 млн (рост по сравнению с аналогичным периодом 2012 года 17,6%). Средняя сумма одного перевода составила 108,1 тыс. тенге, или \$706,5⁴.

Все же преобладающая доля казахстанцев трудилась за рубежом в сфере неформальной экономики, особенно в 1990-е годы. Ниже мы проанализируем стихийные трудовые миграции казахстанских граждан, всплеск которых наблюдался в 1990-2000-е годы: их формирование, динамику развития, особенности занятости мигрантов в различных секторах экономики, значение для казахстанских домохозяйств. Анализ основан на результатах эмпирических исследований, проведенных автором в 2000-2011 годах.

Для изучения динамики и объемов трудовых миграций казахстанских граждан в 2000-е годы был проведен ряд репрезентативных социологических исследований, в частности, в 2005 году был проведен опрос по республиканской выборке методом *Омнибус*⁵. Объектом изучения были трудовые мигранты, выезжающие или выезжавшие на заработки за пределы своего населенного пункта с 1992 по 2005 годы. Это - пока единственное репрезентативное исследование трудовой эмиграции казахстанцев, проведенное в республике с 1991 года, подобные исследования необходимо продолжать для выявления современных проблем трудящихся-мигрантов из Казахстана, особенно в условиях формирования ЕЭП.

Как показал опрос, среди опрошенных занимались трудовой деятельностью на выезде 175 человек (8,7%). Из них 122 (70%) – мужчины, 53 (30%) – женщины. Опрос позволил получить данные еще о 141 мигранте – членах семьи респондентов, участвующих в трудовых миграциях. Таким образом, общее число трудовых мигрантов составило 316 человек (15,8% от общего числа опрошенных), что позволяет экстраполировать эти данные на всю выборку и сделать оценку численности вовлеченных в трудовые миграции в Казахстане в размере, по крайней мере, 2 млн человек.

Трудовые миграции получили быстрое развитие в переходный период к рыночной экономике, который сопровождался структурным кризисом, ликвидацией многих предприятий производственной и непроизводственной сферы, высвобождением рабочей силы, что наряду с дальнейшей либерализацией экономической жизни способствовало интенсивному развитию самодельности населения. Трудоспособные люди в условиях безработицы, галолирующей инфляции и резкого падения уровня жизни были вынуждены искать альтернативные источники заработка, в том числе за пределами традиционных мест проживания и приложения труда. «Безработица», «безысходность», «отсутствие средств к существованию» – такие причины трудовой миграции называют сами респонденты во время интервью.

Виды трудовой деятельности на выезде. Выезжая на заработки, казахстанские трудовые мигранты занимались (и до сих пор занимают) различными видами деятельности. Условно их можно разделить на:

1. челночный бизнес – закупка товара на выезде и продажа его в месте проживания либо закупка товара в месте проживания и продажа его на выезде;
2. строительство и ремонт – строительство различных объектов на выезде либо ремонт квартир, коттеджей, жилых домов, производственных зданий, дорог и др.;
3. сфера разнообразных услуг – работа в гостиничном и ресторанном бизнесе, торговля, парикмахерские услуги, репетиторство, индивидуальный уход за детьми или больными, ведение домохозяйства и т.д.;
4. квалифицированный труд – работа по найму специалистов, имеющих высшее и среднеспециальное образование и квалификацию, в различных компаниях, предприятиях, организациях;
5. производство и сельское хозяйство – участие в производстве промышленной и сельскохозяйственной продукции.

Как видно из табл. 1, в челночный бизнес в Казахстане было вовлечено около трети всех респондентов – 32,6%. Почти четверть – 23,1% занималась на выезде строительством и ремонтом. Одна пятая – 19,6% работала в сфере услуг. Чуть меньше – 17,7% респондентов были

заняты квалифицированным трудом по найму в различных организациях. И только 7,0% казахстанских граждан на выезде трудились в промышленном и сельскохозяйственном производстве.

Таблица 1. Виды трудовой деятельности на выезде

Виды трудовой деятельности на выезде	человек	%
Челночный бизнес	103	32,6
Строительство и ремонт	73	23,1
Сфера услуг	62	19,6
Квалифицированный труд	56	17,7
Производство и сельское хозяйство	22	7,0
Всего	316	100,0

По результатам опроса выявились гендерные различия в сферах занятости трудовых эмигрантов. В челночном бизнесе заняты в равных долях и мужчины, и женщины – 51,1% и 49,9% соответственно. Строительство и ремонт – сфера преимущественно мужского труда, лишь 2,6% строителей-мигрантов – женщины. В сфере услуг и в производственной сфере преобладают мужчины – 65,5% и 88%, соответственно. Среди квалифицированных специалистов также доминируют мужчины – 67,1%. (рис. 3) Основную часть опрошенных мигрантов в городах (83%) составляет население в возрастных категориях от 21 до 50 лет.

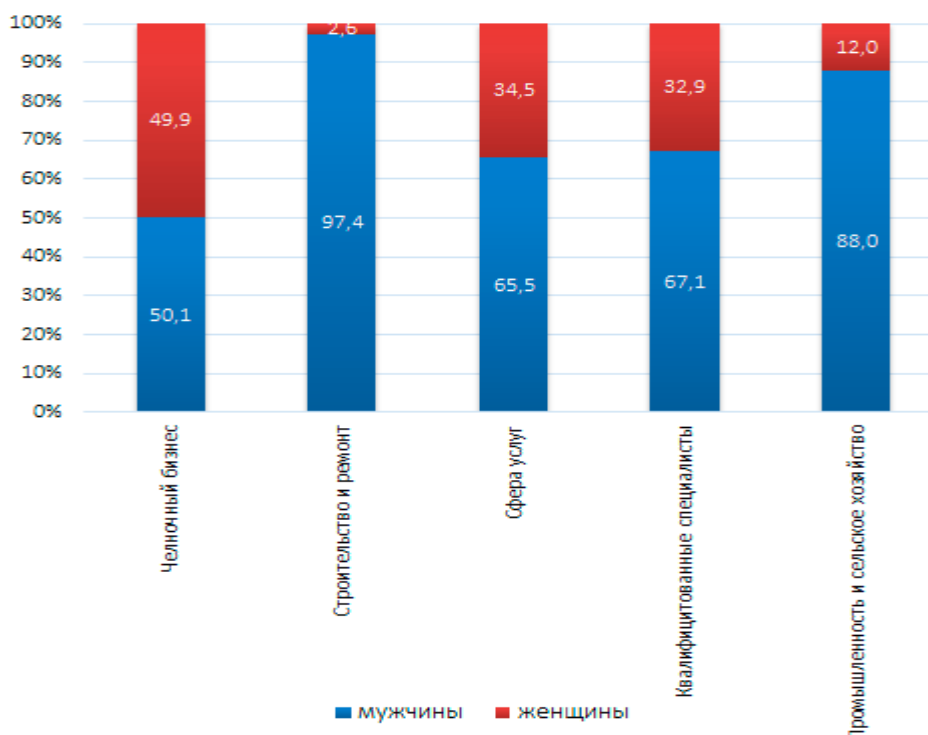


Рисунок 3. Распределение казахстанских трудовых мигрантов по видам деятельности и полу, %, N=2000

География трудовых миграций. Наибольшее количество казахстанских мигрантов выезжало на заработки в пределах своей страны: 56,6% респондентов отметили, что они работали на выезде внутри республики (табл. 2). Среди лидеров – Алма-Ата и Алматинская область, Астана и Акмолинская область, Карагандинская, Мангистауская и Атырауская области, которые уже в начале 2000-х принимали больше всего внутренних трудовых мигрантов.

Таблица 2. В какую страну вы выезжали с целью заработка?*

В какую страну вы выезжали с целью заработка?	человек	%
Внутри Казахстана	179	56,6
Россия	118	37,3
Киргизстан	30	9,5
Страны Западной Европы	22	7,0
Другие страны мира	18	5,7
Другие страны СНГ	17	5,4
Турция	16	5,1
Китай	14	4,4
Страны Восточной Европы	8	2,5
Канада	1	0,3
США	1	0,3
Вся выборка	316	100

* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов, поэтому сумма ответов составляет более 100%.

Первыми по числу упоминаний страны, куда отправились челноки, были соседние страны, и, прежде всего, Россия. Это связано с тем, что вовлечение в трудовые миграции началось с работников бюджетной сферы, более всего пострадавших во время экономического кризиса. Оставшиеся без работы бюджетники не имели возможности оплачивать дорогостоящие авиабилеты, поэтому ездили в основном внутри республики и на приграничные оптовые рынки. Казахстанцы выезжали за российскими продуктами питания, обувью, одеждой, бытовыми приборами, либо для покупки и последующей перепродажи в Казахстане более дешевых китайских и турецких товаров. Приграничные казахстанско-российские рынки оставались наиболее привлекательными на протяжении 1990-х годов. Но уже в конце десятилетия произошла переориентация на другие региональные рынки, и все больше челноков отправлялось за товарами в Киргизию, куда в целом выезжало 9,5% трудовых мигрантов из Казахстана.

Либерализация миграционного законодательства в 1990-е годы открыла границы стран вне СНГ. Одной из самых посещаемых стран для граждан Казахстана, Центральной Азии и России стал Китай. Здесь самыми популярными для казахстанцев были (и есть) соседний с Казахстаном Синьцзян-Уйгурский автономный район, где в административном центре Урумчи и на границе с Казахстаном оборудованы оптовые рынки. К 2013 году вдоль казахстанско-китайской границы сформировалась центры торгово-экономического взаимодействия, весьма популярные среди населения обеих стран. Как правило, это оптовые рынки в районе контрольно-пропускных пунктов (КПП) с Китаем, например, в Алашанькоу, где с конца 2009 года гражданам Казахстана разрешен безвизовый однодневный въезд. В приграничном торговом центре «Майкапчагай-Зимунай» такой безвизовый режим введен с 1 марта 2006 года. Но самый крупный центр открыт на Хоргоском КПП в Алматинской области. Он известен тем, что здесь строится Международный торговый центр и

планируется открыть свободную экономическую зону, которая станет платформой не только двустороннего, но и многостороннего регионального торгово-экономического сотрудничества.

В 1990-е многие казахстанские челноки постоянно посещали также Турцию, которая одной из первых подписала с Казахстаном соглашение о безвизовых посещениях сроком до 30 дней для обладателей всех видов паспортов. География коммерческих поездок постепенно расширялась, по мере того, как Казахстан заключал другие двусторонние международные договоры, и включала Польшу, Объединенные Арабские Эмираты, Индию, Пакистан и другие страны. Во второй половине 1990-х годов поездки совершались во многие страны Западной и Восточной Европы, другие страны СНГ и вне СНГ. Высокое качество профессионального образования, полученное казахстанцами в советский период, способствовало их мобильности в новых условиях.

Виды трудовой деятельности респондентов в стране достижения не одинаковы. Челночный бизнес составляет значительную долю трудовой миграции в каждой из стран, в которую едут казахстанские граждане, в одних – например, в Китае – он занимает почти 100%, в Киргизстане – две трети (66%), а в других – например, в странах Западной Европы – челноки имеют примерно равную долю с занятыми в сфере услуг – 36% и 32%, соответственно (табл. 3).

Таблица 3. Распределение трудовых мигрантов-граждан Казахстана, выезжавших на заработки внутри и за пределы страны, по видам деятельности, % N=2000

Вид трудовой деятельности	Страна/регион достижения, доля в %				
	Внутренняя (межобластная) миграция	Россия	Киргизия	Страны Западной Европы	Страны Восточной Европы
Челночный бизнес	29	44	66	36	21
Строительство и ремонт	28	22	–	18	19
Сфера услуг	15	19	17	32	19
Квалифицированный труд	21	10	10	9	41
Производство и сельское хозяйство	7	5	7	5	–
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Россия – среди стран СНГ, а также страны Западной Европы – среди других регионов мира, куда выезжали казахстанцы, оказались наиболее диверсифицированными с точки зрения сфер занятости респондентов. В России трудовые мигранты занимались в основном челночным бизнесом (44%). 22% и 19% занимались, соответственно, строительством и ремонтом, а также работали в сфере услуг, 10% мигрантов – высококвалифицированные специалисты, 5% заняты в производстве (в промышленности или сельском хозяйстве).

Трансформации миграций в 2000-е и их перспективы. В 2000-х годах диверсифицировались виды занятости казахстанских граждан, особенно в сфере квалифицированного труда. Они работают за рубежом специалистами по информационным технологиям, дизайнерами, инженерами, менеджерами, переводчиками и т.д. В этот период, благодаря благоприятной экономической конъюнктуре (высоким мировым ценам на энергоносители) экономическая ситуация в РК существенно улучшилась, что способствовало развитию новых тенденций в трудовых миграциях: сокращению выезда за рубеж и увеличению внутренней миграции, изменению структуры занятости мигрантов.

Рост иностранных инвестиций в энергодобывающую, строительную, другие отрасли повлиял на увеличение трудовой мобильности. В миграцию вовлекались не только квалифицированные специалисты и рабочие с высшим и средним образованием (что было характерно для 1990-х годов), но и те, кто впервые вышел на рынок труда и не имел специального образования и квалификации (на первых порах это были внутривосточные перемещения). Одновременно снижались динамика и абсолютная численность участвующих в торговых (челночных) миграциях, их постепенно заменяли посреднические – торгово-закупочные, транспортные, туристические фирмы. В 2000-х годах, особенно быстро после 2005-2006 годов, в связи с развитием электронных коммуникаций и технологизацией обслуживания, процесс институционализации торгового бизнеса ускорился, товары теперь можно заказать в режиме online и получить сразу в Казахстане.

Опрос по поводу перспектив трудовых миграций, проведенный в середине нулевых, показал, что почти половина респондентов (48,6%), выезжавших в качестве трудовых мигрантов, собиралась продолжать выездную деятельность, другая часть (51,4%) – планировала ее закончить. Эти ответы свидетельствовали о постепенном снижении числа желающих выезжать на заработки, потому что к этому времени в стране увеличились возможности трудоустройства в местах проживания и в условиях повсеместно растущей потребности в кадрах.

Законная трудовая миграция в Казахстан

Трудовая иммиграция в Казахстан происходит в двух формах: официального привлечения иностранной рабочей силы (ИРС) и стихийной трудовой иммиграции, преимущественно, из стран Центральной Азии и России. Оба потока играют большую роль в удовлетворении острой потребности Казахстана в трудовых ресурсах и вносят значительный вклад в экономическое развитие республики.

Основная цель при привлечении ИРС – выполнение инновационных или технологически сложных видов работ, для реализации которых отсутствуют специалисты соответствующей профессии или квалификации на местном рынке труда, что было особенно актуально в транзитный период к рыночной экономике. Другая важная цель – создание дополнительных рабочих мест на иностранных и/или совместных предприятиях, обучение и повышение квалификации местных работников для последующей замены ими иностранных специалистов.

Чтобы защитить внутренний рынок труда, государство ежегодно утверждает квоты на привлечение иностранной рабочей силы – ограничения числа работников для работы в различных секторах экономики. Как указывается в статье 37 нового закона «О миграции населения» от 22 июля 2011 года, размер квоты на привлечение ИРС устанавливается в процентном отношении к численности экономически активного населения (ЭАН) и учитывает состояние спроса на рынке труда РК. Местные исполнительные органы выдают и продлевают разрешения работодателям на привлечение ИРС и иностранным работникам – на трудоустройство в пределах установленной квоты.

В начале 2000-х годов постановлением правительства РК устанавливалась квота в пределах 0,15% от экономически активного населения, что не превышало 10–11 тысяч человек. С 2004 по 2008 год происходил ежегодный прирост квоты, которая к 2008 году поднялась до уровня 1,6% к ЭАН, или 132,8 тысячи человек. Это самый большой размер квоты за всю историю квотирования, однако, из-за последствий глобального экономического кризиса, она была снижена уже в 2008 году, и, при всех колебаниях, продолжала снижаться до 2013 года. Квота на 2014 год составляет 0,7% к экономически активному населению республики⁶.

Согласно трудовому законодательству Казахстана, в республику приглашаются высокопрофессиональные иностранные специалисты, в которых существует потребность на национальном рынке труда. Привлечение иностранных специалистов осуществляется по следующим категориям: 1) руководящий состав организации (первые руководители и их заместители), 2) руководители структурных подразделений, 3) специалисты, 4) квалифицированные рабочие. Помимо иностранных работников, привлекаемых работодателями для осуществления трудовой деятельности в Казахстане, существует еще две категории трудовых иммигрантов: бизнес-иммигранты – иммигранты, прибывшие с целью осуществления предпринимательской деятельности и сезонные иностранные работники – иммигранты, привлекаемые на работу для выполнения сезонных работ. Рабочие, занятые на сезонных сельскохозяйственных работах, стали привлекаться в Казахстан с 2006 года в связи с нехваткой работников в аграрном секторе. Как правило, это рабочие из Киргизии и Таджикистана.

С начала процесса привлечения ИРС в 1993 году и вплоть до 2003 года численность иностранной рабочей силы в Казахстан в целом была невысокой, но постепенно возрастала. С 2004 года, в связи с экономическим подъемом и растущей потребностью в квалифицированной рабочей силе число иностранных работников резко увеличилось и достигло 58,8 тысячи человек в 2007 году (рис. 4). В 2006-2008 годах республика принимала наибольшее число иностранных специалистов и рабочих, а в годы, когда Казахстан испытал на себе последствия кризиса, привлечение ИРС сократилось в 2-2,5 раза. В этот период численность ИРС стабилизировалась и составляла в 2009 году – 31 тысячу человек, в 2010 году – 29,2, в 2011 году – 27,1, а в 2012 году – 22,0 тысячи человек⁷.

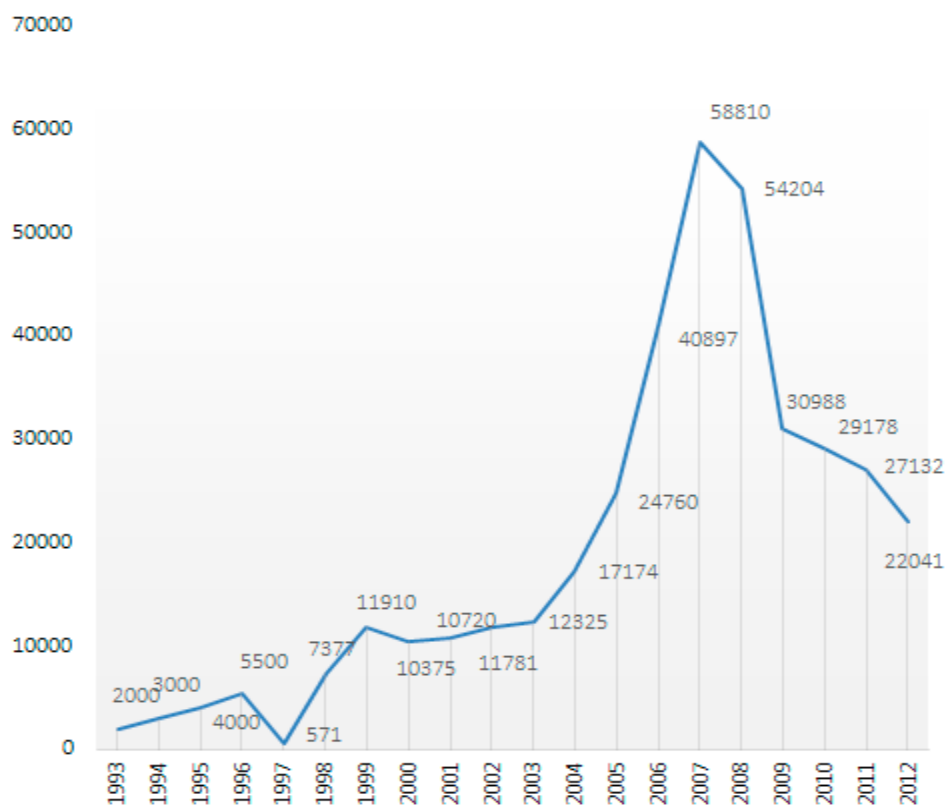


Рисунок 4. Привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, 1993–2012 годы, человек*

* Данные за 1997 г. приведены за 1 квартал

На протяжении всего периода привлечения ИРС преобладали работники из Турции, Китая, Великобритании, Индии. В 1990-е и 2000-е годы наблюдалось устойчивое увеличение числа работников из Турции, как в абсолютном, так и в процентном соотношении. Если в 1990-е годы турецкие рабочие составляли около трети всей и, иностранной рабочей силы, то в 2006 году прибыло уже 17,3 тысячи человек, или 42,3%, а в 2007 году – 28,9 тысячи, или 48% к общему числу ИРС. Лидерство Турции по числу привлеченных объясняется, прежде всего, строительным бумом, который наблюдался в Казахстане, поскольку турецкие рабочие заняты преимущественно в строительстве. В 2009-2012 годах из-за кризиса объемы строительства в Казахстане сократились, а с ними и число турецких рабочих, инженеров, менеджеров. В 2010 году на первое место вышел Китай: доля работников из Китая составила 23,6% от всей привлеченной иностранной рабочей силы. Трудовые мигранты из стран СНГ традиционно составляют около 1/10 всей численности ИРС (10,7% в 2010 году), а лидировали по числу привлеченных Россия (3,7%, или 1092 человека), Узбекистан, Киргизия, Украина.

В 2012 году из 22 тысяч иностранных работников прибыли в Казахстан из Китая – 4290 человек (19,5% к общему числу), Турции – 2537 (11,5%), Индии – 1714 (7,8%), Великобритании – 1341 (6,1%), Венгрии – 846 человек (3,8%). Остальные страны составили – 10586 человек (48,0%) (рис. 5).

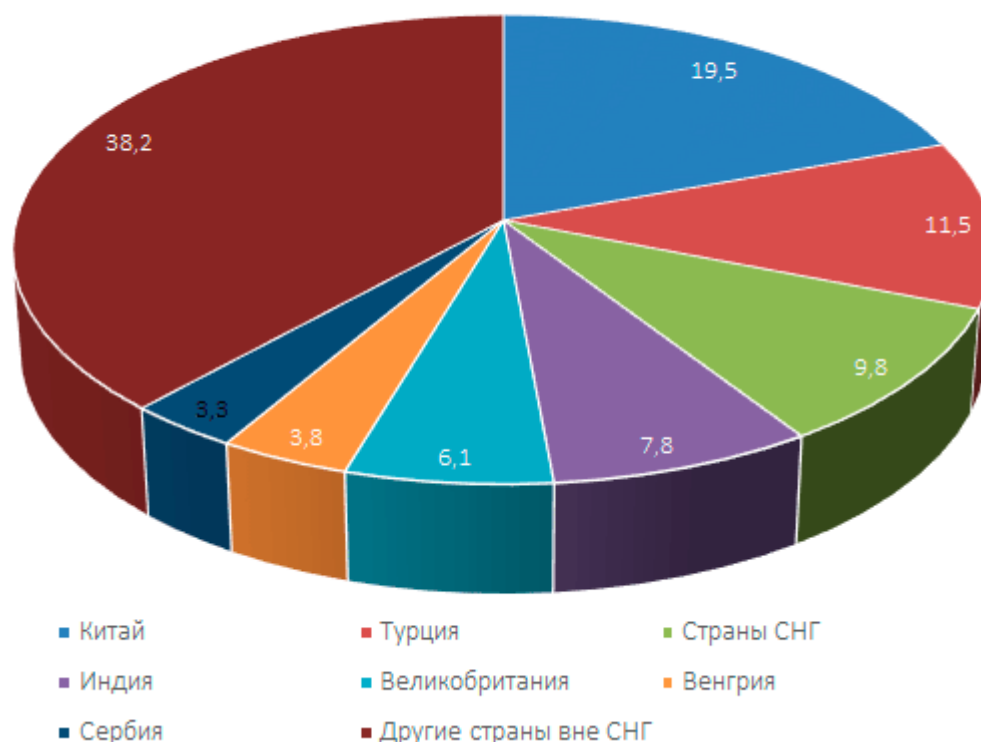


Рисунок 5. Распределение легально зарегистрированной иностранной рабочей силы в Казахстане по странам выхода мигрантов, 2012, %

Указанная численность иностранной рабочей силы не включает тех, кто имеет право въехать и работать вне квоты по наиболее востребованным специальностям или по приоритетным проектам.

Кроме того, граждане государств-участниц Таможенного союза – Белоруссии и России – с 2012 года имеют право работать на территории РК без прохождения разрешительных процедур. Все эти законно занятые работники в определенной степени удовлетворяют острую потребность экономики в квалифицированных кадрах.

В региональном распределении наибольшее количество иностранных специалистов приезжает работать в Атыраускую область – 30%, г. Астану – 15,2%, Мангистаускую область – 12,2%, Алматинскую область – 7,5% и г. Алматы – 15,8% (2010 год), что в совокупности составило 80,7% всех иностранных работников. Эта же региональная структура занятости ИРС сохранилась с небольшими вариациями, в 2012 году, где Атырауская область – 30,3%, и Астана – 25,3% по-прежнему лидировали.

Казахстан предпринимает меры по привлечению квалифицированных специалистов из-за рубежа в отдельные отрасли, например, в перерабатывающую промышленность, где темпы прироста занятых пока невысокие, а потребность в них велика. С этой целью предлагаются определенные льготы для специалистов инженерных специальностей при получении гражданства Казахстана, в соответствии с указом Президента от 6 июня 2005 года №1587 «Об утверждении перечня профессий и требований для лиц, в отношении которых установлен упрощенный порядок приема в гражданство», а также при получении вида на жительство.

Иностранные компании и иностранная рабочая сила оказывают значительное влияние на развитие отдельных отраслей экономики Казахстана. Например, строительная отрасль Казахстана была в упадке в 1990-е годы, но в период экономического оживления 2003-2007 годов, благодаря росту инвестиций, госзаказов в Алма-Ате, Астане, Атырау, Шымкенте, в областных центрах, западных областях начался строительный бум. Отрасль стала испытывать постоянный дефицит квалифицированных инженерных кадров и рабочих.

Турция – одна из первых инвесторов в РК и, в отличие от других инвесторов, начала развивать свой бизнес и вкладывать капиталы еще в кризисном 1994 году. Таким образом, Турция, с одной стороны, удовлетворяла острую потребность в строительных кадрах, а с другой, инвестировала значительные капиталы в казахстанскую экономику. По данным посольства Турецкой Республики в Казахстане, только с 1994 по 2000 год было создано около 3 тысяч совместных турецко-казахстанских предприятий. Объем внешнеторгового оборота за эти шесть лет вырос в 12,5 раза: с \$40 млн до более чем \$500 млн, объемы инвестиций турецкого капитала достигли к 2000 году \$1,5 млрд⁸.

Стратегия турецких строительных компаний была самой успешной – высокое качество работ и короткие сроки строительства: многие объекты, в частности высотные жилые дома, возводились в летнее время буквально за несколько месяцев. По общему признанию, наиболее интересные современные здания в различных городах Казахстана построены турецкими строителями: высотный бизнес-центр «Есентай», отель Мариотт, гостиницы Рахат-палас и Интерконтиненталь в Алма-Ате и Астане и многие другие. Важными факторами успеха турецкого строительного бизнеса были относительно низкая цена, современный дизайн и планировка, технологическое и инфраструктурное качество проектов. К этому следует добавить умение идти на инвестиционный риск, деловые и партнерские связи с казахстанскими заказчиками, умение вести переговоры, лоббистские кампании. Турецкие компании занимались также инфраструктурными проектами, развивали гостиничный, ресторанный и торговый бизнес, поставляя в Казахстан различные товары, включая продукты, одежду и обувь, предметы быта.

По данным посольства Казахстана в Турции, в 2012 году развитие двустороннего сотрудничества продолжается в рамках Стратегии Казахстана по индустриально-инновационному развитию на период 2003-2015 годов. Разработан план создания казахстанско-турецких индустриальных зон в регионах Казахстана, планируется построить транснациональную железнодорожную магистраль в Турцию через Азербайджан и Грузию, а это значит, миграция турецких специалистов и рабочих в

Казахстан продолжится. В 2012 году торговый оборот между Казахстаном и Турцией составил порядка \$3,6 млрд, что свидетельствует об устойчивом взаимодействии деловых кругов двух стран⁹.

Помимо перечисленного, турецкие компании также создают курсы по переобучению и повышению квалификации местных рабочих и специалистов, создают для них рабочие места. Однако, большие различия в оплате труда турецких и местных рабочих являются «камнем преткновения» в двусторонних деловых отношениях. Это порой приводит к открытым конфликтам между казахстанскими рабочими и турецким менеджментом, либо самими рабочими. Эта проблема всегда имеет широкий общественный резонанс¹⁰.

Позитивную роль играет не только крупный, но и средний иностранный бизнес. Среднее предпринимательство создает этнически разнообразный бизнес, например, в сфере питания, торговли предметами национально-кустарного промысла, рекреации, диверсифицируют сферу обслуживания, предлагая услуги – новые и лучшего качества. В сфере обслуживания занято значительное количество иностранных граждан. Именно благодаря иностранным компаниям в стране появились комфортный гостиничный бизнес, новые виды ресторанов и национальных кухонь (турецкая, китайская, японская и т.д.). Иностранный менеджмент в гостиничном и ресторанном бизнесе не только обеспечил качественный сервис в данном секторе, но и благодаря усилению конкуренции повысил общий стандарт обслуживания клиентов в Казахстане.

Иностранные компании создают дополнительные рабочие места, переобучают местную рабочую силу с тем, чтобы потом заменить ею иностранных менеджеров и специалистов. Они также инвестируют в социальные программы и локальные проекты, реализуют благотворительные программы, что положительно сказывается на местном рынке труда. По данным Минтруда РК, в 2012 году, например, в рамках выполнения особых условий выдачи разрешений, в компаниях и на предприятиях, где работали иностранные граждане (22 тыс. человек), было занято 389 тыс. казахстанских граждан, создано 29,9 тыс. дополнительных рабочих мест для граждан РК. Кроме того, 18,3 тыс. человек прошли профессиональную подготовку или переподготовку, 21,8 казахстанца повысили квалификацию, 1,9 тыс. казахстанских граждан заменили иностранных специалистов.

Повышение «казахстанского содержания», т.е. увеличение доли граждан Казахстана в штате работников иностранных компаний, стало дополнительным к их основной инвестиционной и производственно-хозяйственной деятельности, а также является частью социальной ответственности бизнеса.

Численность и структура нерегулируемой трудовой миграции в Казахстан

Превращение Казахстана в региональный центр приема трудовых мигрантов, а других республик региона – Киргизии, Таджикистана, Туркмении, Узбекистана – в «посылающие» страны, обусловлено неравномерностью экономического развития в республиках Центральной Азии, разницей демографических потенциалов стран региона, дисбалансом спроса на рабочую силу и ее предложения на региональном рынке труда. Важную роль играет либерализация миграционных режимов, географическая близость, благоприятные природно-климатические условия и другие факторы.

Все эти объективные факторы приводят к тому, что возникают не только регулируемые, но и стихийные каналы миграции. Наряду с законно привлекаемой рабочей силой из-за рубежа, в Казахстане распространена нерегулируемая трудовая иммиграция, в основном из республик Центральной Азии и России. Мигранты прибывают законно; регистрируются, как правило, в установленном порядке, но затем трудоустраиваются, не имея контрактов, договоров, по устной договоренности, что и делает их незаконно занятыми, а значит, имеющими статус «мигрантов с нерегулированным статусом».

Число незаконно занятых мигрантов точно неизвестно и варьируется год от года. В течение последнего десятилетия оно составляло, по оценкам автора, от 200-300 до 700 тысяч – 1 млн человек (кумулятивно, за год). По данным МВД РК, в 2009 году было выдворено из Казахстана 18258 человек, из них 17164 – граждан стран СНГ. По некоторым оценкам, меры принудительного выдворения (по решению суда) затрагивают лишь 1% незаконно находящихся в стране иностранных граждан. Исходя из этих оценок, можно предположить, что число незаконных мигрантов за 2009 год могло составить около 1,8 млн. В 2011 году выдворено 12955 человек, и оценка числа незаконных мигрантов – около 1,3 млн человек. Такой значительный поток незаконных мигрантов формируется за счет большой протяженности границ РК, их «прозрачности» из-за недостаточного количества контрольно-пропускных пунктов, распространенной практики въезда в Казахстан, минуя пункты контроля, и, конечно, безвизового режима и правовой безграмотности граждан центральноазиатских стран.

Поток мигрантов с неурегулированным статусом складывается из сезонной миграции неквалифицированной и малоквалифицированной рабочей силы, индивидуальных предпринимателей, квалифицированных работников сферы услуг и «челноков», которые приезжают на оптовый рынок в г. Алматы на срок менее трех-пяти дней для закупки или перепродажи товара. Именно кратковременное пребывание торговых предпринимателей и создает значительный кумулятивный объем приезжающих в Казахстан.

Структура занятости. В структуре неурегулированной трудовой иммиграции по сферам занятости представлены десятки видов экономической деятельности. В Казахстане это: сельское хозяйство; строительство и ремонт; торговля (включая «челночный» бизнес); сфера обслуживания, включая домашний труд (няни, гувернантки, сиделки); образование и здравоохранение; банковский сектор и информационные технологии; горнодобывающая промышленность (нефтегазовая) и другие производства.

Торговые (челночные) миграции. Особенностью торговых миграций в Казахстане и некоторых других странах Центральной Азии является *двусторонний характер* миграций и бизнеса. Из Казахстана за рубеж выезжают за товарами казахстанские граждане, а в РК приезжают торговцы из других стран Центральной Азии и Китая. Как и казахстанские торговые мигранты, предприниматели из других стран ведут на выезде торговый бизнес, закупая товары в других городах и странах и привозя их на перепродажу в РК с целью получения прибыли.

Торговые мигранты и индивидуальные предприниматели из других стран торгуют в основном одеждой, обувью, а также фруктами, овощами и зеленью на базаре. Небольшое количество мигрантов продают товары для ремонта и строительства, технику и спортивное снаряжение.

В каждом городе Казахстана можно найти не одну «барахолку» или рынок, но самый крупный центр региональной торговли – это рынок «Болашак» под Алматы, откуда товары транзитом следуют в города Казахстана, страны Центральной Азии – Киргизию, Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан, а также Россию. Начиная с 1990-х годов, здесь сформировалась инфраструктура торговли и обслуживания, т.е. хранения, размещения, питания, коммуникаций, мелкого ремонта и других услуг для предпринимателей, продавцов, водителей, охранников и др. Здесь заняты десятки тысяч человек, для которых работа в этой сфере стала способом сначала выживания, а потом и повышения уровня жизни. Среди торговцев («челноков») оптовых рынков, как правило, преобладают граждане Киргизии. Например, на оптовых рынках Шымкента 80% киргизских торговцев – женщины. Благодаря тому, что киргизские торговцы имеют разрешение на торговлю, они являются относительно защищенной группой трудовых мигрантов.

В 2012 году в Казахстане действовало 818 торговых рынков, а это - 968 тыс. торговых мест¹¹. На рынках постоянно создавались новые рабочие места, отметила вице-президент Ассоциации торговых предприятий, на каждом месте работает 5 человек - 1 арендатор, 2 продавца и 2 грузчика, то есть один предприниматель предоставляет четыре рабочих места. Из числа людей,

занимающих торговые места, 76% – женщины. Из числа всех занятых в сфере рынков 14% – люди моложе 30 лет. В общем объеме розничной торговли 46% приходится на долю рынков: «... когда говорят, что вся страна живет хорошо, и все хотят закупаться только в торговых домах – это не совсем правда»¹².

Даже несколько приведенных цифр говорят об огромном социальном и экономическом значении торгового бизнеса и рынков как институциональных единиц для осуществления торговли, создании рабочих мест. Тем не менее, после нескольких пожаров осенью 2013 г. на крупнейшем рынке Алматы «Болашак», несколько рынков было снесено (Арал, Улугер, и планировалось снести рынки Аязоз, Жаркент, Адам, Давун и Акжар), а земли, отведенные под эти рынки, была изъяты для строительства торговых домов и расширения дороги¹³. Рабочие места для предпринимателей, пострадавших в результате этих событий, не были созданы в полном объеме. Представляется, решения и действия властей Алматы по стремительному сносу и ликвидации рынков было недальновидным и политически непродуманным. Тысячи алматинцев и приезжих торговцев остались без средств к существованию, а десятки тысяч казахстанцев из регионов и столицы лишились возможности покупать на популярном рынке дешевые товары. Негативные социальные последствия этих решений еще дадут о себе знать.

Сельское хозяйство. В Казахстане мигранты-иностранцы заняты почти во всех земледельческих секторах сельского хозяйства: табаководстве, хлопководстве, овощеводстве, плодоводстве, бахчеводстве и виноградарстве. Трудовая миграция в сельскохозяйственный сектор РК носит в основном сезонный характер. Ежегодно, с марта по октябрь, в зависимости от особенностей возделывания и сроков уборки сельскохозяйственных культур. Как отметил аким одного из сельских акиматов (местной администрации) Енбекшиказахского района Алматинской области, использование труда киргизских мигрантов – необходимость, они не создают конкуренции для местного населения, наоборот, они – желанный трудовой ресурс. Потребность в дополнительных (узбекских) рабочих подтверждает другой руководитель приграничного хлопкового хозяйства из Южно-Казахстанской области. По его словам, у них в хозяйстве 80 тыс. человек, а требуется еще 50 тыс., чтобы убрать осенью созревший хлопок. Таким образом, только в одно хозяйство ЮКО на уборку хлопка прибывает несколько десятков тысяч трудовых мигрантов, граждан Узбекистана¹⁴.

Строительство и сфера обслуживания. Временная работа по найму в строительной отрасли длится по несколько месяцев. В период экономического оживления во многих областях возводились жилые дома (городские многоэтажные и пригородные коттеджи), промышленные здания и сооружения – хранилища, склады, дороги, транспортная инфраструктура. Достаточно отметить, что ввод общей площади жилья в РК на пике строительного бума в 2006 году составил 123,9% к 2005 году, а по отдельным городам и областям, например, в Алматы - 137,1%, Алматинской области - 146,4%¹⁵. Отрасль постоянно испытывала дефицит кадров – от квалифицированных инженеров до чернорабочих. Эту потребность удовлетворяли местные рабочие из других областей (внутренние мигранты) и трудовые иммигранты из соседних государств. Глобальный экономический кризис сказался и на строительном секторе: так, в Алматы в 2008 году имелось 157 строительных объектов, из них 112 работали в полном объеме, а 45 строек были заморожены¹⁶. Работы не хватало не только для иностранных, но и для местных работников.

Хотя число иностранных рабочих и специалистов в строительной отрасли в отдельные годы достигало значительных объемов (особенно включая незаконно занятых), они не оказывали решающего влияния на занятость (и безработицу) в отрасли. Причина в том, что, во-первых, иностранные работники заполняют те ниши на рынке труда, где – на областном или отраслевом уровне существует дефицит тех или иных специальностей, либо в случае нерегулируемой миграции – это сегменты малоквалифицированного и непрестижного труда, которые не хотят занимать местные жители. Во-вторых, по закону иностранные работники должны находиться в Казахстане временно, на период до года, и поэтому они не успевают «укорениться» и превратить временное место работы в постоянное.

В **сфере услуг** представлены самые различные виды деятельности – повара и официантки в ресторанах и кафе, рабочие-ремонтники – от ремонта квартир до ремонта техники и машин. Популярны работа шашлычника, пекаря, продавца самсы и хлебобулочных изделий, грузчика и др. Среди интеллектуальных видов труда – программирование и ремонт компьютеров, преподавание, оказание медицинских услуг. Некоторые занятые в сфере услуг признавались, что занимались проституцией. Занятые в сфере обслуживания нередко берутся за дополнительную работу: посудомойками, фасовщицами, домработницами, нянями, мойщиками автомашин и т.д.

Труд в домашнем хозяйстве. Труд нерегулируемых мигрантов широко используется в домашнем хозяйстве. Граждане соседних республик работают нянями, домработницами, сиделками, воспитателями, гувернантками, клинерами (уборщицами), в семьях; охранниками, сторожами, садовниками, дворниками в загородных домохозяйствах казахстанцев. В условиях нехватки яслей, детских садов или их дороговизны многие родители нанимают нянечек по уходу за ребенком, горничных для помощи по дому. Медицинские услуги очень дороги в Казахстане, и это стимулирует спрос на временно приходящих медсестер или сиделок по уходу за пожилыми родителями или родственниками. Права «неофициальных» надомных работников нередко нарушаются: рабочий день не нормирован, выплата заработанных средств задерживается, а иногда вообще не выплачивается. Это подтвердило первое в этой области эмпирическое исследование: в Казахстане 90,3% респондентов не имели письменного договора с работодателем. Рабочий день у домашнего работника длится в среднем около 10 часов, некоторые работают 6 дней в неделю, а в отдельных случаях – круглосуточно и без выходных. Социальный пакет почти полностью отсутствует. Размер почасовой оплаты в Алматы и Астане в среднем около 375 тенге (\$2,5), оплата за месяц – около \$350¹⁷.

Сфера высококвалифицированного труда. С большой потерей технических, медицинских, образовательных кадров в 1990-е годы, в начале 2000-х в Казахстане увеличилась иммиграция специалистов. Они работают в университетах и колледжах, в медицинских центрах и коммерческих структурах – компьютерных фирмах, заведениях культуры, индустрии развлечений

Чтобы удовлетворить потребность в кадрах, правительство РК упростило правила найма работников медицинской и образовательной сферы из-за рубежа, которые сейчас могут трудоустроиться, не имея официальных разрешений. Всевозрастающее число квалифицированных специалистов привлекается на работу в другие регионы республики практически во все сферы – инженерно-строительную, коммуникационную, торговую, банковскую, образовательную и т.д. Всемирный Интернет, развитие систем коммуникаций помогают специалистам относительно быстро найти работу в Казахстане¹⁸. Опросы подтверждают, что поиск вакансий и публикация резюме на интернет-ресурсах многие считают наиболее успешным способом поиска работы – так ответили 45% респондентов. Обращение в службы занятости, посещение ярмарок вакансий практикуют 18%, а использование информации в газетах и журналах и обращение в коммерческие кадровые агентства, 13 и 5%, соответственно. 20% респондентов затруднились ответить¹⁹

Более всего востребованы инженерные специальности: инженеры по разработке нефтяных месторождений и инженеры-геологи, инженеры-энергетики и теплотехники, конструкторы и проектировщики, инженеры-плановики и аудиторы по качеству, инженеры по наладке и испытаниям, специалисты в области инновационных технологий и т.д. Требуются также системные администраторы и менеджеры по проектам и развитию бизнеса, юристы и бухгалтеры, редакторы, дизайнеры, преподаватели и т.д. Во втором десятилетии XXI века сохраняется дефицит именно этих специальностей. Анализ ситуации на рынке труда в 2013 году подтвердил сохраняющуюся потребность в топ менеджерах: гендиректора, директора по развитию, коммерческие директора, руководители проектов, директора по производству, главные технологи и т.д.²⁰. Впрочем, эти последние вакансии топ менеджеров и ключевых специалистов имеются в основном в коммерческом секторе РК и привлекаются официально по квоте.

Этносоциальная структура мигрантов представлена преимущественно коренным населением посылающих стран (киргизы, таджики, узбеки). Многие из них впервые вышли на рынок труда и не обладают ни профессиональным образованием, ни навыками. Выходцы из села в большинстве своем не знают русского языка (особенно в Узбекистане, где в 1990-е годы система образования переведена на латинскую графику, и в сельских школах не хватает учителей русского языка). С этой проблемой сталкивается и Россия, куда в последние годы направляется большой поток трудовых мигрантов из Центральной Азии: в основном это выходцы из сел и небольших городов, из бедных слоев населения, менее образованы и плохо знают русский язык.

Основной тренд трудовых миграций в регионе в начале XXI века – это увеличение объемов и «омоложение» состава, поскольку на заработки выезжают все более молодые возрастные когорты мигрантов. В нулевые годы «миграционная волна» из Узбекистана набрала силу в Казахстане и России. Исходя из анализа современных социально-демографических процессов и этнодемографической структуры населения региона, в ближайшие годы миграция из этих стран будет увеличиваться, но в средне- и долгосрочной перспективе этот тренд может измениться.

Центры притяжения трудовых мигрантов

В 2000-е годы в Казахстане сформировались свои «центры притяжения» неурегулированных трудовых мигрантов, что связано с неравномерностью регионального экономического развития страны. Диспропорции сложились исторически, но в советский период они компенсировались государственным перераспределением ресурсов, в частности из «центра» – в республики Средней Азии, а внутри Казахстана – из индустриальных северных и северо-восточных областей в аграрные южные и юго-западные области. В период рыночной экономики диспропорции усугубились неравномерным вложением иностранных инвестиций в западный нефтяной регион, дисбалансом социального и экономического развития.

В Казахстане сложились четыре центра притяжения мигрантов: г. Алматы и Алматинская область, г. Шымкент и Южно-Казахстанская область (ЮКО), Западный регион и г. Астана. Но трудовые мигранты присутствуют и во всех остальных областях республики, что подтвердили результаты миграционной амнистии незаконных трудовых мигрантов в 2006 году. Тогда было легализовано 165 тысяч трудовых иммигрантов из стран СНГ, наибольшее количество в г. Алматы – 15,3%, Южно-Казахстанской – 13,3%, Алматинской – 11,8% и по 6% в Атырауской, Карагандинской, Мангистауской областях и Астане²¹.

Западный регион привлекателен для иностранных специалистов и рабочих, так как здесь строятся нефтепроводы, нефте- и газоперерабатывающие заводы, развиваются инфраструктура и коммуникации. В этот регион едут высококвалифицированные специалисты из различных стран мира, включая страны СНГ. Много рабочих прибывают вне квоты и работают вахтовым методом.

Алматы – столица Казахстана до 1997 года. Ныне «южная столица» – самый крупный по численности город (1,5 млн жителей в 2013 году), образовательный, научный и культурный центр страны, а после принятия постановления правительства РК – региональный финансовый центр. Алматы, в силу уже накопленного экономического и социально-культурного потенциала, остается привлекательным для населения всей страны, но в первую очередь для жителей южного региона как в плане доступа к достижениям культуры, возможностей профессионального роста, так в плане экономических перспектив. Это же привлекает и мигрантов из всего региона. В Алматы представлено все многообразие сфер занятости: строительство, торговля, сфера обслуживания (гостиницы и рестораны, транспорт и связь, финансовая деятельность), горнодобывающая и обрабатывающая промышленность (управленческие структуры иностранных компаний) и, конечно, бизнес. Как и везде, в Алматы мигранты работают не только по договору, но и по устной договоренности безо всякого контракта.

Астана – столица Казахстана с декабря 1997 года, пример интенсивного развития крупного города за счет приобретения нового политико-административного статуса и больших финансовых вливаний. Она привлекает в основном жителей северного и центрального регионов. Население Астаны в последний межпереписной период (1999-2009 годы) значительно выросло, в значительной степени за счет внутренних трудовых мигрантов, которые первоначально приезжали на заработки, а затем покупали жилье и переезжали на жительство в северную столицу. В Астане в 2000 году было 381 тыс. жителей, а в конце 2013 года – уже около 800 тыс. Благодаря крупным иностранным и государственным инвестициям в Астане уже 15 лет ведется интенсивное строительство, особенно бурное в 2003-2007 годах. Сегодня на южную и северную столицы приходится более 50% всех привлеченных в строительную отрасль специалистов и рабочих.

Южный регион привлекает рабочую силу из Киргизии и Узбекистана. В Алматинской и Жамбылской областях на плантациях табака, риса, сборе овощей заняты в основном граждане Киргизии, на хлопковых плантациях Сарыагашского и Махтааральского районов Южно-Казахстанской области, приграничной с Ташкентской областью Узбекистана – из Узбекистана.

Центральный, Северный и Восточный Казахстан из-за отдаленности и суровых климатических условий не столь привлекательны для выходцев из Узбекистана и Киргизстана, как, например, Алматы или Шымкент. Российские специалисты приезжают на работу в энергетическом секторе, угольной и металлообрабатывающей промышленности в Павлодарскую, Восточно-Казахстанскую, Карагандинскую области и Астану. Российские предприниматели активно развивают в Казахстане свой бизнес. В настоящее время сюда также едут работать высококвалифицированные специалисты из Бишкека, Ташкента, Самарканда, других крупных городов Центральной Азии.

"Мигрантские сети" и проблемы адаптации иммигрантов

Трудовые миграции в Казахстан из стран Центральной Азии имеют временный и возвратный характер, и поэтому их можно назвать *циркулярными миграциями*. Согласно данным эмпирического исследования 2005 года, на юге республики основной поток трудовых мигрантов – 63,5% прибывает на срок от 3 до 9 месяцев (вместе с ответившими, что они «работают весь сезон») ²². Это, как правило, приезжающие с марта по ноябрь на сезонные сельскохозяйственные работы, либо в летние месяцы для работы в строительстве и сфере услуг. 7,5% респондентов работают в республике менее 3 месяцев. Это – «торговые мигранты» («челноки»); прибывшие на заработки в сферу обслуживания на лето; мигранты, прибывшие помочь своим постоянно работающим родственникам-мигрантам и др. Общая доля респондентов, находящихся в Казахстане не более 9 месяцев, составляет 71%. 29% опрошенных мигрантов работали в Казахстане постоянно. Вместе с работавшими на выезде один год и более они составили 31,4%. Сюда включены те, кто занят квалифицированным и надомным трудом.

Подобная сезонная занятость может быть интерпретирована как проявление глобального тренда – циркулярной миграции, распространившейся во многих странах мира. Благодаря географической близости мигранты могут посещать свои семьи в течение года (это особенно актуально для женщин в связи с их возрастающим вовлечением в трудовые миграции), либо возвращаться домой на зимний период, когда потребность в дополнительной рабочей силе в Казахстане снижается.

Хотя многие миграции в Центральной Азии в первом десятилетии XXI века имеют временный и экономически мотивированный характер, тем не менее, под влиянием глобализации меняется их мотивация. Многие временные миграции в целях занятости, обучения, воссоединения с семьей и т.д., постепенно имеют тенденцию превращаться в постоянные, т.е. происходит переезд на постоянное место жительства. Мигрант может воспользоваться ресурсами мигрантской диаспоры для того, чтобы остаться в стране пребывания: работать на вторичном или анклавном рынке труда

у бывшего соотечественника, постоянно продляя свое пребывание в Казахстане, или открыть свой бизнес в местах компактного проживания диаспоры. Нелегалы, как правило, используют коррупционные схемы. Трансформация временной миграции в постоянную влияет на этнический состав в стране приема: этим, в частности, объясняется значительное увеличение киргизской и таджикской диаспоры в Казахстане межпереписной период 1999-2009 годов.

Трудовых мигрантов можно найти почти в любом секторе экономики Республики Казахстан. Каким образом осуществляется поиск работы, как мигранты договариваются по поводу оплаты и условий труда в чужой стране, как добираются до работы? Как показал опрос среди мигрантов, такие неформальные структуры, как «мигрантские сети», нередко с помощью мигрантских или национальных диаспор в стране достижения, оказываются более эффективными в организации миграции и трудоустройстве, чем государственные службы, и в этом – одна из новых глобальных тенденций в развитии миграций в Казахстане и регионе в целом.

«Мигрантские сети» – это межличностные связи, которые соединяют узами родства, дружбы, землячества мигрантов, бывших мигрантов и жителей сообществ, принимающих и посылающих мигрантов²³. Большое значение «мигрантских сетей» подтверждают исследования автора, согласно которым земляческие отношения и связи среди мигрантов играют решающую роль на всех этапах организации миграции: поиска работы, трудовой деятельности на выезде, помощи в месте в трудной ситуации, возвращения в страну исхода и т.д.

Так, согласно опросу, проведенному в 2011 году, более трети респондентов – 36% находят работу через родственников, 34% – через знакомых и коллег, 18% – самостоятельно²⁴. Находят работу через посредников и «черные» биржи труда – 9%, через объявление в газете и Интернет – 1%. Мигранты редко трудоустраиваются при содействии частных агентств занятости – 3% и государственных служб занятости – 1%.

Большая роль земляческих отношений среди мигрантов видна и в ответах на вопрос о том, кто поддерживает их на выезде: на первом месте – родственники, так ответили 43,1% опрошенных, далее - мигранты в месте проживания (34,9%), затем – земляки (32,5%). Работодателей упомянули 10,2% респондентов, представителей агентств по трудоустройству – лишь 0,4%. Формирование неформальной мигрантской сети между районами в странах исхода и странах достижения – это «социальный капитал», который облегчает последующую миграцию граждан стран Центральной Азии в Казахстан и Россию. Социальный капитал – это ресурсы социальных отношений и сетей, облегчающих действия мигрантов за счет формирования взаимного доверия, определения взаимных обязанностей и ожиданий. Он особенно важен для нерегулируемых мигрантов-иностранцев. Обосновавшиеся ранее мигранты помогают вновь прибывшим в поиске работы, жилья, выборе школы для детей и больницы для членов семьи, передачи заработанных денег, ищут посредников, когда их земляка задерживает миграционная полиция, помогают в других затруднительных ситуациях.

Отрицательная сторона использования ресурсов «сетей» и диаспор заключается в том, что они способствуют формированию «параллельного существования» мигранта в стране пребывания. Мигрант старается не показываться без лишней надобности на улице, выходит только в магазин, да и то с товарищами, в случае необходимости в медицинской помощи обращается только к тому врачу, на которого укажут соседи-мигранты, или же к земляку-медику. Даже когда надо отослать семье денежный перевод такие мигранты делают это консолидировано, то есть отдают деньги одному земляку, легально работающему, и тот от своего имени посылает перевод в свою страну. Это делается потому, что в пунктах международных переводов при осуществлении финансовых операций все клиенты должны предъявлять паспорт и миграционную карточку, которая как раз и может выявить нарушение пребывания иностранного гражданина в РК.

Таким образом, очевидно, что в организации миграции накопились противоречия. С одной стороны, видна большая позитивная роль диаспор, социальных и мигрантских сетей как

основного фактора (само)организации и саморегуляции миграции, а с другой, растущая, но пока незначительная роль государственных и частных структур в организации и регулировании миграций. Преодоление этого противоречия в дальнейшей институционализации процессов предвыездной подготовки, трудоустройства, социальной защиты и т.д. - в стране исхода и достижения.

В Центральной Азии **адаптация** мигрантов имеет свою специфику в силу того, что посылающие страны и принимающий Казахстан – страны с преимущественно тюркоязычным населением (за исключением Таджикистана), исповедующим ислам. Схожие этнокультурные традиции способствуют относительно быстрой адаптации трудовых иммигрантов в РК. Однако из-за того, что число нерегулируемых мигрантов во много раз превышает число законно занятых, и первые находятся в положении «нелегально занятых», их адаптация протекает сложно и противоречиво: она нередко заключается в освоении нелегитимных социальных практик приспособления («негативная адаптация»), а не в присвоении социальных, правовых, культурных норм принимающего общества.

В Казахстане даже законные иностранные работники слабо адаптированы и не интегрированы из-за краткосрочности своего пребывания в стране, а нерегулируемые мигранты, которых большинство, находятся на полулегальном положении. По данным репрезентативного социологического исследования, проведенного Казахстанским институтом социально-экономической информации и прогнозирования в 2010 году, большинство жителей Казахстана вообще не взаимодействуют или очень редко контактируют с трудовыми мигрантами из других стран (81,4% респондентов). Постоянные или частые контакты с мигрантами, прибывающими на заработки из других стран, характерны только для 12,3% казахстанцев. Чаще всего жители Казахстана общаются с трудовыми иммигрантами в случае необходимости. При этом 14,2% респондентов негативно оценивают свой опыт общения с трудовыми мигрантами из других стран, испытывают дискомфорт при общении с ними и стараются избегать подобного общения²⁵.

Отчуждение между мигрантами и местным населением нарастает. Незаконно занятые мигранты – это «незнакомцы» в местных сообществах, их психологическое самочувствие, ожидания, планы, надежды неизвестны даже тем, кто нанимает их на работу, не говоря об обществе в целом. Каков адаптационный потенциал иммигрантов, как влияют прибывшие, временные и постоянные, на этнодемографическую и социальную структуру общества, какова эффективность их труда – пока слабо изученные вопросы.

Анализ ситуации с адаптацией иммигрантов требует структурированного подхода, потому что включает весь комплекс вопросов жизнедеятельности мигранта и институциональную базу для решения этих вопросов в стране достижения и стране исхода (это актуально и для организации законной трудовой миграции самих казахстанцев). Важной составляющей регулирования трудовых миграций - предвыездная подготовка трудовых мигрантов в странах-донорах рабочей силы: Узбекистане, Киргизстане и Таджикистане. В этих странах необходимо развивать систему подготовки потенциальных трудовых мигрантов, которая должна включать начальное профессиональное обучение, языковую подготовку (обучение русскому языку), первичную правовую и культурную ориентацию (знание законов, обычаев и традиций страны приема).

Необходимы центры информационной и правовой поддержки мигрантов до отъезда и во время пребывания в стране с целью решать вопросы регистрации и правового статуса. Для обеспечения доступа к рынку труда необходимо наличие сети рекрутинговых (посреднических) агентств по трудоустройству, центров профессиональной и квалификационной подготовки/переподготовки в стране приема и стране исхода. В числе важнейших вопросов – организация доступа мигранта и членов его семьи к социальным услугам и развитость инфраструктуры оказания этих услуг (включая образовательные услуги для детей мигрантов). Особое внимание должно уделяться гендерным аспектам миграции и адаптации. Кроме того, существуют проблемы, связанные с

возможностью для членов семьи приехать и оставаться с мигрантом на срок его работы в Казахстане; с перспективами натурализации в стране пребывания, изучения языка и т.д.

В ноябре 2013 года парламент Казахстана принял поправки в законодательство по вопросам трудовой миграции, которые упрощают порядок выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы физическими лицами, устанавливают максимальный срок временного проживания трудового иммигранта в РК (не более 12 месяцев), регламентируют размер индивидуального подоходного налога с доходов, получаемых за работу у физических лиц, который должны уплатить иммигранты (около \$23 в месяц). Закон запрещает заключать трудовой договор по выполнению работ или оказанию услуг одним работодателем - физическим лицом в домашнем хозяйстве одновременно более чем с пятью мигрантами. Эти поправки устраняют пробелы трудового законодательства в части занятости мигрантов в домашнем хозяйстве, легализуют их труд, повышают налоговые отчисления и в целом способствуют регулированию миграционных процессов²⁶.

Таким образом, в сфере адаптации трудовых мигрантов в РК предстоит большая работа, и это в первую очередь ответственность государства. Следует развивать инфраструктуру, содействующую интеграции и адаптации, а эту работу должны дополнять программы толерантности в принимающих сообществах. Неправительственные организации, защищающие права мигрантов и НПО самих мигрантов, нуждаются в финансовой и организационной поддержке, и всем, вовлеченным в решение проблем мигрантов, необходимо сотрудничать с международными организациями в странах, имеющих успешный опыт работы в этой области. Важно подчеркнуть, что интеграция мигрантов – это двусторонний процесс и требует психологических, организационных усилий не только со стороны мигрантов, но и таких же усилий и институциональных изменений в самих местных сообществах.

Мультипликативные эффекты трудовой миграции: плюсы и минусы

И регулируемая, и нерегулируемая трудовая иммиграция имеют многочисленные положительные социальные и экономические эффекты на различных уровнях и вносят свой вклад в развитие различных секторов экономики.

С позиции принимающей страны это, прежде всего, вклад мигрантов в создание валового национального продукта. По оценке автора (совместно с А.М. Курасовой, октябрь 2010 года), экономический вклад трудовых мигрантов (официально занятых и нерегулируемых) в Казахстане в 2006-2007 годах, когда их численность была наибольшей, мог достигать 12% ВВП Казахстана, а в 2009-2010 годах, в период экономического кризиса и сокращения числа мигрантов – около 4-5%²⁷. Вклад мигрантов по секторам экономики различается: например, в торговом и строительном секторах он значительно больше, чем в секторе социальных услуг – образовании и здравоохранении.

Но и посылающие страны получают экономический выигрыш от миграции. Денежные переводы трудовых мигрантов в республиках Центральной Азии (Киргизия, Таджикистан) в последние годы эквивалентны значительной доле ВВП (от 20 до 50%) и, по некоторым оценкам, превышают ежегодные объемы официальной международной помощи для развития и иностранные инвестиции в республики Центральной Азии.

С позиции как принимающих, так и посылающих стран Центральной Азии трудовая иммиграция служит адаптационным механизмом, позволяющим населению приспособиться к условиям переходного периода. На ранних этапах – это индивидуальная и семейная (групповая) «стратегия выживания», но постепенно она становится важным инструментом экономической и социальной модернизации.

Уже в 1990-е годы, трудовые миграции сыграли огромную роль в развитии самостоятельности населения Казахстана, изменении общественного сознания, преодолении патерналистской психологии и зависимости от государства. Миллионы людей остались тогда без работы и средств проживания, и в процессе трудовой деятельности на выезде сотни тысяч мигрантов приобрели новые знания и навыки, особенно в финансовой и правовой сферах, которые необходимы для работы в условиях рыночной экономики. Многие казахстанцы стали более мобильными, побывали в разных странах, выучили иностранные языки, получили богатый профессиональный и жизненный опыт, обрели новых партнеров по бизнесу, и стали полностью самостоятельными в принятии на себя ответственности и риска, связанных с бизнесом.

Трудовые миграции стали катализатором глубоких трансформаций – психологических, социальных, экономических, институциональных. Активная экономическая деятельность трудовых мигрантов, занятых в торговом бизнесе, способствует формированию нового предпринимательского класса и новой социальной структуры, более адекватной рыночной экономике. В отличие от советских времен, когда критериями принадлежности к среднему классу являлись высшее образование и социальный престиж профессии, сегодня к ним прибавился и имущественный статус, приобретенный благодаря выездным заработкам предпринимателей и работающих по найму.

Миграции способствовали развитию сотрудничества между предпринимателями Казахстана и Турции, Китая, других государств, куда выезжали челноки. Хотя абсолютное число предпринимателей, вовлеченных в торговые миграции, в последнее десятилетие сократилось, в процессе взаимодействия многие временные контакты превратились в устойчивые бизнес-связи, что в целом укрепляет торговое и экономическое сотрудничество между странами.

Сходное воздействие трудовые миграции оказывают и на население других центральноазиатских стран. Когда группы таджикских мигрантов, начиная с ранней весны, приезжают в города Казахстана и России и трудоустраиваются на стройках, промышленных предприятиях, работают в торговле, и это продолжается год за годом, то это уже больше, чем просто пространственное перемещение или «горизонтальная мобильность», такие миграции постепенно приобретают свойства социальной мобильности, которая включает смену или приобретение новой профессии и квалификации (профессиональная мобильность), изменение своего статуса за счет повышения в должности: от чернорабочего к рабочему и бригадиру, более высокой оплаты труда (восходящая социальная мобильность).

Опосредовано трудовые миграции стали фактором стабилизации социально-политической ситуации во всех странах Центральной Азии, в частности внесли немалый вклад в социальные трансформации и модернизацию Казахстана.

Изменения начинаются с микроуровня. Опросы мигрантов выявляют тенденцию формирования «индивидуалистической» психологии, освоения социальных норм и стандартов, характерных для рыночной экономики в процессе выездов на заработки в другие страны. На вопрос о том, кто принимал решение о выезде на заработки в другую страну, большинство трудовых мигрантов (70,6%) ответили, что это их самостоятельный выбор. 10,6% респондентов указали, что решение принимал глава семейства – муж или жена. Остальные 18,8%, за которых приняли решение старшие в семье – это молодые люди обоего пола²⁸.

По данным опроса, 16,1% респондентов-мигрантов сами нашли информацию о работе, 66,0% сами добирались до будущего места работы, 20,0% нашли работу самостоятельно, 42,0% сами привозили с собой заработанные деньги (проценты указаны от общего числа ответивших на указанный вопрос). Таким образом, существенная доля респондентов полностью взяла на себя ответственность за поиск работы, трудоустройство и риски, с этим связанные. Навыки самостоятельности и повышения ответственности мигранта за решение собственных проблем,

благополучие своей семьи – это важный социально-психологический эффект международной трудовой миграции.

Социальная мобильность мигрантов имеет мультипликативные эффекты. Во-первых, изменение собственного статуса мигранта, во-вторых, повышение шансов мобильности в его собственном домохозяйстве, куда он периодически переводит заработанные деньги, и, в-третьих, увеличение шансов изменить свое положение за счет миграции для членов сообщества, откуда он прибыл. Экономические преимущества, которая получает семья мигрантов за счет переводов в стране исхода, не только повышают совокупный доход и уровень жизни семьи, но и открывают новые жизненные возможности для всего домохозяйства, например, некоторые его члены могут приобрести собственность, начать свой бизнес, получить образование.

Как подтверждают эмпирические исследования автора, проведенные на протяжении 2000-х годов, большинство респондентов (почти две трети) использовали большую часть заработанных денег на удовлетворение повседневных нужд (питание, одежда, медицинское обслуживание). Лишь немногие сообщили, что использовали деньги для инвестиций в будущее: на образование членов семьи, для открытия бизнеса, в целях накопления²⁹. Эти данные коррелируют с результатами репрезентативного опроса в странах СНГ компании Gallup (США), которые показывают, что работа за рубежом более выгодна – финансово и профессионально – именно для мигрантов из Центральной Азии³⁰:

1) более шести из 10 мигрантов (61%), вернувшихся домой в свои страны в бывшем Советском Союзе, отметили, что временная работа за рубежом улучшила экономическую ситуацию в их семьях; ситуация осталась прежней – 33%, ситуация ухудшилась – 4%. 66% респондентов из стран Центральной Азии ответили, что экономическое положение их семей улучшилось, по сравнению с 61% молдаван и 46% мигрантов из стран Южного Кавказа.

2) около половины (48%) респондентов отметили, что их профессиональная квалификация улучшилась, причем это отметили более половины (54%) вернувшихся мигрантов из Центральной Азии (по сравнению с 38% из Молдавии и 37% из стран Южного Кавказа).

3) 31% заявили, что опыт работы в другой стране помог им получить более высокооплачиваемую работу после возвращения домой, 33% респондентов сообщили, что работали за границей по своей основной профессии. 39% респондентов в Центральной Азии – вдвое больше, чем в Молдавии (17%) а на Кавказе (16%), получили более высокооплачиваемую работу после возвращения на родину.

Большинство респондентов из Центральной Азии (63%) сказали, что они использовали большую часть заработанных денег на удовлетворение повседневных нужд (питание, одежда, медицинское обслуживание). Лишь немногие сообщили, что использовали деньги для инвестиций в будущее: 2% потратили деньги на образование – свое или членов семьи, 3% использовали их для открытия бизнеса, и 3% – в целях накопления³¹.

Наконец, в условиях, когда еще в середине 1990-х годов государство, по существу, сложило с себя обязательства по социальной защите уязвимых слоев населения, трудовые мигранты сами стали играть в семье «(пере)распределительную» роль государства и выполнять функцию социальной защиты. Когда государственные расходы на социальную сферу резко сократились, они взяли на себя обеспечение членов семьи - иждивенцев и своих родственников.

Все это подтверждает глобальные тенденции, сложившиеся в мире, которые свидетельствуют о том, что трудовая миграция несет в себе большой потенциал экономического и социального развития, восполняет дефицит на рынках труда в принимающих странах и смягчает напряжение на местных рынках труда в посылающих странах, где существует избыток рабочей силы и безработица. Масштабные финансовые переводы мигрантов в страну исхода способствуют

снижению бедности в Центральной Азии, особенно в таких странах как Киргизия и Таджикистан. Трудовые миграции имеют мультипликативный эффект и в стране приема, и в стране исхода, потому что изменения на микроуровне влекут за собой изменения на мезо- и макроуровне, т.е., в мигрантских сообществах, на рынке труда и, конечно, влияют на национальные экономики и общество в целом.

В то же время, трудовые миграции имели не только положительные последствия. На индивидуальном уровне они отрицательно сказываются на здоровье предпринимателей, на их участии в семейной жизни, воспитании детей. Условия и безопасность труда часто не соответствуют стандартам, закрепленным в трудовом праве. Права казахстанских мигрантов, работавших на выезде, постоянно нарушались и нарушаются.

На макроуровне также выявились отрицательные последствия трудовых миграций. Вынужденное вовлечение в челночные миграции и бизнес привели к деструктуризации рынка труда в Казахстане, к депрофессионализации десятков и сотен тысяч специалистов, потерявших свои навыки в связи с длительным перерывом на основной работе и работе не по специальности, особенно у тех, кто был занят в «челночном» бизнесе. В то время когда Казахстан испытывает большую потребность в квалифицированных кадрах, сотни тысяч специалистов с высшим и средним специальным образованием заняты в сфере мелкого бизнеса, торговли и услуг, что ведет к недоиспользованию интеллектуального потенциала. Наряду с безвозвратной эмиграцией рабочих и «утечкой умов», депрофессионализация и «самостоятельная занятость» квалифицированных специалистов, их временные выезды на работу за рубеж ухудшают качество трудового потенциала в республике в целом.

Еще одна проблема второго десятилетия – это пенсионное обеспечение индивидуальных предпринимателей в Республике Казахстан. Как показал опрос, они выдержали кризисный период 1990-х, создавая рабочие места, обеспечивая возможность заработка для себя и других членов семьи, по существу, взяли на себя функции социальной защиты членов семьи. Сейчас многие мигранты, особенно женщины, сами остались без социальной защиты и достойного пенсионного обеспечения. По нынешнему законодательству РК они будут получать минимальное пенсионное пособие, которое не обеспечивает достойного уровня жизни. Пока же Министерство труда и социальной защиты – главный уполномоченный госорган РК по социальной защите населения не приступило к решению этой сложной проблемы.

Более того, с целью отложить решение этих и других бюджетных проблем, в 2013 году, был повышен возраст выхода на пенсию для женщин до 63 лет. Это было сделано вопреки массовым протестам – митингам и письмам в парламент. В интернете было собрано 80 тысяч подписей под петицией протеста – небывалый случай гражданской активности в истории Казахстана. Для того, чтобы снизить остроту протеста, срок начала повышения пенсионного возраста был отложен на 4 года, а само повышение будет проводиться в течение 10 лет. Усугубляет ситуацию и то, что 16 лет назад, начиная с 1 января 1998 года, этот возраст уже был повышен для женщин – до 58 лет, а мужчин – до 63 лет. Населением Казахстана последний закон воспринят как желание «переложить решение проблем на плечи женщин». Важно, чтобы в ближайшее десятилетие в обществе не накопился конфликтный потенциал на фоне хронически нерешаемых проблем на рынке труда и в социальной сфере, жертвами которых могут стать граждане республики, которые уже вынесли на себе тяготы кризисных 1990-х.

Вызовы второго десятилетия XXI века

Какие вызовы в области международной трудовой миграции, в частности, в привлечении иностранной рабочей силы ожидают Казахстан во втором десятилетии XXI века? Как их присутствие будет влиять на местный рынок труда, сможет ли республика обойтись без квалифицированных специалистов из-за рубежа?

Со стороны исполнительных органов Казахстана в 2013 году явно прослеживалась тенденция к сокращению привлекаемой ИРС и на предпочтительное назначение местных руководителей и специалистов в казахстанские организации и компании. Особенно остро в течение последнего года обсуждался вопрос о неравенстве в зарплатах между иностранными и местными работниками. Как отмечают эксперты рекрутинговых агентств, в 2013 году число иностранных кадров из стран Западной Европы и США уменьшилось, а работодатели ужесточили требования к уровню компетенций и профессионализма своих работников. Эта политика привела к некоторым парадоксам на рынке труда Казахстана, где наблюдался, с одной стороны, дефицит кадров, с другой стороны – избыток специалистов, которые ищут и не могут найти себе работу, которую хотят. *«Высокие требования работодателей, завышенные амбиции специалистов, которые живут мерками 6-летней давности, и много других моментов производят впечатление некоего хаоса...»*³². В 2013 году дефицит наблюдался в таких отраслях как строительство (особенно гражданское и дорожное), нефтесервис, машиностроение, сельское хозяйство, производство продуктов питания, здравоохранение. Особенно остро кадровый голод ощущается сейчас в регионах.

Острая конкуренция в борьбе «за умы» в мире пока не позволяет Казахстану обеспечить большой приток ученых в науку, образование, здравоохранение, из-за низкой, по сравнению с западными странами, зарплаты и отсутствия социального пакета. Единственное исключение – это Казахстанский институт менеджмента при Президенте РК в Алма-Ате и Назарбаев-Университет – в Астане, куда для работы приглашаются преподаватели и ученые из-за рубежа.

В условиях обостряющейся конкуренции Казахстану придется еще активнее включаться в мировой рынок квалифицированного труда, а его собственные специалисты пока на нем (в массе своей) не конкурентоспособны. Поэтому в перспективе привлечение специалистов и менеджерского состава из-за рубежа продолжится, потому что Казахстан пока не в состоянии собственными ресурсами восполнить потери человеческого капитала 1990-х годов и наполнить рынок квалифицированными кадрами. Правительству необходимо создавать соответствующие условия – правовые, экономические, социальные, способствующие не кратко-, а долговременному закреплению этих кадров в Казахстане, с учетом их специфики не только как профессиональной, но и демографической группы. Т.е., это лица среднего и старшего возраста, семейные, с детьми, имеющие свои специфические интересы и потребности в комфортном жилье, медицинских услугах, образовании для детей, рекреации и т.д., и предпочитающие долгосрочное планирование краткосрочным проектам – все это требует отражения в визовой и миграционной политике и, конечно, в соответствующих законах и правовых регуляциях Республики Казахстан.

Адекватный ответ на вызовы времени предполагает решение многих пока нерешенных в Казахстане законодательных и институциональных проблем. Главная из них – недостаточно развитая нормативно-правовая база регулирования отношений в области миграции и несоответствие некоторых важных законодательных положений международным стандартам. Особенно остра проблема массовых нарушений социальных и экономических прав трудящихся-мигрантов.

Первоочередные регуляции отношений в области миграции должны быть предприняты в рамках Таможенного союза/Единого экономического пространства. Для этого в рамках ЕЭП уже подписаны два важных документа: “Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств” и “Соглашение о правовом статусе

трудящихся-мигрантов и членов их семей”. Однако, первый рассматривает регулирование вопросов трудовой миграции вне системы международно-правового регулирования и производит впечатление скорее идеологического, чем правового документа. В нем, по существу, повторяются ошибки российского законодательства о правовом положении иностранных граждан в РФ от 2002 года, которое приравнивало граждан СНГ и иностранных граждан из стран так называемого “дальнего зарубежья” и установило для обеих категорий почти одинаковые условия пребывания и трудовой деятельности в РФ.

“Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей” является прорывом в регулировании миграции в странах-участниках ЕЭП, но и оно не содержит многих определений в области трудовой миграции, либо эти определения (например, ключевого – “трудящегося-мигранта”), не соответствуют международно признанным стандартам. Создание и функционирование общего рынка труда в рамках ЕЭП должно сопровождаться не только обеспечением равных экономических прав, но и построением согласованной социальной политики. В настоящее время в Белоруссии, Казахстане и России, помимо экономических и институциональных различий, имеются значительные различия в системе социальной защиты населения. Очевидно, что согласование этих различий будет трудным и длительным процессом. Но без социальных гарантий, несмотря на снятие регистрационных барьеров и разрешительных процедур в трудовой миграции между странами ЕЭП, общий рынок труда функционировать не будет. Поэтому приоритетное направление для стран-участниц ЕЭП – это формирование согласованной социальной политики, ее правовое и институциональное обеспечение, а не политически конъюнктурное расширение зоны Таможенного союза/ЕЭП за счет включения в ее состав экономически и социально неравновесных стран.

В Казахстане (и России – главной стране приема мигрантов) мобильность кадров сдерживается неразвитостью социальной инфраструктуры: системы арендного жилья, нехваткой детских садов, слабым развитием легальной системы доступных социальных услуг, институтом регистрации, который необходимо ликвидировать как атавизм прошлого и т.д. В этом русле необходимо развивать законодательные и институциональные основы легальной трудовой миграции, принимать оперативные меры, которые дают право иностранному гражданину законно работать в стране на благо своей семьи, посылающей и принимающей страны.

Не преуменьшая роли уполномоченных государственных органов в организации легальной трудовой миграции, следует отметить, что в Казахстане, странах Центральной Азии и СНГ в целом необходимо развивать *механизмы саморегулирования* в области трудовой миграции. Одним из таких механизмов может стать сеть рекрутинговых агентств для поиска работы, трудоустройства, обеспечения информацией по социальной защите, консультаций по законодательству для трудовых мигрантов. У этих агентств может быть государственный, частно-государственный или частный статус. Очевидно, что первые решения в этой области могут (и должны) быть приняты в странах ЕЭП.

В этом же русле развития механизмов (само)регулирования движения рабочей силы, технологически инновационным направлением было бы создание общей информационной базы по вопросам занятости населения и вакансий рабочих мест в странах ЕЭП и СНГ. Уже сейчас формируются и функционируют базы данных о потребностях в рабочей силе с разбивкой по регионам, отраслям и специальностям, квалификационным характеристикам (в потенциальной стране приема), а также предложения рабочей силы (в странах исхода). Базы данных вакансий должны содержать информацию не только о рабочей силе, но и информировать иностранных граждан о правилах въезда и пребывания на территории стран-участниц ЕЭП, о национальном миграционном законодательстве, и они должны быть открытыми, доступными, постоянно обновляемыми и бесплатными.

Есть несколько других важных направлений, которые необходимо развивать и в стране исхода, и в стране приема. Например, создание сети социальных центров для поддержки трудовых мигрантов

и их правовой защиты, развитие общественных объединений самих мигрантов, участие профсоюзов и конфедераций работодателей в защите профессиональных прав мигрантов. Совместными усилиями этих организаций в сотрудничестве с работодателями и государственными органами необходимо оптимизировать систему найма, упрощать разрешительные процедуры в стране приема, развивать социальную инфраструктуру для адаптации и интеграции мигрантов в принимающих странах, систему защиты прав трудящихся-мигрантов и т.д. Важно взаимодействие экспертных сообществ и институтов гражданского общества стран - миграционных партнеров, их взаимодействие с государственными органами и т.д. Именно на путях взаимодействия всех участников миграционного процесса возможно решение проблем международной трудовой миграции.

¹ Подготовлено на основе материалов книги «Международная трудовая миграция в Центральной Азии в начале XXI века (на примере Республики Казахстан)», М., 2013, с дополнениями и обновлениями.

² Садовская Елена Юрьевна – к.филос.н., Президент Конфликтологического центра, Алма-Ата, Казахстан.

³ В России повысился спрос на домработниц из Казахстана.

<http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/society/6427153/> Материал предоставлен изданием CA-NEWS.org 26.07.2011. (Режим доступа 26 июля 2011)

⁴ За границу из РК отправлено денег в 2,7 раза больше, чем получено.

http://forbes.kz/stats/za_granitsu_iz_rk_otpravleno_deneg_v_27_raza_bolshe_chem_polucheno 09.01.2014. (Режим доступа 20 января 2014). Доля полученных через СДП переводов денег из-за рубежа эквивалентна 0,3% от объема ВВП РК.

⁵ *Омнибус* – социологическое исследование методом личного интервьюирования респондентов в возрасте от 16 лет и старше среди городского населения. Респонденты для участия в опросе отбираются в каждом домохозяйстве, включенном в выборку, среди членов домохозяйства (от 16 лет и старше) в соответствии с квотами, отражающими демографический состав населения генеральной совокупности. Объем выборки: 2000 респондентов. Выборка многоступенчатая, стратифицированная, с использованием случайного выбора респондента на последних этапах; репрезентативна по полу, возрасту, месту жительства, размеру и типу населенного пункта. Опрос охватил все города Казахстана с населением более 50 тыс. человек (27 городов). Ошибка выборки не более 5,0%. Проведено *GfK Kazakhstan* в феврале 2005 г. Авторский проект в рамках гранта Фонда К. и Д. МакАртуров, 2004-2006 гг.

⁶ Об установлении квот на привлечение иностранной рабочей силы по приоритетным проектам на 2013 год и утверждении условий выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы по приоритетным проектам. Ист.: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300001210> (Режим доступа 8 января 2014).

⁷ Анализ базируется на архивных материалах и данных текущей статистики о ввозе иностранной рабочей силы в Республику Казахстан Министерства труда и социальной защиты населения РК 1993-2013 гг. Экспертные интервью, Астана, март 2013 года.

⁸ Казахстанский «турчатник»: «туземцы» вкалывают за копейки // *Континент*. 2002. № 23.

<http://freeas.org/?nid=350>. 03.12.2002. (Режим доступа 20 июля 2008)

⁹ Сайт посольства Казахстана в ТР, <http://www.kazakhstan.org.tr/index.asp?sayfa=37> (Режим доступа 9 января 2014)

¹⁰ См. подробнее главу 9 «Незаконная миграция и конфликтогенный потенциал международных миграций» указанной книги.

¹¹ Трубачева Т. Дарига Назарбаева узнала про алматинскую барахолку /

http://forbes.kz/process/businessmen/dariga_nazarbaeva_uznala_pro_almatinskuyu_baraholku 22.01.2014. (Режим доступа 23 января 2014)

¹² Там же

- ¹³ Более 230 бутиков сгорели во время пожара в Алматы.
<http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/incident/14762127/?frommail=1> Total.kz 15.09.2013. (Режим доступа 15 сентября 2013); В Алматы снесены шесть рынков. ИА <http://total.kz>
<http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/economics/16319245/?frommail=1> 30.12.2013. (Режим доступа 30 декабря 2013).
- ¹⁴ Экспертное интервью с руководителем хлопководческого хозяйства ЮКО. Шымкент, апрель 2005.
- ¹⁵ Социально-экономическое положение Республики Казахстан за январь-декабрь 2006 г. Агентство РК по статистике. Алматы, 2007. С. 57.
- ¹⁶ Караван, 2008. 2 мая.
- ¹⁷ Флоринская Ю., Полетаев Д. Положение домашних работников на рынке труда России и Казахстана. www.slideshare.net/Poletaev/16102013-27260969. 16.10.2013. (Режим доступа 15 января 2014)
- ¹⁸ Для этого к их услугам имеются различные вебресурсы: gojob.kz и Job.ru, которые являются частью сети Job.ru Network, <http://www.works.kz>, HeadHunter <http://hh.kz>, <http://finstaff.kz> и другие, которые помогают соискателям в **поиске новой работы**, а работодателям – в быстром и эффективном **поиске достойных кадров**.
- ¹⁹ Опрос на сайте <http://www.enbek.kz/ru/agency>, всего голосов: 1065. (Режим доступа 19 января 2014).
- ²⁰ Лукичева И.В. Казахстан приехало меньше экспатов из Европы. <http://kapital.kz/economic/25147/v-kazakhstan-priehalo-menshe-ekspatov-iz-evropy.html> 31.12.2013 (Режим доступа 1 января 2014)
- ²¹ Ист.: www.mvd.kz/index.php?p=razdel_more&id5=421&id1=5 05.01.2007.
- ²² Опрос трудовых мигрантов проведен в Южном регионе Казахстана апреле-мае 2005 г. Опрошено 255 респондентов методом личного стандартизированного интервью. Респонденты отобраны методом «снежного кома». Выборка – целевая, гомогенная. География исследования: г. Алматы; г. Шелек (Чилик) и населенные пункты Шелекского района Алматинской области; г. Шымкент и населенные пункты Джетысайского района Южно-Казахстанской области. Опрос проведен в рамках исследования по авторскому гранту Фонда Д. и К. МакАртуров 2004-2006 гг.
- ²³ Massey Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino and J. Edward Taylor. Worlds in Motion. Understanding International Migration at the end of the Millennium. Oxford: University Press; Oxford, N.Y., 1998, P. 42.
- ²⁴ Анкетирование «face to face» с помощью структурированной анкеты, заранее разработанной для данной целевой группы. Выборка: 101 респондент, отобранный с помощью метода «снежного кома» в Южном регионе Казахстана. Опрос проводился в г. Алма-Ате и Алматинской области, г. Шымкенте и Южно-Казахстанской области в мае-июне 2011 г. Проект МИРПАЛ «Защита социальных и трудовых прав мигрантов в Республике Казахстан – политические изменения и возможные варианты» при финансовой поддержке Всемирного банка (США) – Фонда социальных инициатив «Миграция: XXI век» (Россия)
- ²⁵ Жусупова А. Нужны ли гастарбайтеры Казахстану? (по данным социологического исследования, выборка республиканская квотированная, 1400 респондентов, опрос проведен в мае-июне 2010 г.)
<http://www.today.kz/ru/news/kazakhstan/2010-10-23/34677> 23.10. 2010 (Режим доступа 17 ноября 2010).
- ²⁶ В Казахстане изменилось миграционное законодательство. Ист.: <http://total.kz> 27.11.2013.
<http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/politics/15827167/> (Режим доступа 2 декабря 2013)
- ²⁷ Эти оценки сопоставимы с российскими: по информации МВД РФ, вклад трудовых мигрантов в ВВП России составил в 2008 г. приблизительно 7%. По другим независимым экспертным оценкам – 8-10%. Специальных исследований по этой теме в РК не проводилось.
- ²⁸ Подробнее о методике исследования см. сноску 26 данной статьи
- ²⁹ См. сноски 26 и 28 данной статьи.
- ³⁰ Опросы Gallup в странах СНГ проводились в 2010-2012 гг. Опрошено 19 000 респондентов в возрасте 15 лет и выше, методом *face to face* интервью. Респонденты отобраны методом «снежного кома». Выборка –

целевая, гомогенная. География исследования: Армения, Азербайджан, Грузия, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан. В общей сложности 1330 респондентов были идентифицированы в качестве временных трудовых мигрантов (в последние 10 лет временно работали в другой стране и вернулись домой). Погрешность в целом по выборке из 1330 респондентов менее $\pm 3,5\%$. Выборка для Казахстана (2011): 1000 респондентов, опрошены методом *face to face* интервью. Погрешность выборки 3,4%. Источник: <http://www.gallup.com/poll/159572> 27.12.2012. (Режим доступа 27 декабря 2012)

³¹ <http://www.gallup.com/poll/159572> 27.12.2012. (Режим доступа 27 декабря 2012)

³² Лукичева И. В Казахстан приехало меньше экспатов из Европы. <http://kapital.kz/economic/25147/v-kazahstan-priehalo-menshe-ekspatov-iz-evropy.html> 31.12.2013 (Режим доступа 1 января 2014)