
Содействие безопасной и квалифицированной миграции в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация

**Казахстан – опрос работодателей
(апрель – сентябрь 2021 года)**

**Итоговый отчет
2021**

Этот доклад стал возможным благодаря финансовой поддержке Швейцарского Агентства по развитию и сотрудничеству (SDC) в рамках начального этапа регионального проекта «Безопасная и квалифицированная миграция в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация» и Фонда развития Международной организации по миграции (МОМ) в рамках проекта «Казахстан: укрепление управления миграцией и трудовой мобильностью», реализуемого Международной организацией по миграции - Агентством ООН по миграции в Казахстане.

Мнения, выраженные в настоящем докладе, представляют собой точку зрения авторов и не обязательно отражают взгляды Организации Объединенных Наций, в том числе Международной организации по миграции (МОМ). Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем докладе не означают выражения со стороны МОМ какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

МОМ придерживается принципа, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу и мигрантам, и обществу. В качестве межправительственной организации МОМ совместно со своими партнерами по международному сообществу осуществляет деятельность, направленную на: оказание помощи в решении оперативных задач в области миграции; разъяснение проблем, связанных с миграцией; поощрение социального и экономического развития посредством миграции и обеспечение уважения человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Авторы публикации: *Рязанцев С.В.*, чл.-корр. РАН, доктор экономических наук, проф., директор Института демографических исследований ФНИСЦ РАН; *Садвокасова А.К.*, заместитель директора Института прикладных этнополитических исследований, доктор социологических наук, национальный эксперт МОМ, Нур-Султан, Казахстан; *Баглай Б.*, ассистент Института дипломатии Академии государственного управления при Президенте РК, магистр международных отношений, национальный эксперт МОМ, Нур-Султан, Казахстан.

Под общей редакцией *Жасымбековой С.С.*, МОМ Казахстана.

Издатель: Международная организация по миграции
Субрегиональный координационный офис по Центральной Азии
International Organization for Migration
Нур-Султан, Казахстан
www.iom.int www.iom.kz

© 2021 год, Международная организация по миграции (МОМ)

Все права защищены. Никакая часть настоящей публикации не может воспроизводиться, закладываться в поисковую систему или передаваться в любой форме или любыми средствами, включая электронные, механические, фотокопировальные, записывающие или иные средства, без получения предварительного письменного разрешения от издателя.

Содержание

РЕЗЮМЕ.....	5
Введение	12
Цель и задачи исследования	12
Методология исследования	12

Раздел 1. Факторы, влияющие на спрос работодателей на иностранную рабочую силу из стран Центральной Азии, в частности, в текущий момент и в среднесрочной перспективе до 2025 года с учетом трансформации («переформатирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19	17
1.1. Статистический анализ текущей ситуации по привлечению иностранной рабочей силы в Казахстане	17
1.2. Экономический фактор	17
1.3. Инфраструктурно-географический фактор	18
1.4. Культурно-исторический фактор	19

Раздел 2. Текущие потребности в иностранной рабочей силе из Центральной Азии, в частности по отраслям экономики	22
2.1. Факторы, определяющие потребности в отраслях экономики	22
2.2. Факторы привлечения иностранной рабочей силы из стран Центральной Азии	24

Раздел 3. Предпочтения работодателей по географии происхождения, профессионально-квалификационным характеристикам, необходимым профессиональным навыкам и компетенциям иностранных работников	27
3.1. Профиль респондентов – работодателей Казахстана	27
3.2. Привлечение трудящихся-мигрантов: удовлетворенность качеством работы, потребность, спрос и предложения	27

Раздел 4. Распространенность механизмов организованного набора рабочей силы в странах Центральной Азии в регионах исследования в текущий момент	31
4.1. Понятие организованного набора трудящихся-мигрантов: особенность для Казахстана	31
4.2. Введение оргнабора для Казахстана: спрос, ограничения и механизмы	31

Раздел 5. Выявление ключевых проблем работодателей в вопросах организованного найма рабочей силы и трудоустройства рабочих из стран Центральной Азии в текущий момент	34
5.1. Процедуры и условия найма ИРС из стран Центральной Азии в Казахстане	34
5.2. Ключевые проблемы в найме рабочей силы из стран Центральной Азии	36

Раздел 6. Рекомендации по организованному набору трудящихся-мигрантов из Центральной Азии в Казахстане (опыт, нормативная практика)	39
Заключение	39
Рекомендации	40

Библиография.....	41
--------------------------	-----------

СПИСОК РИСУНКОВ

Рисунок 1. Демографический дисбаланс в регионах Республики Казахстан	13
Рисунок 2. Ежегодная численность ИРС, прибывшей из стран СНГ, и удельный вес трудящихся-мигрантов из Центральной Азии	17
Рисунок 3. Численность ИРС, прибывшей из Центральной Азии, в разрезе стран происхождения	17
Рисунок 4. Региональное распределение ИРС из Центральной Азии	19
Рисунок 5. Сфера деятельности предприятий	27
Рисунок 6. Есть ли потребность в Вашей компании/предприятии/организации в привлечении трудящихся-мигрантов? (% опрошенных)	28
Рисунок 7. На какие позиции Вы хотели бы привлечь трудящихся-мигрантов? (% опрошенных)	29
Рисунок 8. В случае если Вам потребуется привлечь на работу иностранца, то к кому Вы обратитесь за помощью в поиске такого работника? (% опрошенных)	30

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1. Выборочная совокупность опроса работодателей.....	15
Таблица 2. Качественный состав информантов глубинных интервью.....	16
Таблица 3. Динамика среднемесячной номинальной заработной платы и уровня безработицы по странам Центральной Азии	18
Таблица 4. Среднесрочная перспектива потребности в ИРС из стран Центральной Азии до 2025 года с учетом трансформации («перереформирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19	20
Таблица 5. Численность зарегистрированных иностранцев в РК, в том числе и приехавших на работу.....	25
Таблица 6. Структура зарегистрированных в РК иностранцев в разрезе основных стран происхождения (выхода)	25
Таблица 7. Социальный пакет, который предлагается трудящимся-мигрантам	29
Таблица 8. Размер ставок сбора за выдачу или продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы	34

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АО	Акционерное общество
ВКО	Восточно-Казахстанская область
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
ЗКО	Западно-Казахстанская область
ИРС	Иностранная рабочая сила
ИПН	Индивидуальный подоходный налог
ИИН	Индивидуальный идентификационный номер
МВД РК	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
МИД РК	Министерство иностранных дел Республики Казахстан
МИО	Местный исполнительный орган
МТСЗН РК	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
НБ РК	Национальный Банк Республики Казахстан
ПЦР	Полимеразная цепная реакция
РК	Республика Казахстан
СДП	Система денежных переводов
СКО	Северо-Казахстанская область
СНГ	Содружество Независимых Государств
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
ЦЗН	Центр занятости населения
ЦОН	Центр обслуживания населения
ЦРТР	АО «Центр развития трудовых ресурсов»
ЧС	Чрезвычайная ситуация
ЭБТ	Электронная биржа труда
COVID-19	CoronaVirus Disease 2019
IT	Information Technology
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

РЕЗЮМЕ

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование в Казахстане проводилось с учетом места и роли Казахстана в системе трудовой миграции «Центральная Азия – Российская Федерация». Казахстан выступает страной транзита и приема трудящихся-мигрантов. Основные задачи исследования заключались в определении факторов, влияющих на спрос работодателей на иностранную рабочую силу из стран Центральной Азии, выявлении текущих потребностей в иностранной рабочей силе, предпочтений работодателей в найме трудящихся-мигрантов, распространенности механизмов организованного набора рабочей силы, предложении рекомендаций по организованному набору трудящихся-мигрантов.

Методология исследования включает кабинетное и полевое исследование на основе количественных (анкетный опрос) и качественных методов (глубинный опрос) сбора данных.

В ходе кабинетного исследования проведен обзор текущей миграционной политики Казахстана относительно трудящихся-мигрантов, изучены нормативные документы. Проведен статистический анализ категорий трудящихся-мигрантов, преобладающих сфер занятости в регионах Казахстана, а также качественных и количественных характеристик.

Статистические данные получены из открытых официальных источников, а также по специальному запросу от Министерства труда и социальной защиты населения РК, МВД РК, МИД РК, акиматов областей и г. Нур-Султан относительно ситуации на рынке труда по привлечению иностранных работников, действующих правил привлечения трудящихся-мигрантов, их количественных и качественных характеристик.

В географию исследования были включены северные регионы Казахстана и столица с учетом позиции миссии МОМ в Казахстане и Центральной Азии.

Проведен анкетный опрос работодателей в формате онлайн-анкеты на платформе Google Forms (с учетом карантинной ситуации COVID-19) в северных регионах Казахстана и г. Нур-Султан.

Отбор респондентов был осуществлен путем поэтапного поиска. На первом этапе

использован метод сбора данных о работодателях через управления предпринимательства регионов. На втором этапе использовался метод адресной рассылки ссылки на Гугл-анкету и телефонного обзвона. На третьем этапе с респондентами, выразившими желание участвовать в опросе, проводились личные встречи.

Всего было отобрано 130 потенциальных респондентов из числа работодателей. По итогам переговоров и личных бесед было заполнено 57 анкет на платформе Google Forms. Полученные данные обработаны в программе SPSS.

Существенным ограничивающим фактором в сборе количественных данных стали карантинные меры, отсутствие прямых контактов с работодателями, так как государственные услуги предоставляются на платформе «Электронного правительства e-gov».

Проведены глубинные интервью по исследовательскому гайду с представителями Министерства труда и социальной защиты РК, Министерства внутренних дел РК, Министерства иностранных дел РК, сотрудниками акиматов и департаментов миграционной службы Карагандинской, Костанайской, Павлодарской, Акмолинской областей, СКО, ВКО и г. Нур-Султан. Всего получено 20 глубинных интервью. Глубинные интервью записаны на аудионосители и транскрибированы.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ КАЗАХСТАНА

После экономического спада в период 2019–2020 годов, вызванного пандемией COVID-19, во втором квартале 2021 года эксперты Центра развития трудовых ресурсов (далее – ЦРТР) отмечают оживление экономики по всем ключевым показателям. Отмечается увеличение численности занятых на 1,2 %, или 101,3 тыс. человек за годичный период, значительный рост самозанятости, нежели наемного труда. Уровень безработицы как общей, так и молодежной остается на стабильном уровне в 4,9 % и 3,7 %¹.

Основной подход в определении потребности в иностранной рабочей силе со стороны правительства Казахстана заключается в

¹ АО «Центр развития трудовых ресурсов». Рынок труда Казахстана по итогам 2 кв. 2021 года. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1172>

защите внутреннего рынка труда. Действующие нормы привлечения иностранной рабочей силы направлены на исчерпывающее использование потенциала внутреннего рынка труда, а также привлечение преимущественно квалифицированной рабочей силы согласно квалификационным требованиям, установленным правительством.

По данным ЦРТР, на Электронной бирже труда (далее – ЭБТ) наблюдается рост потребности в кадрах со стороны работодателей. За январь 2021 года на ЭБТ было размещено 60,4 тыс. вакансий, а в феврале – 65,7 тыс., то есть на 9 % больше².

Избыточными группами являются в основном рабочие сельского хозяйства и неквалифицированные рабочие. На 100 вакантных мест в сельском хозяйстве приходится 245 резюме, а для неквалифицированных – на 100 вакансий 180 соискателей.

Нехватку специалистов отмечают в сферах промышленности, строительства, транспорта и операторов производственного оборудования. В данных группах занятий спрос превышает предложение в 2 раза. Кроме того, наблюдается дефицит руководителей и работников сферы услуг и продаж – на 100 вакансий 74 и 68 резюме соответственно.

В ЦРТР отметили, что среди квалифицированных занятий наблюдается нехватка официантов, воспитателей в дошкольном образовании, водителей автобусов, среднего медицинского персонала и работников по уходу за больными.

Среди неквалифицированных занятий в дефиците портовые грузчики, уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях, неквалифицированные рабочие в фермерстве, а также помощники на кухне. Высокая конкуренция наблюдается у подсобных рабочих, дворников и уборщиков открытых территорий, носильщиков, разнорабочих, а также сортировщиков мусора.

В региональном разрезе больше всего вакансий, как и в прошлом месяце, было заявлено предприятиями и организациями г. Нур-Султан (7,6 тыс., или 11,6 % от общего количества), Карагандинской (7 тыс., или 10,7 %) и Костанайской (6,9 тыс., или 10,6 %) областях, а также г. Алматы (6,3 тыс., или 9,6 %). Наименьшее число вакансий предлагалось работодателями Кызылординской (1,4 тыс., или 2,2 %) и Северо-Казахстанской (1,7 тыс., или 2,5 %) областей.

В 2020 году в связи со спадом производства вследствие мер, предпринятых по

нераспространению COVID-19 в прошлом году для защиты внутреннего рынка труда от неквалифицированной иностранной рабочей силы и сохранения рабочих мест для казахстанцев, квота для привлечения ИРС была сокращена на 40 % по сравнению с 2019 годом, покрывая при этом потребность работодателей в дефицитных профессиях.

В 2020 году местными исполнительными органами выдано и продлено разрешений работодателям для привлечения ИРС в размере 17,3 тыс. единиц (59 % от утвержденной квоты).

Ежегодная квота на привлечение в Казахстане иностранной рабочей силы на основании потребности работодателей в текущем году составила 0,31 % по отношению к численности рабочей силы в республике, или 29,3 тыс. единиц.

На 1 801 предприятия работают иностранные граждане, которые составляют 4 % от общего числа работников. 96 % составляют казахстанские граждане.

Среди разрешений на привлечение ИРС в 2021 году имеются следующие категории:

- 1 354 разрешений по первой категории (руководители и их заместители);
- 7 510 - по второй категории (руководители структурных подразделений).

Основная часть привлеченной ИРС относится к третьей (специалисты) и четвертой (квалифицированные рабочие) категориям – 12 235 человек и 4 170 человек соответственно. Также на сезонные работы привлечены – 2 976 человек.

Текущие потребности в рабочей силе в Казахстане в разрезе отраслей экономики определяются следующими факторами:

1. Изменением спроса на рабочую силу в отраслях: с одной стороны – с учетом создания новых (дополнительных) рабочих мест; с другой стороны – с учетом необходимости замещения иностранными работниками местных кадров (выбывших из страны). При этом необходимо обращать внимание на наличие потенциальных претендентов на рабочие места из числа местных (количество резюме в целом по РК и в регионе соотносится с количеством привлекаемой ИРС в разрезе профессии по отраслям).

2. С учетом влияния ограничительных мер из-за пандемии COVID-19, которые ведут к уменьшению как рабочих мест полностью в некоторых отраслях (досуг, развлечения), так и к неполной занятости (невозможность работать в воскресные дни, сокращенный рабочий день из-за карантина). В то же время появляется возможность для развития форм занятости, таких как удаленная (дистанционная) работа, фриланс, возросла самозаня-

² АО «Центр развития трудовых ресурсов». <https://iac.enbek.kz/ru/node/1034>

тость населения и продуктивная занятость.

3. В динамике подготовки кадров для отраслей: успевают ли система профессионального образования на местах (локально за счет местных кадров) закрывать потребности различных отраслей в тех или иных специалистах (соответствующего спросу уровня квалификации, уровня развития навыков и компетенций), есть ли структурный дефицит/профицит («кадровый голод» или перенасыщение рынка труда).

Демографическая ситуация в Казахстане характеризуется положительной динамикой роста численности населения. За последние пять лет в период с 2016 по 2021 год численность выросла с 17 669,9 тыс. до 19 009,6 тыс. человек. Сохраняется региональный дисбаланс в распределении населения по территории страны. Эксперты ЮНПФА отмечают, что за годы независимости существенно возросла численность и доля населения южных и западных областей. В то же время области, расположенные в центральной, северной и восточной частях страны, за этот период понесли весьма существенные потери в численности населения³.

Северный макрорегион, включающий Акмолинскую, Костанайскую, и Северо-Казахстанскую области, составляет 11 % населения всей страны. Центр и Восток (Павлодарская, Карагандинская и ВКО) – 19 %, Запад (Атырауская, Мангистауская, Актюбинская, ЗКО) составляют 16 %. Наиболее многочисленным является Южный макрорегион (Алматинская, Жамбылская, Туркестанская и Кызылординская), имеющий 32 % доли населения. Отмечается высокий уровень урбанизации за счет трех крупных городов-мегаполисов – Нур-Султан, Алматы, Шымкент⁴.

Тенденции развития демографической ситуации отражаются на трудодефицитности в северных регионах и трудоизбыточности в южных регионах страны. В целях преодоления дисбаланса со стороны правительства РК приняты специальные меры по содействию трудовой мобильности и продуктивной занятости. В рамках государственной программы «Енбек» (2017–2021 гг.) действует специальное направление по содействию переселению трудовых ресурсов с южных в северные регионы страны.

³ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Мы – Казахстан. Анализ положения в области народонаселения // <https://stat.gov.kz/>

⁴ Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы «Енбек». <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>

ТЕКУЩАЯ ЗАНЯТОСТЬ МИГРАНТОВ В КАЗАХСТАНЕ

В связи с прошедшим в марте – мае 2020 года режимом ЧС из-за пандемии COVID-19 и введенным карантинном на территории РК были сокращены выдачи разрешений в ряде отраслей. Так, сокращение количества квот отразилось на снижении количества привлекаемых ИРС в таких отраслях, как сельское хозяйство (-2,3 %), горнодобывающая промышленность (-1,2 %), профессиональная, научная и техническая деятельность (-1,5 %) и обрабатывающая промышленность (-4,6 %). Противоположная тенденция отразилась на отрасли строительства (+5,3 %), где большинство проектов, несмотря на пандемию, реализуется в штатном режиме.

По разрешениям МИО в основном привлекают иностранных специалистов в такие отрасли, как строительство (инженеры, квалифицированные работники, частично неквалифицированные рабочие, в региональном разрезе больше привлекает город Нур-Султан), в сельское хозяйство (в большинстве сезонные работники – чаще всего в Туркестанскую и Алматинскую области из Узбекистана и Кыргызстана), в административное и вспомогательное обслуживание (в основном – специалисты и руководители, привлеченные через рекрутинговые агентства для других отраслей), в горнодобывающую промышленность, в профессиональную, научную и техническую деятельность, а также в обрабатывающую деятельность. В городе Алматы также большую долю ИРС привлекают в сферу услуг (торговля, услуги по проживанию и питанию). В ВКО и Павлодарскую область привлекают в основном в промышленность и строительство специалистов со средним уровнем навыков.

В Северо-Казахстанскую привлекают по разрешениям МИО мало ИРС, но скорее всего это связано с тем, что там в основном могут привлекать специалистов из Российской Федерации (из близлежащих регионов – Омска, Кургана, Челябинска), которым не требуется брать разрешение МИО.

Анализ электронной биржи труда Enbek.kz (ЭБТ) показывает, что несмотря на наличие местных специалистов, которые размещают резюме в поисках работы, сохраняется тенденция привлечения ИРС. В большинстве случаев это объясняется несоответствием казахстанских специалистов требованиям работодателей⁵.

В разрезе привлекаемых специалистов среди ИРС преобладают инженеры, неквали-

⁵ Анализ состояния иностранной рабочей силы (ИРС) в Казахстане в условиях пандемии COVID-19/ WDC – AN – FLF – 2020 – 1. Сайт ЦПТР.

фицированные рабочие, механики и техники. Среди инженеров ИРС преобладают инженеры по сварке. В то же время количество размещенных на ЭБТ резюме отечественных специалистов по данной профессии представляется недостаточным для полного замещения ИРС в том же профиле. Так, если на сегодня количество привлекаемых среди ИРС инженеров по сварке составляет 126 человек с начала 2020-го по 15 июня 2020 года (одни из самых востребованных специалистов среди ИРС), на ЭБТ среди соискателей, разместивших резюме, инженеров по сварке всего 17 человек.

В разрезе областей наибольшее количество ИРС привлечено в Атырауской области (4 410 человек). Так, в данном регионе привлечено 706 иностранных инженеров (на ЭБТ в данном регионе размещено 306 резюме по данной профессии), 379 механиков (размещено резюме – 124), 212 техников (размещено резюме – 543), 137 сварщиков (размещено резюме – 126).

Таким образом, есть проблема, что замещение ИРС местными кадрами как на уровне республики, так и на уровне отдельных областей возможно, однако работодатели больше склоняются к привлечению иностранных специалистов в силу многих причин, в числе которых и несоответствие навыков и компетенций казахстанских специалистов требованиям (например, знание иностранных языков, навыки работы с новыми образцами оборудования, уровень владения новыми технологиями в своей отрасли и т. п.).

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ МЕТОДЫ НАЙМА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАЗАХСТАНА

Опрос работодателей в Казахстане показал, что больше половины опрошенных обращаются к знакомым для привлечения на работу трудящихся-мигрантов (29 респондентов – 50,9 %). 14,0 % (8 респондентов) осуществляют поиск через сайты и социальные сети. 12,3 % (7 респондентов) обращаются в рекрутинговые агентства.

При этом в случае необходимости привлечь на работу иностранцев половина работодателей готовы обратиться также к знакомым, родственникам, коллегам.

Второй способ привлечения работников из стран Центральной Азии, который используется чаще, – это привлечение работодателем – физическим лицом для работы в подсобном хозяйстве, дома трудящихся-мигрантов через разрешение от Миграционной службы МВД РК (не более пяти человек). Работодатель обеспечивает условия, чтобы

нанимаемые трудящиеся-мигранты прошли процедуры оформления. В первую очередь – это подача документов трудящегося-мигранта и уплата предварительного налогового платежа.

Разрешение трудящемуся-мигранту выдается при представлении документов, подтверждающих законность его нахождения на территории Республики Казахстан, а также уплате предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу на период, указанный в заявлении на получение разрешения.

Для получения разрешения трудящийся-мигрант лично представляет в подразделение миграционной полиции по месту временной регистрации на территории Республики Казахстан установленный законодательно перечень документов, в который входят заявление-анкета о выдаче (продлении) разрешения трудящемуся-мигранту; копия квитанции об уплате предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу (ИПН); копия документа, удостоверяющего личность, с отметкой о пересечении Государственной границы (оригинал предоставляется для сверки); медицинская справка по форме № 086/у, утвержденная приказом исполняющего обязанности Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23 ноября 2010 года № 907 «Об утверждении форм первичной медицинской документации организаций здравоохранения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 6697); справка о прохождении дактилоскопирования и фотографирования (при наличии сведений о получении трудового разрешения трудящимся-мигрантом в течение предыдущего календарного года дактилоскопирование и фотографирование не производятся).

Если работодатель нанимает работника на постоянную работу или в оговоренный срок не закончены разовые работы, то может возникнуть необходимость в продлении разрешения.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В НАЙМЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Работодатель при привлечении трудящегося-мигранта по разрешению МС МВД РК может столкнуться со следующими проблемами организованного найма рабочей силы:

1) в случае если прибывающие мигранты (в основном из Узбекистана или Таджикистана) не имеют собственных средств на первое время, работодатель – физическое лицо несет расходы по размещению мигрантов,

питанию, расходы по оформлению документов, по уплате ИПН, по прохождению медосмотра;

2) также работодателю необходимо создать условия труда мигранта: обеспечение спецодеждой, инструментами для работы, питанием во время работы, обеспечение санитарно-гигиенических условий (душ, туалет, аптечка, место для переодевания);

3) при необходимости предоставить возможность получить медицинские услуги (мелкие травмы, болезнь – неожиданные приступы, обострения) – нужно предусмотреть получение медицинской страховки для работника.

Работодатели на всех этапах отбора и найма иностранного работника сталкиваются со следующими проблемами:

1. Найти опытного и умелого работника из других стран Центральной Азии, так как в этих странах не развита сеть официально зарегистрированных рекрутинговых агентств, которые имеют обширную базу с профилями потенциальных кандидатов и которые провели бы сами проверку подлинности документов об образовании, сертификатов о прохождении профессиональных курсов претендентов, могли бы иметь профессиональную аккредитацию по сферам привлечения кандидатов и могут дать гарантию добросовестности кандидата на должность (аттестовать его на реальное знание своей профессии, искомой специализации).

2. У многих из кандидатов, по словам работодателей, завышенные ожидания высокой заработной платы, не подкрепленные уровнем профессионализма в своей области (уровень квалификации, наличие эксклюзивных компетенций, глубокая специализация, высокий уровень развития навыков). Ведь в этом случае работодатель не готов платить высокую заработную плату, так как не уверен в высокой производительности работника.

3. При оформлении в штат иностранного работника трудно определить, все ли документы иностранца оформлены легально или подлинны, так как каждый работодатель может не обладает квалификациями юриста для оценки правильности оформления документов и не может на должном уровне провести аттестацию профессиональных умений, навыков, знаний претендента.

4. Трудящиеся-мигранты непостоянны и есть риск, что вскоре после оформления им разрешительных документов они уйдут к другим работодателям (на более хорошие условия), а работодатель остается в убытке, так как не закрываются понесенные расходы по оформлению разрешительных доку-

ментов, налогов, сборов за привлеченного работника, прохождение им медосмотра, оплата его медицинской страховки и прочие затраты на первоначальном этапе легализации иностранного работника.

Частные агентства занятости и рекрутинговые агентства помогают работодателям, проведя за них все процедуры подбора кандидатов, которые подходят требованиям работодателя, организовав собеседование (дистанционно) со всеми кандидатами (с участием или без участия работодателя); подготавливая все необходимые иностранцам документы для заезда в страну и для устройства на работу; берут ответственность за логистику – за перелет и первоначальное проживание выбранного кандидата за счет самого претендента или за счет аванса от работодателя под гарантию рекрутинговой фирмы.

В Казахстане механизм организованного набора не сформирован. Требования по защите внутреннего рынка ограничивают возможности привлечения неквалифицированных кадров. Получение разрешения на работу в Казахстане трудящимися-мигрантами в целях снижения коррупционных рисков переведены в Центры обслуживания населения.

Сотрудники центральных государственных органов (МТСЗН РК, МВД РК) информированы о межгосударственных соглашениях относительно трудящихся-мигрантов с Узбекистаном, Таджикистаном, Азербайджаном.

Отдельные попытки двустороннего сотрудничества в плане оргнабора трудящихся-мигрантов начались прорабатываться агентствами в Узбекистане. Однако, как отмечают участники интервью, со стороны Казахстана пока не предусмотрены специальные органы или не определены компетенции госорганов и частных агентств по оргнабору трудящихся-мигрантов.

Для того чтобы начать работу по внедрению оргнабора, необходимо ввести само понятие на внутреннем рынке. На данном этапе оргнабор воспринимается как механизм отправки казахстанцев на работу зарубеж. Как механизм найма трудящихся-мигрантов на рынок труда Казахстана пока не институционализирован.

ВВЕДЕНИЕ ОРГНАБОРА ДЛЯ КАЗАХСТАНА: СПРОС, ОГРАНИЧЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ

Центры занятости, по мнению опрошенных, могли бы участвовать в организованном наборе иностранных работников. Оказывать услуги по поиску вакансий и работодателей, оформлению документов.

В период пандемии ситуация с поиском работы, перелетом стала намного сложнее, так как увеличилась финансовая нагрузка на трудящихся-мигрантов (ПЦР, медицинские документы, стоимость перелета и т. п.). Частные лица, оказывающие посреднические услуги, устанавливают нерегулируемые тарифы на свои услуги.

С 1 июля 2021 года запущен цифровой проект «Работа без границ» – международная поисковая система, которая предоставляет доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, содержащейся в информационных системах государств – членов ЕАЭС в сфере трудоустройства и занятости (<https://eec.eaeunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/>). Этот пример может быть использован и для расширения возможностей поиска работников и вакансий из стран Узбекистана и Таджикистана.

В период пандемии COVID-19 трудящимся-мигрантам из стран Центральной Азии были продлены сроки пребывания в Казахстане, выданы трудовые патенты. В срок до 5 июля 2021 года была предоставлена возможность выехать из страны без привлечения к административной ответственности.

Вместе с тем появились и нарушения законодательства со стороны работодателей, которые не желают уплачивать налоги в качестве юридических лиц, оформляют трудящихся-мигрантов для работы в домашнем хозяйстве, однако используют их на промышленных предприятиях и других работах за меньшую оплату труда.

Механизмы законодательного характера, которые введут в практику оргнабор трудящихся-мигрантов, позволят сделать процедуру набора более прозрачной и расширят возможности как для работодателей, так и для трудящихся-мигрантов.

Респонденты отмечали, что существует потребность в организованном наборе трудящихся-мигрантов из Центральной Азии среди казахстанских работодателей северных регионов и г. Нур-Султана. Это связано со снижением рисков, то есть отправляющая страна также будет участвовать в процессе найма и рекрутинга, оформления документов на работников. Поскольку процесс выдачи разрешения был разделен между МВД и МТСЗН, то это создавало двойную документацию.

В интервью специалисты органов управления занятостью отмечали, что в период пандемии ощущается потребность в трудящихся-мигрантах из ближнего зарубежья, в том числе из Таджикистана, Узбекистана, Кыргыз-

стана. Как и указывалось выше, большая потребность в трудящихся-мигрантах возникла в строительной сфере столицы. Работодатели испытывают трудности в оформлении разрешения на неквалифицированных работников в силу действующих правил привлечения ИРС. Официальное трудоустройство предполагает оплату налогов от 300 тыс. до 900 тыс. тенге.

К примеру, на момент проведения интервью в столице фактически действовало 5 разрешений, это по второй категории – руководящие должности – 3, и четвертая категория – это квалифицированные работники, их 2. Как было отмечено в ходе интервью, в основном это менеджеры, шеф-повара, операторы станков, в основном задействованы в обрабатывающей промышленности и услугах по проживанию и питанию.

Таким образом, в Казахстане не сформирована нормативная база и институциональные меры по внедрению оргнабора по привлечению трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии. При этом среди респондентов есть понимание в необходимости создания такого механизма по привлечению трудящихся-мигрантов. С одной стороны, это позволит снизить уровень нерегулируемой миграции, с другой – защищать права и обеспечить безопасность трудящимся-мигрантам, находящимся на территории Казахстана. Такая ситуация была бы важна для социально уязвимых слоев – женщин и молодежи в поиске работы и учета по месту нахождения, выполнения условий договора и медицинского обслуживания.

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

С учетом оживления экономики после периода пандемии COVID-19 ожидается активизация привлечения трудящихся-мигрантов. Наиболее востребованы трудящиеся-мигранты в качестве квалифицированных работников для крупных и средних предприятий промышленного сектора, добычи, строительства и ремонта зданий и сооружений.

Для микро- и малых предприятий сельского хозяйства, сферы услуг, торговли, общественного питания, гостиничного и ресторанного бизнеса, мелкого строительства востребованы трудящиеся-мигранты из стран Центральной Азии в качестве неквалифицированных работников.

На рынке труда Казахстана востребованы как мужчины, так и женщины в качестве потенциальных работников. Главным условием и требованием является наличие опыта работы в той или иной сфере.

Большая потребность среди работодателей северных регионов Казахстана наблюдается в технических специалистах: инженерах, IT-специалистах, технологах, геологах, металлургах, специалистах химобработки, инженерах со знанием английского языка. Среди строительных специальностей: мастер участка, топограф, специалист по гидравлике и др.

Работодатели практически не имеют опыта обращения в рекрутинговые агентства

для привлечения трудящихся-мигрантов. Как правило, они пользуются рекомендациями и помощью неформальных каналов, знакомых или родственников.

Работодатели считают, что необходимо сократить количество документов для оформления разрешения, усилить социальные гарантии, в том числе должны быть предусмотрены меры социального страхования для трудящихся-мигрантов со стороны государства или страны исхода.

ВВЕДЕНИЕ

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель

Совершенствование управления трудовой мобильностью в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация и Казахстан и формирование безопасной, законной и упорядоченной миграции, которая будет способствовать повышению уровня защиты трудящихся-мигрантов и активному формированию стратегий развития в странах происхождения и назначения.

Задачи исследования (опрос работодателей в Казахстане):

- определить факторы, влияющие на спрос работодателей на иностранную рабочую силу (далее – ИРС) из стран Центральной Азии, в частности в текущий момент и в среднесрочной перспективе до 2025 года с учетом трансформации («переформатирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19;
- выявить текущие потребности в иностранной рабочей силе из Центральной Азии, в частности по отраслям экономики и ключевым профессионально-квалификационным группам работников в регионах исследования;
- выявить предпочтения работодателей по географии происхождения, профессионально-квалификационным характеристикам, необходимым профессиональным навыкам и компетенциям иностранных работников;
- выявить распространенность механизмов организованного набора рабочей силы в странах Центральной Азии в регионах исследования в текущий момент;
- выявить ключевые проблемы работодателей в вопросах организованного найма рабочей силы и трудоустройства рабочих из стран Центральной Азии в текущий момент;
- предложить рекомендации по организованному набору трудящихся-мигрантов из Центральной Азии в Казахстане (опыт, нормативная практика);

- определить отрасли и профессии, наиболее актуальные для включения в схему организованного привлечения трудящихся-мигрантов.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

После экономического спада в период 2019-2020 годов, вызванного пандемией COVID-19, во втором квартале 2021 года эксперты АО «Центр развития трудовых ресурсов» (далее – ЦРТР) отмечают оживление экономики по всем ключевым показателям. Отмечается увеличение численности занятых на 1,2 %, или 101,3 тыс. человек за годичный период, значительный рост самозанятости, нежели наемного труда. Уровень безработицы как общей, так и молодежной остается на стабильном уровне в 4,9 % и 3,7 %⁶.

Основной подход в определении потребности в иностранной рабочей силе со стороны правительства Казахстана заключается в защите внутреннего рынка труда. Действующие нормы привлечения иностранной рабочей силы направлены на исчерпывающее использование потенциала внутреннего рынка труда, а также привлечение преимущественно квалифицированной рабочей силы согласно квалификационным требованиям, установленным правительством.

По данным ЦРТР, на Электронной бирже труда (далее – ЭБТ) наблюдается рост потребности в кадрах со стороны работодателей. За январь 2021 года на ЭБТ было размещено 60,4 тыс. вакансий, а в феврале – 65,7 тыс., то есть на 9 % больше⁷.

Текущие потребности в рабочей силе в Казахстане в разрезе отраслей экономики определяются следующими факторами:

1. Изменением спроса на рабочую силу в отраслях: с одной стороны – с учетом создания новых (дополнительных) рабочих мест; с другой стороны – с учетом необходимости замещения вышедших кадров (из-за выхода на пенсию либо в силу естественных причин – выход в отпуск по уходу за ребенком, по-

⁶ АО «Центр развития трудовых ресурсов». Рынок труда Казахстана по итогам 2 кв. 2021 года. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1172>

⁷ АО «Центр развития трудовых ресурсов». URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1034>

лучение инвалидности и полная потеря трудоспособности, в случае смерти работника и прочие подобные причины). Причем нужно учитывать замещение иностранными работниками местных кадров и обращать внимание на наличие потенциальных претендентов на рабочие места из числа местных (количество резюме в целом по РК и в регионе соотносится с количеством привлекаемой ИРС в разрезе профессии по отраслям).

2. С учетом влияния ограничительных мер из-за пандемии COVID-19, которые ведут к уменьшению как рабочих мест полностью в некоторых отраслях (досуг, развлечения), так и к неполной занятости (невозможность работать в воскресные дни, сокращенный рабочий день из-за карантина). В то же время появляется возможность для развития форм занятости, таких как удаленная (дистанционная) работа, фриланс, возросла самозанятость населения и продуктивная занятость.

3. В динамике подготовки кадров для отраслей: успевают ли система профессионального образования на местах (локально за счет местных кадров) закрывать потребности различных отраслей в тех или иных специалистах (соответствующего спросу уровня квалификации, уровня развития навыков и компетенций), есть ли структурный

баланс. В целом демографическая ситуация в Казахстане характеризуется положительной динамикой роста численности населения. За последние пять лет в период с 2016 по 2021 год численность выросла с 17 669,9 тыс. до 19 009,6 тыс. человек. Однако рост численности является неравномерным в региональном измерении. Эксперты ЮНПФА отмечают, что за годы независимости существенно возросла численность и доля населения южных и западных областей. В то же время области, расположенные в центральной, северной и восточной частях страны, за этот период понесли весьма существенные потери в численности населения⁸.

Северный макрорегион, включающий Акмолинскую, Костанайскую и Северо-Казахстанскую области, составляет 11 % населения всей страны. Центр и Восток (Павлодарская, Карагандинская и ВКО) – 19 %, Запад (Атырауская, Мангистауская, Актюбинская, ЗКО) составляют 16 %. Наиболее многочисленным является Южный макрорегион (Алматинская, Жамбылская, Туркестанская и Кызылординская области), имеющий 32 % населения. Отмечается высокий уровень урбанизации за счет трех крупных городов-мегаполисов – Нур-Султан, Алматы, Шымкент.

Рисунок 1. Демографический дисбаланс в регионах Республики Казахстан⁹



дефицит/профицит («кадровый голод» или перенасыщение рынка труда).

Существенным фактором, влияющим на региональную занятость и потребность в рабочей силе, является демографически дис-

⁸ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Мы – Казахстан. Анализ положения в области народонаселения. URL: <https://stat.gov.kz/>

⁹ АО «Центр развития трудовых ресурсов». Долгосрочный демографический прогноз до 2050 года. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1163>

Тенденции развития демографической ситуации отражаются на трудодефицитности в северных регионах и трудоизбыточности в южных регионах страны. В целях преодоления дисбаланса со стороны Правительства РК приняты специальные меры по содействию трудовой мобильности и продуктивной занятости. В рамках государственной программы «Енбек»¹⁰ (2017–2021 гг.) действует специальное направление по содействию переселению трудовых ресурсов с южных в северные регионы страны.

Соответственно, политика привлечения иностранной рабочей силы более актуальна для центрального, северного и восточного регионов Казахстана. Исходя из необходимости определения потребностей работодателей в трудящихся-мигрантах, в исследование были включены трудодефицитные регионы:

- 1) Восточно-Казахстанская область,
- 2) Костанайская область,
- 3) Павлодарская область,
- 4) Северо-Казахстанская область,
- 5) Карагандинская область,
- 6) Ақмолинская область.

1) КАБИНЕТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В ходе кабинетного исследования проведен обзор текущей миграционной политики Казахстана относительно трудящихся-мигрантов, изучены нормативные документы. Проведен статистический анализ категорий трудящихся-мигрантов, преобладающих сфер занятости в регионах Казахстана, а также качественные и количественные характеристики.

Были подготовлены и направлены запросы в Министерство труда и социальной защиты населения РК, МВД РК, МИД РК, акиматы областей и г. Нур-Султан относительно ситуации на рынке труда по привлечению иностранных работников, действующих правил привлечения трудящихся-мигрантов, их количественных и качественных характеристик.

В географию исследования были включены северные регионы Казахстана и столица с учетом позиции миссии МОМ в Казахстане и Центральной Азии.

МЕТОДЫ СБОРА ДАННЫХ

В исследовании использованы количественные (анкетный опрос) и качественные (глубинное интервью) методы сбора данных.

2) КОЛИЧЕСТВЕННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Проведен анкетный опрос работодателей в формате онлайн-анкеты на платформе Google Forms (с учетом карантинной ситуации COVID-19) в северных регионах Казахстана и г. Нур-Султан.

Отбор респондентов был осуществлен путем поэтапного поиска. На первом этапе использован метод сбора данных о работодателях через управления предпринимательства регионов. На втором этапе использовался метод адресной рассылки ссылки на Гугл-анкету и телефонного обзвона. На третьем этапе с респондентами, выразившими желание участвовать в опросе, проводились личные встречи.

Всего было отобрано 130 потенциальных респондентов из числа работодателей. По итогам переговоров и личных бесед было заполнено 57 анкет на платформе Google Forms. Полученные данные обработаны в программе SPSS.

Существенным ограничивающим фактором в сборе количественных данных стали карантинные меры, отсутствие прямых контактов с работодателями, так как государственные услуги предоставляются на платформе «Электронного правительства e-gov».

Инструментарий исследования: анкета для работодателей и гайд для интервью с должностными лицами.

Для определения уязвимых групп в анкету исследования для работодателей были включены вопросы, касающиеся предпочтений относительно привлечения к работе мужчин и женщин, а также молодежи.

3) КАЧЕСТВЕННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Проведены глубинные интервью по исследовательскому перечню вопросов (гайду) с должностными лицами Министерства труда и социальной защиты РК, Министерства внутренних дел РК, Министерства иностранных дел РК, сотрудниками акиматов и департаментов миграционной службы Карагандинской, Костанайской, Павлодарской, Ақмолинской областей, СКО, ВКО и г. Нур-Султан, которые специализируются в вопросах занятости, трудоустройства, определения квоты иностранной рабочей силы, регистрации миграции.

Всего получено 20 глубинных интервью.

Глубинные интервью записаны на аудионосители и транскрибированы.

¹⁰ Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы «Енбек». <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>

Таблица 1. Выборочная совокупность опроса работодателей

	Всего действующие субъекты малого среднего бизнеса	Расчет выборки								Фактическое количество респондентов
		Юридические лица среднего предпринимательства, %	Выборка (расчетная)	Юридические лица малого предпринимательства, %	Выборка (расчетная)	% Индивидуальные предприниматели, %	Выборка (расчетная)	Выборка (расчетная)	Общее количество респондентов	
РК	487 041	100	28	23,2	15	0,2	72	115	57 ¹¹	
Акмолинская	45 554	9,4	2	17,7	2	0,2	8	12	6	
Карагандинская	88 414	18,2	6	21,0	2	0,2	14	22	7	
Костанайская	51 365	10,5	3	15,9	2	0,3	9	14	5	
Павлодарская	44 927	9,2	3	23,3	2	0,2	8	13	6	
Северо-Казахстанская	29 737	6,1	3	18,9	2	0,4	5	10	6	
Восточно-Казахстанская	86 702	17,8	4	13,9	2	0,2	14	20	17	
г. Нур-Султан	140 342	29	7	35,7	3	0,2	14	24	10	

¹¹ Существуют ограничения по доступу к респондентам в связи с тем, что работодатели не мотивированы участвовать в опросе. Причинами могут быть опасения из-за возможного возникновения дополнительного контроля со стороны органов власти, местные исполнительные органы не имеют офлайн-доступа к информантам в связи с переходом на работу в цифровом формате.

Таблица 2. Качественный состав информантов глубинных интервью

Организации/органы	Области	Количество интервью
МТСЗН РК	Нур-Султан	2
МВД РК	Нур-Султан	2
МИД РК	Нур-Султан	2
Управления занятости областей и г. Нур-Султан	6 областей 1 город республиканского значения	1*7=7
Управления миграционной службы шести областей и г. Нур-Султан	6 областей 1 город республиканского значения	1*7=7
Всего		20

РАЗДЕЛ 1

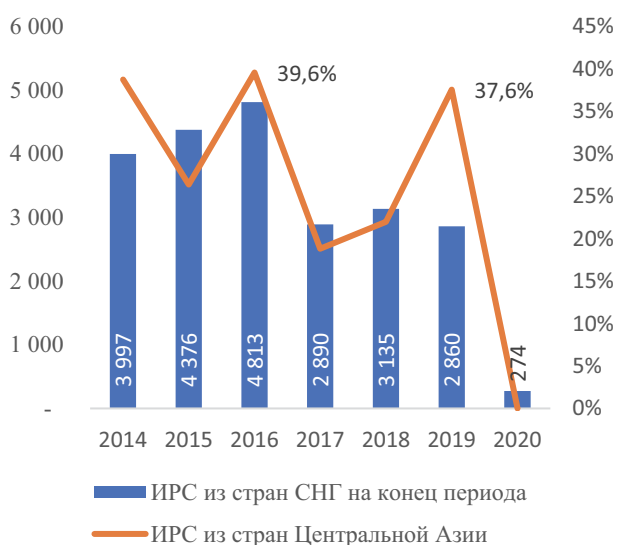
Факторы, влияющие на спрос работодателей на иностранную рабочую силу из стран Центральной Азии, в частности в текущий момент и в среднесрочной перспективе до 2025 года с учетом трансформации («переформатирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19

1.1. СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КАЗАХСТАНЕ

В рамках процесса глобализации экономики миграция, в том числе и трудовая, способствует заполнению ниш на рынке труда. Приток высококвалифицированной иностранной рабочей силы создает прямые экономические выгоды для принимающей страны через реализацию предпринимательских идей, опыт, новое мышление. Низкоквалифицированные мигранты выполняют те работы, которые менее престижны для местных специалистов.

В Республике Казахстан на 1 января 2020 года, согласно разрешениям местных

Рисунок 2. Ежегодная численность ИРС, прибывшей из стран СНГ, и удельный вес трудящихся-мигрантов из Центральной Азии



исполнительных органов, осуществляют трудовую деятельность 19 906 иностранных граждан. В их числе 5,4 % – мигранты из Центральной Азии (Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан и Туркменистан). В структуре иностранной рабочей силы из стран СНГ работники из Центральной Азии занимают порядка 1/3. Однако их доля в 2016-м и в 2019 году доходила практически до 40 %.

На территорию Казахстана массово въезжают и получают разрешения на работу трудящиеся-мигранты из Узбекистана. Так, в среднем, на конец 2014 года 1 374 мигранта из Узбекистана официально прибыли в Казахстан с целью трудоустройства. В 2019 году поток мигрантов из Узбекистана сократился до 781 человека.

Определяются следующие факторы, которые влияют на потоки миграции, а также на заинтересованность работодателей в ИРС.

1.2. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР

Выезд трудящихся-мигрантов из стран происхождения определяется значитель-

Рисунок 3. Численность ИРС, прибывшей из Центральной Азии, в разрезе стран происхождения



ным количеством трудоспособного населения (демографический аспект), низким уровнем заработных плат, высоким уровнем безработицы и распространением бедности.

Прием ИРС обусловлен объемом рынка труда и потребностью в кадрах (спросом на труд), более высоким уровнем оплаты труда, высоким качеством жизни и т. д.

Таблица 3. Динамика среднемесячной номинальной заработной платы и уровня безработицы по странам Центральной Азии

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Среднемесячная номинальная заработная плата (по среднегодовым курсам национальных валют к доллару США)						
Казахстан	676	568	418	463	472	488
Кыргызстан	229	209	212	228	239	247
Таджикистан	165	143	123	134	135	140
Узбекистан	–	–	–	181	–	–
Уровень безработицы (в % к численности экономически активного населения/рабочей силы)						
Казахстан	5	5,1	5	4,9	4,9	4,8
Кыргызстан	8	7,6	7,2	6,9	6,2	5,5
Таджикистан	–	–	6,9	–	–	–
Узбекистан	5,1	5,2	5,2	5,8	9,3	9

Источник: Межгосударственный статистический комитет СНГ, <http://www.cisstat.com/>

Основной экономической причиной привлечения труда мигрантов из Центральной Азии является его относительная дешевизна. Согласно данным таблицы 3, труд казахстанских работников обходится работодателю практически в два раза дороже, чем труд трудящихся-мигрантов.

С позиции мигрантов, в 2019 году параметры безработицы Казахстана были ниже, что повышало вероятность успеха трудоустройства. А также Казахстан был намного привлекательней по уровню среднемесячной оплаты труда по сравнению со странами происхождения трудящихся-мигрантов.

Сопоставление числа резюме и вакансий ресурса enbek.kz (Центр развития трудовых ресурсов МТСЗН РК) показывает, что в среднем за 2018 и 2019 годы на рынке труда Казахстана дополнительная потребность в кадрах составляет порядка 231,3 тыс. человек. В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 потребность в кадрах на рынке труда Казахстана возросла до 344,4 тыс. человек.

Согласно официальным данным, в Казахстане в настоящее время на шесть специалистов с высшим и среднеспециальным образованием приходится лишь один выпускник начального профессионального учебного заведения, в то время как в других странах на одного инженера приходится пять подготавливаемых рабочих. Ситуация сложная и вряд ли разрешима в течение еще как минимум пяти лет. Возникающая же на рынке

труда Казахстана нехватка рабочих рук компенсируется и, вероятно, в дальнейшем будет компенсироваться за счет трудящихся-мигрантов.

Также мигранты менее притязательны к условиям труда и проживания, к продолжительности рабочего дня, наличию выходных и тому подобное. Это позволяет работодателю повышать норму прибыли при низких затратах на фонд оплаты труда.

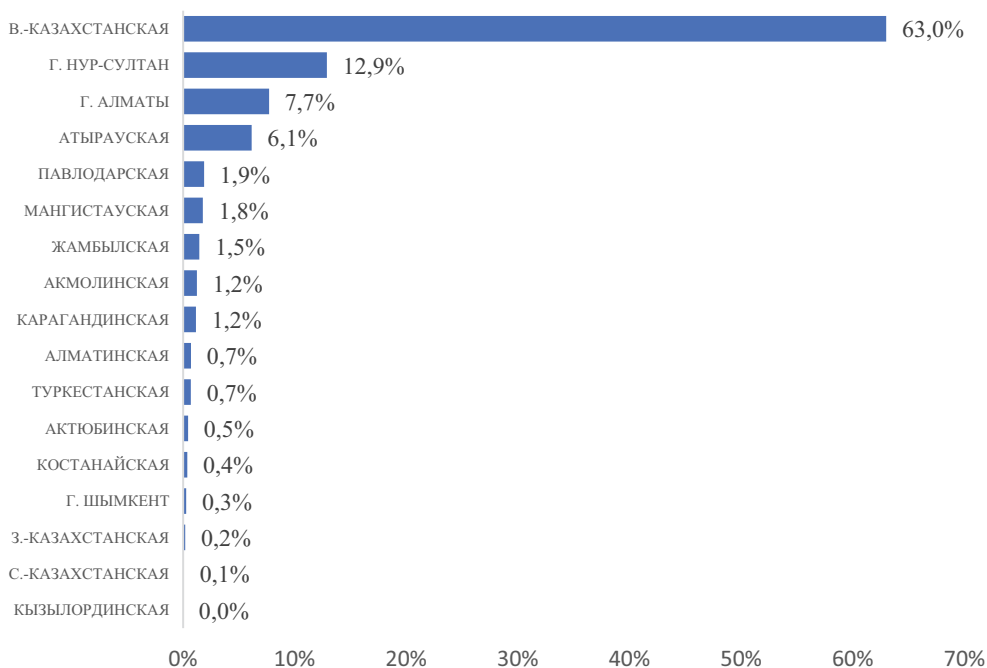
1.3. ИНФРАСТРУКТУРНО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ ФАКТОР

Трудящиеся-мигранты пытаются найти работу в самых развитых городах страны – Алматы и Нур-Султане, в промышленно развитых регионах, а также в южных областях, граничащих с Узбекистаном и Кыргызстаном, которые считаются основными странами происхождения трудящихся-мигрантов.

Согласно официальным данным, значительная доля ИРС из Центральной Азии в период 2018–2019 годов трудоустроивалась на территории Восточно-Казахстанской области, г. Нур-Султан, г. Алматы, Атырауской, Павлодарской и Мангистауской областей.

Присутствие значительного числа трудящихся-мигрантов на территории Восточно-Казахстанской области, особенно из Узбекистана, объяснимо специализацией области на сборке автомобилей. В Узбекистане также присутствуют предприятия, обеспечивающие узбекский автопром, гото-

Рисунок 4. Региональное распределение ИРС из Центральной Азии



Источник: данные ЦРТР Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

вающие первоклассных инженеров и механиков, востребованных и в Казахстане.

В результате открытые границы, транспортная доступность и географическая близость, специализация регионов Казахстана стимулируют трудовую миграцию из стран Центральной Азии.

Привлекательность Казахстана для трудящихся-мигрантов из Центральной Азии усиливается ростом цен на авиаперелеты в Российскую Федерацию и стоимостью российского патента на работу. При этом некоторые регионы Казахстана готовы принимать мигрантов из Центральной Азии. Согласно информации Azattyq.kz, в мае 2021 года власти Атырауской области привезли из Узбекистана 600 человек для работы в сельскохозяйственном секторе. Месяцем ранее власти Атырау организовали специальный чартерный рейс для доставки 70 узбекских мигрантов, которых устроили работать дворниками¹¹.

1.4. КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКТОР

Представители узбекского, таджикского, кыргызского, туркменского этнических групп составляют порядка 5 % населения Казахстана. Традиционно эти народы про-

живают в южных регионах: в Туркестанской, Алматинской, Жамбылской, Кызылординской, Мангистауской областях. Тесные семейно-бытовые отношения, особенно в приграничных регионах, формируют основу для распространения трудовой миграции в неформальной экономике.

Адаптация мигрантов из Центральной Азии в Казахстане проходит лучше, поскольку они не сталкиваются с языковым барьером. Общие культурные и кулинарные традиции, религия, а также общие социальные ценности помогают мигрантам легко влиться в общественную и трудовую жизнь страны.

Существенная доля граждан Узбекистана в структуре трудящихся-мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в Казахстане, дислоцируется у родственников в г. Шымкент и Туркестанской области. Их трудовая миграция в Казахстан носит, как правило, сезонный характер. Так, большая часть трудящихся-мигрантов из данной неформальной категории чаще приезжают на заработки в Казахстан летом (с апреля по август) и находят себе работу в сельском хозяйстве, сфере торговли и услуг, строительстве.

Таким образом, причины трудовой миграции из Центральной Азии в Казахстан связаны с:

- 1) дешевизной иностранной рабочей силы;
- 2) дефицитом низкоквалифицированной казахстанской рабочей силы;

¹¹ Зарботков меньше, но безопаснее. Трудовые мигранты из Центральной Азии выбирают Казахстан вместо России// Azattyq.org: интернет-изд. URL: <https://rus.azattyq.org/a/central-asian-migrant-workers-choosing-kazakhstan-over-russia-despite-lower-pay/31289747.html>

3) инфраструктурно-географическими и культурно-историческими аспектами.

В перспективе до 2025 года, согласно данным Среднесрочного пятилетнего прогноза (2021–2025 гг.), рассчитанного АО «Центр развития трудовых ресурсов»¹², в базовом сценарии развития суммарный спрос на наемный труд составит совокупно за 2021–2025 годы 1 038,4 тыс. человек. Оптимистический сценарий предполагает, что объем спроса составит 1 177,4 тыс. человек, по пессимистическому сценарию – 792,9 тыс. человек.

Базовый сценарий предполагает следующие экономические параметры:

- объем добычи нефти от 86 млн т в 2021 году до 100,7 млн т в 2025 году;
- прирост реальных денежных доходов от 3,1 % в 2021 году до 5 % в 2025 году;
- оценку состояния здоровья населения через оценку прироста болезней кровообращения и пищеварения;

- прирост ВВП на уровне 3,1 % в 2021 году до 5 % в 2025 году;
- показатели инвестиций и валовой добавленной стоимости по отраслям.

Оптимистичный сценарий включает в себя позитивные изменения в сферах доходов населения и инвестиций, роста валового регионального продукта. Пессимистичный сценарий – сокращение доходов населения и снижение параметров роста на 1–1,5 п. п., в том числе с учетом влияния последствий пандемии COVID-19.

Основываясь на результатах прогноза ЦРТР, учитывая общие пропорции и региональную структуру распределения ИРС из стран Центральной Азии, можно предположить, что в период с 2021 по 2025 год, согласно базовому сценарию развития, потребность в трудящихся-мигрантах составит 4 483 человека. То есть, в среднем, по 897 человек в год. В рамках оптимистичных оценок потребность в ИРС из Центральной Азии может составить 1 017 человек в год.

¹² АО «Центр развития трудовых ресурсов». Среднесрочный пятилетний прогноз. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1047>

Таблица 4. Среднесрочная перспектива потребности в ИРС из стран Центральной Азии до 2025 года с учетом трансформации («переформатирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19

Регион/сценарий, человек	Потребность в кадрах			Потребность в ИРС из стран Центральной Азии		
	Базовый сценарий	Оптимистичный сценарий	Пессимистичный сценарий	Базовый сценарий	Оптимистичный сценарий	Пессимистичный сценарий
Казахстан в целом	1 038 400	1 177 400	792 900	4 483	5 083	3 423
Акмолинская	24 500	28 500	16 100	55	63	42
Актюбинская	41 500	48 300	29 200	20	23	15
Алматинская	126 000	138 800	101 300	32	36	24
Атырауская	45 900	52 600	34 800	276	313	211
З.-Казахстанская	43 600	47 800	35 400	9	10	7
Жамбылская	107 500	113 900	95 600	65	74	50
Карагандинская	56 400	64 400	38 500	52	59	40
Костанайская	76 000	81 200	65 100	17	19	13
Кызылординская	40 100	44 800	31 500	–	–	–
Мангистауская	64 500	70 500	53 800	79	90	61
Павлодарская	39 700	45 000	28 400	84	96	64
С.-Казахстанская	32 900	36 000	26 300	3	4	2
Туркестанская	44 700	56 500	27 300	31	35	24
В.-Казахстанская	59 700	68 800	42 600	2 824	3 202	2 156
г. Нур-Султан	70 600	82 200	51 400	578	655	441
г. Алматы	133 900	160 700	95 400	345	392	264
г. Шымкент	31 000	37 300	20 200	13	14	10

Источник: Межгосударственный статистический комитет СНГ, <http://www.cisstat.com/>

Пессимистичный сценарий предполагает 685 человек в год.

Наличие бюрократических сложностей официального оформления трудящихся-мигрантов, ограничений, правовой неграмотности рекрутеров и работодателей может внести существенные корректировки в представленный прогноз. Поскольку количество ИРС в Казахстан достаточно жестко квотируется. В целях защиты внутреннего рынка труда Министерством труда и социальной защиты населения РК ежегодно устанавливается квота на привлечение в республику иностранных специалистов. Порядок и условия выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы регулируются:

- 1) Законом РК «О миграции населения»¹³;
- 2) Законом РК «О занятости населения»¹⁴;
- 3) Постановлением Правительства РК от 15.12.2016 № 802 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы и ее распределение между регионами»¹⁵;

¹³ Закон Республики Казахстан от 22.07.2011 № 477-IV «О миграции населения». https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31038298

¹⁴ Закон Республики Казахстан от 06.04.2016 № 482-V ЗРК «О занятости населения» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

¹⁵ Постановление Правительства РК от 15.12.2016 № 802 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы и ее распределение между регионами» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1600000802>

4) Приказом и. о. Министра здравоохранения и социального развития РК от 27.06.2016 № 559 «Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода»¹⁶.

¹⁶ Приказ и. о. Министра здравоохранения и социального развития РК от 27.06.2016 № 559 «Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода».

РАЗДЕЛ 2

Текущие потребности в иностранной рабочей силе из Центральной Азии, в частности по отраслям экономики

2.1. ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ

Текущие потребности в рабочей силе в Казахстане в разрезе отраслей экономики определяются следующими факторами.

Изменением спроса на рабочую силу в отраслях: с одной стороны – с учетом создания новых (дополнительных) рабочих мест; с другой стороны – с учетом необходимости замещения вышедших кадров (из-за выхода на пенсию либо в силу естественных причин – выход в отпуск по уходу за ребенком, получение инвалидности и полная потеря трудоспособности, в случае смерти работника и прочие подобные причины). Причем нужно учитывать замещение иностранными работниками местных кадров и обращать внимание на наличие потенциальных претендентов на рабочие места из числа местных (количество резюме в целом по РК и в регионе соотносится с количеством привлекаемой ИРС в разрезе профессии по отраслям).

С учетом влияния ограничительных мер из-за пандемии COVID-19, которые ведут к уменьшению как рабочих мест полностью в некоторых отраслях (досуг, развлечения), так и к неполной занятости (невозможность работать в воскресные дни, сокращенный рабочий день из-за карантина). В то же время появляется возможность для развития форм занятости, таких как удаленная (дистанционная) работа, фриланс.

В динамике подготовки кадров для отраслей: успевает ли система профессионального образования на местах (локально за счет местных кадров) закрывать потребности различных отраслей в тех или иных специалистах (соответствующего спросу уровня квалификации, уровня развития навыков и компетенций), есть ли структурный дефицит/профицит («кадровый голод» или пере насыщение рынка труда).

В связи с прошедшим в марте – мае 2020 года режимом ЧС из-за пандемии COVID-19 и введенным карантином на территории РК были сокращены выдачи разрешений в ряде отраслей. Так, сокращение количества квот отразилось на снижении количества привлекаемых ИРС в таких отраслях, как сельское хозяйство (-2,3 %), горнодобывающая промышленность (-1,2 %), профессиональ-

ная, научная и техническая деятельность¹⁷ (-1,5 %) и обрабатывающая промышленность (-4,6 %). Противоположная тенденция отразилась на отрасли строительства (+5,3 %), где большинство проектов, несмотря на пандемию, реализуется в штатном режиме.

Данные на 1 мая 2021 года показывают, что самыми нуждающимися в ИРС отраслями экономики остаются строительная деятельность (6 214 человек, около 40 % от всей численности привлекаемой по разрешениям МИО ИРС), сельское хозяйство (1 671 человек, 10 %) и горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (1 614 человек, 10 %), а также обрабатывающая промышленность (1 203 человека, 7 %) и профессиональная, научная и техническая деятельность (1 013 человек, 6 %). Вкупе эти отрасли привлекают 73 % всей численности ИРС в Казахстане.

Для справки. По разрешениям МИО привлекалось¹⁸ в такие основные отрасли:

1) в строительство в 2018 году – 42,6 % от всей численности ИРС, в 2019 году – 36,2 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 42,6 %;

2) в сельское хозяйство в 2018 году – 7 %, в 2019 году – 7,4 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 13,7 %;

3) в административное и вспомогательное обслуживание в 2018 году – 15,2 %, в 2019 году – 13,4 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 12 %;

4) в горнодобывающую промышленность в 2018 году – 10,2 %, в 2019 году – 9 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 7,8 %;

5) в профессиональную, научную и техническую деятельность в 2018 году – 7,2 %, в 2019 году – 6,3 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 5,5 %;

6) в обрабатывающую промышленность в 2018 году – 7,5 %, в 2019 году – 5,8 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 5,4 %;

7) в торговлю в 2018 году – 3,1 %, в 2019 году – 2 %, в 2020 году (по состоянию на 15 июня) – 2,2 %.

¹⁷ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.12.2020 № 553 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

¹⁸ АО «Центр развития трудовых ресурсов». Иностранцы в Казахстане: кто они и откуда? URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/552>

Таким образом, по разрешениям МИО в основном привлекают иностранных специалистов в такие отрасли, как строительство (инженеры, квалифицированные работники, частично неквалифицированные рабочие, в региональном разрезе больше привлекает г. Нур-Султан), в сельское хозяйство (в большинстве сезонные работники – чаще всего в Туркестанскую и Алматинскую области из Узбекистана и Кыргызстана), в административное и вспомогательное обслуживание (в основном – специалисты и руководители, привлеченные через рекрутинговые агентства для других отраслей), в горнодобывающую промышленность, в профессиональную, научную и техническую деятельность, а также в обрабатывающую деятельность. В г. Алматы также большую долю ИРС привлекают в сферу услуг (торговля, услуги по проживанию и питанию). В ВКО и Павлодарскую область привлекают в основном в промышленность и строительство специалистов со средним уровнем навыков.

В Северо-Казахстанскую область привлекают по разрешениям МИО мало ИРС, но скорее всего это связано с тем, что там в основном могут привлекать специалистов из Российской Федерации (из близлежащих регионов – Омска, Кургана, Челябинска), которым не требуется брать разрешение МИО.

Анализ электронной биржи труда Enbek.kz показывает, что, несмотря на наличие местных специалистов, которые размещают резюме в поисках работы, сохраняется тенденция привлечения ИРС. В большинстве случаев это объясняется несоответствием казахстанских специалистов требованиям работодателей²⁰.

В разрезе привлекаемых специалистов среди ИРС преобладают инженеры, неквалифицированные рабочие, механики и техники. Среди инженеров ИРС преобладают инженеры по сварке. В то же время количество размещенных на ЭБТ резюме отечественных специалистов по данной профессии представляется недостаточным для полного замещения ИРС в том же профиле. Так, если на сегодня количество привлекаемых среди ИРС инженеров по сварке составляет 126 человек с начала 2020-го по 15 июня 2020 года (одни из самых востребованных специалистов среди ИРС), на ЭБТ среди соискателей, разместивших резюме, инженеров по сварке всего 17 человек. Таким образом, очевидно,

что на рынке труда Казахстана наблюдается нехватка инженеров по сварке, что в последующем отражается на численности ИРС по данной специальности. По другим же специальностям все еще наблюдается несоблюдение работодателями требований по замещению местными кадрами. Особенно высокая численность среди ищущих работу отечественных кадров в целом по инженерным специальностям (за исключением упомянутых выше инженеров по сварке), механикам, техникам, сварщикам и электрикам.

Так, например, с начала текущего года в страну было привлечено 1 875 инженеров различных направлений из других стран, в то же время, по данным ЭБТ, количество отечественных специалистов аналогичной профессии, находящихся в поиске работы, составляет 5 243 человека, то есть больше в 2,8 раза. Если рассмотреть данные по привлеченным специалистам из родственных профессий инженеров, то, согласно данным ЭБТ, местных инженеров-строителей больше в 4,6 раза, инженеров-электриков в 2,6 раза и инженеров-технологов в 4,2 раза по сравнению с выданными разрешениями. Вместе с тем начала года привлечено 249 техников при наличии на ЭБТ 9 082 соискателей данной профессии (больше в 36,5 раза), 96 электриков (2 014 резюме в базе, что больше в 21 раз), 148 сварщиков (2 511, в 17 раз) и 388 механиков (2 256, в 5,8 раза). Более того, несмотря на наличие лиц, обращающихся в органы занятости и нуждающихся в трудоустройстве, имеются факты привлечения в составе ИРС неквалифицированных рабочих. Так, в Восточно-Казахстанскую область привлекли 551 рабочего в сферу строительства, несмотря на то что по области на начало года на учете в центрах занятости населения (ЦЗН) состояло 11,5 тыс. человек, а в первом квартале текущего года всего обратилось 7,9 тыс. человек. В сферу сельского хозяйства привлекли в качестве ИРС 485 рабочих, из них в Западно-Казахстанской области – 383, в Алматинской – 94. При этом в указанных областях количество лиц, состоящих на учете в органах занятости на начало года и обратившихся в первом квартале, составило всего 53,6 тыс. и 106,7 тыс. человек соответственно.

В разрезе областей наибольшее количество ИРС привлечено в Атырауской области (4 410 человек). Так, в данном регионе привлечено 706 иностранных инженеров (на ЭБТ в данном регионе размещено 306 резюме по данной профессии), 379 механиков (размещено резюме – 124), 212 техников (размещено резюме – 543), 137 сварщиков (размещено резюме – 126).

²⁰ АО «Центр развития трудовых ресурсов». Анализ состояния иностранной рабочей силы (ИРС) в Казахстане в условиях пандемии COVID-19/ WDC – AN – FLF – 2020 – 1. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922>

Таким образом, есть проблема, что замещение ИРС местными кадрами как на уровне республики, так и на уровне отдельных областей возможно, однако работодатели больше склоняются к привлечению иностранных специалистов в силу многих причин, в числе которых и несоответствие навыков и компетенций казахстанских специалистов требованиям (например, знание иностранных языков, навыки работы с новыми образцами оборудования, уровень владения новыми технологиями в своей отрасли и т. п.).

2.2. ФАКТОРЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

При привлечении рабочей силы из других стран Центральной Азии в Казахстан (под ними мы понимаем Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан и Туркменистан) играют роль следующие факторы:

1) основная часть трудящихся-мигрантов из данных стран имеет низкий или средний уровень профессиональной квалификации, поэтому в отраслевом разрезе чаще всего спрос на них идет со стороны строительства (квалифицированные и неквалифицированные рабочие), горнодобывающей промышленности (бурильщики, бульдозеристы, техники, операторы), со стороны сельского хозяйства (в основном – сезонные работники, хотя в западные регионы могут привлекаться и специалисты-эксперты по выращиванию культур в теплицах, в искусственном грунте), со стороны сферы услуг (торговля, ресторанный бизнес, коммунальные услуги);

2) с учетом профессиональной подготовки и специфики работы в государстве-доноре в Казахстане существует потребность в высококвалифицированных специалистах и руководителях из стран Центральной Азии, имеющих соответствующую специализацию и уровень профессиональных компетенций в таких отраслях, как горнодобывающая промышленность и разработка карьеров; обрабатывающая промышленность (металлургия, металлообработка, сборка автомобилей и агрегатов); профессиональная, научная и техническая деятельность²¹.

В основном неквалифицированная и низкоквалифицированная рабочая сила из Узбекистана и Таджикистана привлекается либо в качестве сезонных работников в сельском хозяйстве (как через разрешения МИО, так и полулегально – без получения разрешений), либо через наем к физическим лицам инди-

видуально или в составе небольших бригад (строительные, ремонтные работы, благоустройство в частном секторе, услуги нянь, домашних работников и прочее) – через разрешения (патенты) от Миграционной службы МВД РК. Подавляющее большинство работающих по патентам – выходцы из Узбекистана (их число выросло со 132 тыс. человек в 2015 году до свыше 500 тыс. в 2018–2019 годах) и Таджикистана (их число выросло с 5 тыс. в 2015 году до 15–16 тыс. в 2018–2019 годах). В качестве иностранной рабочей силы по разрешениям МИО привлекались выходцы из Узбекистана от 1 700 до 4 200 человек («пик» в 2016 году), в 2019 году привлекались около 3 000 человек. По выходцам из Таджикистана выдавалось в период 2015–2019 годов от 120 до 350 разрешений по привлечению ИРС в год.

Трудящимся-мигрантам из Кыргызстана, благодаря вступлению в ЕАЭС с 2016 года, нет необходимости получать разрешения и патенты для занятия трудовой деятельностью, поэтому трудно вести учет их численности на территории Казахстана (до этого выдавалось около 1 000 разрешений МИО на привлечение ИРС из данной страны и около 350–400 патентов миграционной службой МВД РК).

Анализ численности зарегистрированных иностранных граждан в 2015–2018 годах показывает, что в последние годы растет среди них доля приехавших в Казахстан на работу. Так, если в 2015 году только 9 % зарегистрированных иностранцев указало цель приезда – работа, то к 2019 году их доля выросла до 31 %. В 2020 году численность иностранцев в целом в РК снизилась из-за карантинных мер пандемии COVID-19 на три четверти, численность же работающих иностранцев снизилась в меньшей степени, лишь до 45,6 % от уровня предыдущего года (при этом доля их увеличилась до 59 % от всех зарегистрированных в РК иностранцев).

В основном иностранцы, зарегистрированные в РК, прибыли из Узбекистана (более половины, доходило до 75 % в 2014–2018 годах), из Российской Федерации (7–12 % в 2015–2019 годах и 23 % в 2020 году). Из Кыргызстана ранее прибывало около 8–9 % от всех зарегистрированных иностранцев, но их доля снизилась до 5,3 % в 2017-м, почти до 3 % в 2018–2019 годах и в 2020 году чуть выросла – до 5,5 % (однако по численности снизилась почти в два раза по сравнению с прошлым годом). Численность зарегистрированных иностранцев, приехавших из Таджикистана, в последние три года снижалась с 59 тыс. человек в 2018 году до 19,8 тыс. в

²¹ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.12.2020 № 553 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2020 году. Снижение числа иностранцев в 2020 году, скорее всего, связано со снижением объемов производства в строительстве, в сфере услуг, падением покупательского спроса со стороны физических лиц на услуги тру-

21,1 млрд тенге пришлось на долю Узбекистана. Также среди распространенных стран по объему переводов из страны стал Таджикистан (1,3 %) ²².

Анализ текущей потребности в

Таблица 5. Численность зарегистрированных иностранцев в РК, в том числе и приехавших на работу

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Зарегистрировано иностранцев	1 381 569	1 725 890	2 516 816	1 927 742	1 556 138	371 193
из них на работу	125 743	224 779	523 114	461 518	481 478	219 472
В % от всех зарегистрированных иностранцев	9	13	21	24	31	59
Темпы роста по сравнению с предыдущим годом						
Зарегистрировано иностранцев		125 %	146 %	77 %	81 %	24 %
из них на работу		178,8 %	232,7 %	88,2 %	104,3 %	45,6 %

Источник: Комитет миграционной службы Министерства внутренних дел Республики Казахстан.

Таблица 6. Структура зарегистрированных в РК иностранцев в разрезе основных стран происхождения (выхода)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Зарегистрировано иностранцев	1 381 569	1 725 890	2 516 816	1 927 742	1 556 138	371 193
В том числе:						
Узбекистан	797 982	1 059 210	1 898 940	1 453 648	1 113 873	199 387
Российская Федерация	166 233	182 994	190 265	189 255	185 413	86 342
Кыргызстан	114 385	157 227	128 784	55 110	43 694	20 351
Таджикистан				59 404	42 181	19 815
В % к всей численности зарегистрированных						
Узбекистан	57,8	61,4	75,5	75,4	71,6	53,7
Российская Федерация	12,0	10,6	7,6	9,8	11,9	23,3
Кыргызстан	8,3	9,1	5,1	2,9	2,8	5,5
Таджикистан				3,1	2,7	5,3
из них на работу		178,8 %	232,7 %	88,2 %	104,3 %	45,6 %

Источник: Комитет миграционной службы Министерства внутренних дел Республики Казахстан.

дящихся-мигрантов из-за введения каранти-на из-за пандемии COVID-19.

Оценка текущей статистики денежных переводов НБ РК показывает, что в апреле 2021 года за рубеж посредством системы денежных переводов (СДП) было отправлено 223,6 тыс. транзакций, или 84,9 млрд тенге. 24,9 % всех переводов в деньгах, или

рабочей силе из стран Центральной Азии показывает, что в большей степени в ней нуждаются отрасли строительства (как строительные фирмы, привлекающие ИРС

²² Почти 25 % всех переводов из Казахстана отправляется в Узбекистан// Kursiv.kz.: еженед. интернет-изд. URL: <https://www.kursiv.kz/news/finansy/2021-05/pochti-25-vsekh-perevodov-iz-kazahstana-otpravlyaetsya-v-uzbekistan>

по разрешениям МИО, так и физические лица, привлекающие трудящихся-мигрантов по патентам миграционной службы МВД), сельского хозяйства (большой спрос на сезонных работников, и в качестве ИПС – на квалифицированных специалистов в растениеводстве), отрасли промышленности (водителей грузовых машин, спецтехники, техников и других работников средней квалификации), а также в некоторых регионах отрасль услуг (бытовое сервисное

обслуживание, торговля, общественное питание). Прогноз роста занятости в данных отраслях говорит о том, что с учетом региональных диспропорций в привлечении рабочей силы некоторые регионы будут сохранять устойчивую потребность в низкоквалифицированной и среднеквалифицированной рабочей силе из стран Центральной Азии (северные регионы, Восточный Казахстан, Атырауская область).

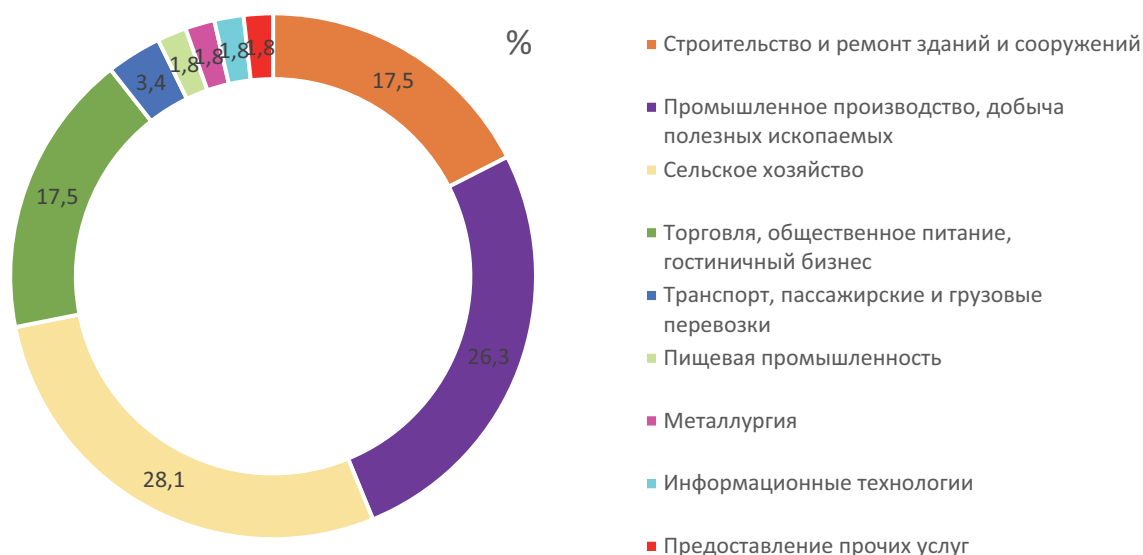
РАЗДЕЛ 3

Предпочтения работодателей по географии происхождения, профессионально-квалификационным характеристикам, необходимым профессиональным навыкам и компетенциям иностранных работников

3.1. ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЗАХСТАНА

Для определения востребованности трудящихся-мигрантов был проведен опрос среди работодателей. В опросе приняли участие 57 работодателей. В их числе 6 (10,5 %) – индивидуальные предприниматели, товарищества с ограниченной ответственностью (ТОО)²³ – 41 (71,9%), акционерные общества (АО) – 5 (8,8 %), крестьянские (фермерские) хозяйства – 5 (8,8 %).

Рисунок 5. Сфера деятельности предприятий



20 предприятий работают на рынке от 6 до 10 лет, 10 – до 5 лет. От 11 до 15 лет – 11, от 16 до 20 лет – 10. Свыше 20 лет – 6 организаций.

По сферам деятельности в основном представлены предприятия строительства и ремонта зданий и сооружений, промыш-

ленного производства, добычи полезных ископаемых, сельского хозяйства, торговли.

Среди опрошенных респондентов наибольшую группу составляют представители крупных предприятий с численностью работников свыше 250 человек – 33,3 %. Вторая группа представлена микроорганизациями (до 15 человек) и малыми предприятиями от 16 до 50 человек – 22,8 % и 28,1 % соответственно.

В выборке исследования половину составили работодатели в возрасте от 30 до 44 лет (54,4 %). От 45 до 54 лет – 21,1 %. Молодежь составила 10,5 %.

Более половины опрошенных имеют высшее образование – 64,9 % и 31,6 % – профессионально-техническое образование.

3.2. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ КАЧЕСТВОМ РАБОТЫ, ПОТРЕБНОСТЬ, СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Большая часть работников предприятий являются постоянными работниками из числа граждан Казахстана. На сезонные работы чаще привлекают микропредприятия из числа иностранных работников. В выборке

²³ Товариществом с ограниченной ответственностью признается учрежденное одним или несколькими лицами товарищество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров; участники товарищества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов // «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью». Закон Республики Казахстан от 22.04.1998 № 220-1. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000220>

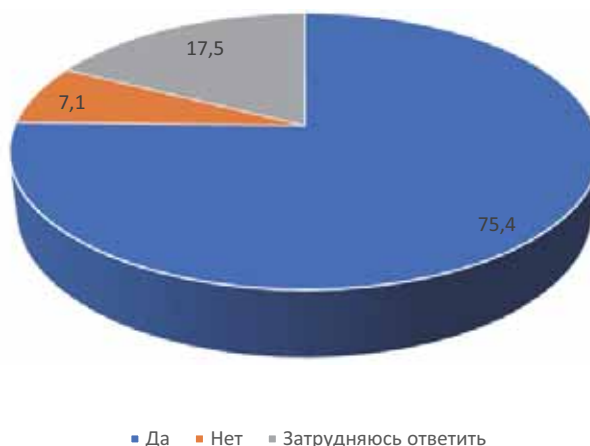
они составили большую долю опрошенных – 80,7 % (46 предприятий).

Почти половина привлекаемых трудящихся-мигрантов составляют граждане Узбекистана – 33,3 %. На втором месте граждане Российской Федерации – 1,1 %. Из других стран встречаются единичные случаи.

Большая половина трудящихся-мигрантов привлекается на квалифицированную работу – 70,2 % (40 предприятий) и на неквалифицированную – 23,3 % (15 предприятий).

Более 60 % работодателей планируют нанимать трудящихся-мигрантов в качестве квалифицированных сотрудников. Это связано с потребностями в таких специалистах, как инженеры, IT-специалисты, технологи, геологи, металлурги, специалисты химобработки, инженеры со знанием английского языка. Среди строительных специальностей востребованы мастера участка, топографы, специалисты по гидравлике и др. Опрошенные работодатели указывали на востребованность управленческих кадров, менеджеров.

Рисунок 6. Есть ли потребность в Вашей компании/предприятии/организации в привлечении трудящихся-мигрантов? (% опрошенных)



Опыт привлечения ИРС у некоторых предприятий составляет более 10 лет. Больше половины малых предприятий имеет такой опыт в течение последних 1–3 лет.

Большая часть участников опроса довольны качеством работы трудящихся-мигрантов. На уточняющий вопрос «Почему довольны работой трудящихся-мигрантов?» были получены следующие ответы: «очень ответственно относятся к работе», «в прогулы не уходят», «выполняют все поставленные задачи», «привлекаемые нами иностранцы делятся зарубежным опытом с сотрудниками РК в добыче драгоценных металлов на месторождении», «работают лучше местных сотрудников», «выносливы».

Почти половина опрошенных работодателей находят работников через знакомых. Так ответили 29 (50,2 %) опрошенных. Поиски через сайты и социальные сети используют 8 респондентов и еще 7 обращаются в рекрутинговые агентства.

Также размещают объявления в социальных сетях и на электронной бирже труда (6 респондентов). Большая часть работодателей – 75,4 % отмечают, что потребность в привлечении трудящихся-мигрантов имеется.

Необходимы специалисты для аграрного сектора, а также гостиничного и ресторанного бизнеса.

В глубинных интервью специалисты органов управления занятостью также указывали на потребность в специалистах технического профиля.

Потребности в специалистах согласно ответам респондентов:

Сыродел, экономист, менеджер, главный инженер, главный технолог, повар, технический специалист, металлург, гидравлик, инженер-проектировщик, геолог, специалисты гостиничного и ресторанного бизнеса, квалифицированный инженер со знанием английского языка, химобработка, мастер участка, топограф, мебельщик, специалисты рыболовного хозяйства.

Для опрошенных работодателей нет особых предпочтений в выборе трудящихся-мигрантов из какой-то определенной страны. 83,3 % затруднились дать конкретный ответ. Только 3 работодателя выразили свои

предпочтения трудящимся-мигрантам из Узбекистана.

Предпочтительный возраст трудящихся-мигрантов для работодателей – от 30 до 40 лет (24,6 %). Данное предпочтение обосновано двумя причинами: опыт (24,6 %) и выносливость для производства (15 %). Для 21,1 % работодателей возраст не имеет значения.

В гендерном плане работников половина работодателей предпочитает нанимать мужчин, тогда как вторая половина отмечает, что

Работодатели готовы предоставить социальный пакет для трудящихся-мигрантов, в который входят проживание (86,0 %), питание (70,2 %), вакцинация (68,4 %), медицинское страхование (61,4 %). Немаловажный аспект – повышение квалификации, который отметили 59,6 % опрошенных.

Подавляющее большинство, или 86,0 % опрошенных работодателей считают, что спрос на трудящихся-мигрантов будет расти. Прежде всего в связи с ростом экономики после пандемии и с потребностью в квали-

Рисунок 7. На какие позиции Вы хотели бы привлечь трудящихся-мигрантов? (% опрошенных)



особой разницы не существует. При этом не зафиксировано ответов, где четко указывалась потребность в работниках.

38,6 % опрошенных отметили, что есть работа и для мужчин, и для женщин. Работа для мужчин главным образом связана с требованием физической силы и выносливости.

Главным требованием к трудящимся-мигрантам является опыт работы (80,7 %), наличие образования и специальности – 17,5 %.

фицированных кадрах.

54 из 57 опрошенных работодателей планируют принимать на работу трудящихся-мигрантов в течение ближайших 2–3-х лет.

Большая часть настроена на привлечение мигрантов из Узбекистана – 37,8 % и Российской Федерации – 15,6 %.

Согласно опросу, практически все опрошенные (91,2 %) осведомлены о порядке оформления разрешений на прием иностранной рабочей силы. Однако также высок

Таблица 7. Социальный пакет, который предлагается трудящимся-мигрантам

	Количество	%
Медицинское страхование	35	61,4
Проживание	49	86,0
Повышение квалификации, обучение	34	59,6
Вакцинация	39	68,4
Питание	40	70,2
Зарплата	2	3,5
Соцпакет утвержден	1	1,8
Условия, не противоречащие закону РК	1	1,8

Рисунок 8. В случае если Вам потребуется привлечь на работу иностранца, то к кому Вы обратитесь за помощью в поиске такого работника? (% опрошенных)



уровень неосведомленности об организованном наборе трудящихся-мигрантов.

Именно вопрос организованного найма является востребованным, и работодатели ожидают помощи со стороны государства в этом вопросе. В случае набора трудящихся-мигрантов почти треть опрошенных готова обратиться к услугам рекрутинговых агентств – 27,1 %. Это бы существенно снизило перечень требований к работодателям, что также является актуальной проблемой.

В интервью специалисты органов управления занятостью отмечали, что в период пандемии ощущается потребность в трудящихся-мигрантах из ближнего зарубежья, в том числе из Таджикистана, Узбекистана, Кыргызстана. Одним из сдерживающих факторов привлечения трудящихся-мигрантов является пошлина за иностранных работников.

«Мы сейчас видим на практике, работа по межведомственной комиссии, которая функционирует во время пандемии, мы сейчас также занимаемся въездами иностранцев, мы сейчас прослеживаем, что очень большая нужда в трудовых мигрантах»
(г. Нур-Султан).

Как и указывалось выше, большая потребность в трудящихся-мигрантах возникла в строительной сфере столицы. Работодатели испытывают трудности в оформлении разрешения на неквалифицированных работников в силу действующих правил привлечения ИРС. Официальное трудоустройство предполагает оплату налогов от 300 тыс. до 900 тыс. тенге.

«Но при возникновении вопросов о регистрации у нас, возможно, многие работодатели сталкиваются с проблемами, они мало осведомлены, как их правильно зарегистрировать. Они начинают отказываться от их официального трудоустройства через нас, потому что у нас налоговые ставки сбора, утвержденные правительством, от 300 тысяч до 900 тысяч тенге, то есть они их, конечно же, регистрируют на ТОО через миграционную службу и так далее»
(г. Нур-Султан).

На момент проведения интервью в столице фактически действовало 5 разрешений, это по второй категории – руководящие должности – 3 и четвертая категория – это квалифицированные работники, их 2. Как было отмечено в ходе интервью, в основном это менеджеры, шеф-повара, операторы станков, главным образом задействованы в обрабатывающей промышленности, и специалисты в сфере услуг по проживанию и питанию.

«Из граждан Узбекистана сейчас фактически действует 30 разрешений по первой категории – это первые руководители, их 4, по второй категории – это заместители и так далее, их 8, по третьей категории – это в основном бухгалтеры, менеджеры, какие-то специалисты, это 17, и 1 человек по четвертой категории – это рабочие, повара. Также в основном задействованы трудящиеся-мигранты в оказании услуг по проживанию и питанию и в обрабатывающей промышленности»
(г. Нур-Султан).

РАЗДЕЛ 4

Распространенность механизмов организованного набора рабочей силы в странах Центральной Азии в регионах исследования в текущий момент

4.1. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗОВАННОГО НАБОРА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ: ОСОБЕННОСТЬ ДЛЯ КАЗАХСТАНА

В Казахстане механизм организованного набора не сформирован. Требования по защите внутреннего рынка ограничивают возможности привлечения неквалифицированных кадров. Получение разрешения на работу в Казахстане трудящимися-мигрантами в целях снижения коррупционных рисков переведено в центры обслуживания населения (ЦОН). Это существенно ограничивает влияние человеческого фактора.

Сотрудники центральных государственных органов (МТСЗН, МВД) информированы о межгосударственных соглашениях относительно трудящихся-мигрантов с Узбекистаном, Таджикистаном, Азербайджаном. В Казахстане такое понятие оргнабора не введено. При этом среди работодателей и управленцев есть понимание, что оргнабор может улучшить ситуацию с легализацией трудовой миграции.

*«Я участвую в совещаниях по Zoom, и частенько Российская Федерация презентует материалы о том, что они проводят оргнабор трудовой силы в Таджикистане и Узбекистане. Этот опыт уже давно пора реализовать у нас, прекратить эти незаконные сделки трудовых мигрантов, когда нарушаются их права»
(представитель МВД РК).*

Отдельные попытки двустороннего сотрудничества в плане оргнабора трудящихся-мигрантов начали прорабатываться агентствами в Узбекистане. Однако, как отмечают участники интервью, со стороны Казахстана пока не предусмотрены специальные органы или не определены компетенции госорганов и частных агентств по оргнабору трудящихся-мигрантов.

«В Узбекистане есть агентство, которое занимается этим оргнабором, но в принципе мы с ними начали напрямую взаимодействовать, после того как заключили соглашение с Узбекистаном и в рамках него у нас

*идет взаимообмен между государственными органами. Мы хотим даже перенять у них опыт для того, чтобы наши органы устраивались на работу за рубежом через оргнабор. С нашей стороны пока такого органа нет. Чтобы его разработать, надо внести ряд изменений в законы. Было бы отлично, если он у нас заработал»
(представитель МТСЗН РК).*

Для того чтобы начать работу по внедрению оргнабора, необходимо ввести само понятие на внутреннем рынке. На данном этапе оргнабор воспринимается как механизм отправки казахстанцев на работу за рубеж. Как механизм найма трудящихся-мигрантов на рынок труда Казахстана пока не институционализирован.

*«Для начала ввести сам оргнабор, а потом уже вся работа запустится. Видите, мы пока видим оргнабор, чтобы отправлять наших граждан, а потом можно и к нам привлекать. Мы скоро придем к оргнабору, самое главное – база нужна, такая система мониторинга, чтобы видеть все. Так было бы намного легче всем нам»
(представитель МТСЗН РК).*

4.2. ВВЕДЕНИЕ ОРГНАБОРА ДЛЯ КАЗАХСТАНА: СПРОС, ОГРАНИЧЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ

С 1 июля 2021 года запущен цифровой проект «Работа без границ» – международная поисковая система, которая предоставляет доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, содержащейся в информационных системах государств – членов ЕАЭС в сфере трудоустройства и занятости (<https://eec.eaeunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/>). Этот пример может быть использован и для расширения возможностей поиска работников и вакансий из стран Узбекистана и Таджикистана.

«Сейчас у нас по ЕАЭС сделали программу «Работа без границ», сейчас его презентовали, но еще не запустили. Вот эта система

в пяти странах, там мы можем увидеть ищущих работу, Центры занятости могут также вести систему по оргнабору. Я думаю, что можно что-нибудь такое придумать» (представитель управления занятости).

Центры занятости, по мнению опрошенных, могли бы участвовать в организованном наборе иностранных работников, оказывать услуги по поиску вакансий и работодателей, оформлению документов. В период пандемии ситуация с поиском работы, перелетом стала намного сложнее, так как увеличилась финансовая нагрузка на трудящихся-мигрантов (ПЦР, медицинские документы, стоимость перелета и т. п.). Частные лица, оказывающие посреднические услуги, устанавливают нерегулируемые тарифы на свои услуги.

«Они могли бы осуществлять посредническую деятельность между нашими работодателями и теми организациями других стран, которые осуществляют оргнабор. Если наладить контакт, потом заключать договоры, вести учет» (представитель управления занятости ВКО).

В период пандемии COVID-19 трудящимся-мигрантам из стран Центральной Азии были продлены сроки пребывания в Казахстане, выданы рабочие разрешения. В срок до 5 июля 2021 года была предоставлена возможность выехать из страны без привлечения к административной ответственности.

«В период пандемии многие не могли выехать из страны, мы неоднократно, честно сказать, по инициативе МВД выходили с предложением продления сроков временного пребывания на территории страны, несмотря на то что человек находился 1–2 года, мы им выдавали эти трудовые патенты. Кто смог урегулировать, они урегулировали, кто не хотел, они до 5 июля беспрепятственно уезжали из страны без привлечения к административной ответственности. Этот вопрос очень положительно был оценен соседними государствами, но есть такие мигранты, которые нагло нарушают наши законы и находятся на территории нашей страны без разрешения, в отношении них будут применяться административные меры и санкции» (представитель МВД РК).

Вместе с тем появились и нарушения законодательства со стороны работодателей, которые не желают уплачивать налоги в качестве юридических лиц, оформляют трудящихся-мигрантов для работы в домашнем хозяйстве, однако используют их на промышленных предприятиях и других работах за меньшую оплату труда.

«У нас сейчас идет потребность, многие строительные компании имеют дефицит кадров, трудовых мигрантов. В этой связи начинаются мошеннические действия, работодатели идут на нарушение закона, нанимая трудовых мигрантов с патентами для работы на физическое лицо с целью извлечения выгоды. Согласно Закону о миграции, мигранты с разрешением на работу у физического лица осуществляют деятельность только у физического лица и до 5 человек. Сейчас юридические лица, пользуясь тем, что идет мораторий на проверку малого и среднего бизнеса, они нарушают законы, и повально идет у нас этот вопрос» (представитель МВД РК).

Механизмы законодательного характера, которые введут в практику оргнабор трудящихся-мигрантов, позволят сделать процедуру набора более прозрачной и расширят возможности как для работодателей, так и для трудящихся-мигрантов.

«Это снижение нелегальной миграции. Будет проще самим мигрантами трудоустроиться у нас. Будут защищены их права и безопасность. Как был же случай, когда сгорел автобус из Узбекистана на территории Казахстана. Положительного много будет» (представитель МВД РК).

Респонденты отмечали, что существует потребность в организованном наборе трудящихся-мигрантов из Центральной Азии среди казахстанских работодателей северных регионов и г. Нур-Султана. Это связано со снижением рисков, то есть отправляющая страна также будет участвовать в процессе найма и рекрутинга, оформления документов на работников. Поскольку процесс выдачи разрешения был разделен между МВД и МТСЗН, то это создавало двойную документацию.

«Мы, например, некомпетентны, потому что из миграционной службы приходят, мы посмотрели по паспорту, а в какой-то момент почему-то граждане Узбекистана

получали у нас разрешения, и они снова эти же фамилии выходят, но срок окончания их паспорта не закончился, а повально чуть ли не у всех подряд были новые паспорта, в связи с чем? Это же определенные службы должны работать, наша сторона должна принимать только после того, как стоит определенный штамп, тогда ответственность будет лежать на той стороне, а мы уже будем отвечать за трудоустройство, за какие-то непредвиденные моменты» (представитель управления занятости Павлодарской области).

Таким образом, в Казахстане не сформирована нормативная база и институцио-

нальные меры по внедрению оргнабора по привлечению трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии. При этом среди респондентов есть понимание необходимости создания такого механизма по привлечению трудящихся-мигрантов. С одной стороны, это позволит снизить уровень нерегулируемой миграции, с другой – защищать права и обеспечить безопасность трудящимся-мигрантам, находящимся на территории Казахстана. Такая ситуация была бы важна для социально уязвимых слоев – женщин и молодежи в поиске работы и учета по месту нахождения, выполнения условий договора и медицинского обслуживания.

РАЗДЕЛ 5

Выявление ключевых проблем работодателей в вопросах организованного найма рабочей силы и трудоустройства рабочих из стран Центральной Азии в текущий момент

5.1. ПРОЦЕДУРЫ И УСЛОВИЯ НАЙМА ИРС ИЗ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В КАЗАХСТАНЕ

Работодатели из Казахстана при привлечении рабочих из стран Центральной Азии могут использовать несколько путей:

1. Привлечение иностранной рабочей силы по разрешениям МИО в рамках квоты и с исполнением определенных процедур оформления, с оплатой.
2. Привлечение трудящихся-мигрантов по разрешениям Миграционной служ-

бы МВД РК.

3. Привлечение иностранных работников из стран, входящих в ЕАЭС, – не требуется разрешение.

Порядок привлечения иностранной рабочей силы по первому направлению регулируется законами Республики Казахстан «О миграции населения», «О занятости населения», постановлением Правительства Республики Казахстан от 15.12.2016 № 802, Правилами и условиями выдачи и (или) продления разрешений работодателям на

Таблица 8. Размер ставок сбора за выдачу или продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы

Наименование вида экономической деятельности	Ставки в месячных расчетных показателях			
	Первая категория иностранных работников	Вторая категория иностранных работников	Третья категория иностранных работников	Четвертая категория иностранных работников
Строительство	<ul style="list-style-type: none"> • разрешение со сроком действия один год – 171 • разрешение со сроком действия два года – 342 • разрешение со сроком действия три года – 513 	198	224	250
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	<ul style="list-style-type: none"> • разрешение со сроком действия один год – 154 • разрешение со сроком действия два года – 308 • разрешение со сроком действия три года – 462 	178	202	225
Обрабатывающая промышленность				
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов				
Предоставление прочих видов услуг				
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	<ul style="list-style-type: none"> • разрешение со сроком действия один год – 137 • разрешение со сроком действия два года – 274 • разрешение со сроком действия три года – 411 	158	179	200
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование				
Водоснабжение; кан. система, контроль над сбором и распр. отходов				
Транспорт и складирование				
Услуги по проживанию и питанию				
Информация и связь				
Финансовая и страховая деятельность				
Операции с недвижимым имуществом				
Профессиональная, научная и техническая деятельность				
Другие отрасли				

Источник: Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.04.2018 № 157 «Об установлении ставок сбора за выдачу и (или) продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан».

привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода, утвержденными приказом и. о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27.06.2016 № 559.

Работодатели в случае привлечения ИРС по разрешениям МИО сами должны обращаться за разрешениями заранее.

Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы выдаются сроком:

1. Для первой категории – на основании заявления работодателя на один, два или три года, с правом продления срока разрешения на один, два или три года.
2. Для второй и третьей категории – на 12 месяцев, с продлением на срок 12 месяцев, но не более трех раз.
3. Для четвертой категории – на 12 месяцев без права продления.
4. Для сезонных иностранных работников – до 90, 180, 270, 365 календарных дней, без права продления.

За выдачу и (или) продление разрешения с работодателями взимается налоговый сбор (далее – сбор) согласно размерам ставок сбора за выдачу и (или) продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан от 03.04.2018 № 157 «Об установлении ставок сбора за выдачу и (или) продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан».

В наиболее привлекательных для ИРС отраслях ставки выше: самые высокие в строительстве – от 171 до 250 месячных расчетных показателей (МРП) в зависимости от категории. Далее идут четыре отрасли, где ставки выше, чем в оставшихся отраслях, – горнодобывающая промышленность и разработка карьеров и обрабатывающая промышленность, оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов; предоставление прочих видов услуг, где ставки от 154 до 225 МРП. В остальных отраслях ставка сбора составила 137–200 МРП.

До найма иностранного работника работодатель проходит множество процедур на этапе поиска потенциальных кандидатов, подбора персонала среди претендентов. На данном этапе работодателю необходимо иметь базу резюме соискателей вакансий из разных стран, в которой он сможет найти подходящие к его требованиям кандидатуры (подбор по резюме). Скорее всего,

на внутреннем рынке он не находит кадры, так как у соискателей не подходят под его требования параметры образования, опыта, квалификации, а также размер запрашиваемой соискателем заработной платы. На втором этапе необходимо проводить аудит документов соискателя об образовании (аттестаты, дипломы), подтверждении квалификации (сертификаты, свидетельство об аккредитации, удостоверения о прохождении профессиональных курсов и т. п.), подтверждении стажа (трудовые договоры или трудовая книжка), а также документы, удостоверяющие личность. Здесь важно проверить подлинность документов, сделать сверки копий с подлинниками документов или с базами данных (если есть к ним доступ), оценить их юридическую чистоту и правильность заполнения. Далее работодателю предстоит провести собеседование с потенциальным кандидатом (удаленно или заплатить посредникам, которым можно делегировать проведение собеседования). После отбора претендента из нескольких кандидатур работодатель выбирает наиболее подходящего по выдвинутым критериям человека и предварительно договаривается с ним об условиях заключения трудового договора. Далее запускается процедура найма утвержденного кандидата.

Непосредственно наем иностранных работников также состоит из нескольких составных этапов. Если наем иностранного работника идет по разрешениям МИО на привлечение ИРС, то работодатель заблаговременно должен был отправить запрос на получение разрешения на привлечение ИРС по одной из четырех категорий ИРС. До заключения трудового договора с иностранцем работодатель обязан сдать необходимые документы и получить на руки разрешение МИО. Далее работодатель идет в МИД РК или претендент идет в загранучреждение в стране исхода за получением рабочей визы. Если претендент уже приехал в Казахстан, то ему надо будет пройти регистрацию по месту временного пребывания (в течение пяти календарных дней). И только потом непосредственно начинается процедура заключения трудового договора (срок окончания договора не должен превышать срока выданного разрешения). Далее работодатель должен уплатить сбор за привлечение ИРС, уплатить налоги (Индивидуальный подоходный налог, социальный налог и социальные отчисления). Далее непосредственно сам иностранный работник обязан получить Индивидуальный идентификационный номер (ИИН), нужно подать документы в налоговые

органы по месту регистрации. Через три рабочих дня должна произойти выдача готового регистрационного свидетельства.

По разрешениям МИО привлекают ИРС в Казахстан в основном иностранные компании (в основном в сфере строительства и промышленности), которые привлекают иностранную рабочую силу из стран, где находится материнская компания. Так, компании с китайскими инвестициями привлекают ИРС из Китая, с турецкими инвестициями – из Турции, с европейскими инвестициями – из стран Западной Европы (реже Восточной Европы). В основном привлекаемые кадры – это руководители и высококвалифицированные специалисты.

Но в случае привлечения для работы в Казахстан работников из Узбекистана, Таджикистана и Туркменистана данная тенденция не работает. В основном из этих стран по разрешениям МИО привлекаются работодателями сезонные работники и рабочие средней и низкой квалификации (промышленность, строительство, торговля, сфера услуг и сельское хозяйство). И в основном работодатели мотивированы привлечь ИРС из Центральной Азии из-за их дешевизны (хотя в последние годы из-за девальвации тенге существенная разница между уровнем средних заработных плат в Казахстане и в странах исхода снижается) и из-за того, что местные работники пренебрегают низкоквалифицированной работой, считая ее малооплачиваемой, с ненормированным рабочим графиком и с тяжелыми условиями труда (особенно по сезонным работникам). Привлечение работников из Туркменистана также осложняется визовым режимом, в то время как трудящимся-мигрантам из Узбекистана и Таджикистана на три месяца можно заехать на территорию Казахстана без оформления визы (безвизовый режим). Из Кыргызстана привлекать иностранных работников для работодателей еще легче, так как для стран ЕАЭС существует свобода передвижения не только товаров и услуг, но и людей. Однако для трудящихся-мигрантов из Кыргызстана более привлекательна в пространстве ЕАЭС Российская Федерация, так как там выше зарплаты и выше шансы найти работу.

5.2. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В НАЙМЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

При организованном найме рабочей силы из стран Центральной Азии действуют посредники – это в основном не специализированные компании, а самостоятельные рекрутеры из числа граждан Казахстана, ко-

торые имеют связи с работодателями и едут в села в Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан и уговаривают там потенциальных претендентов поехать на заработки в Казахстан. Их деятельность не регламентирована, они не несут ответственности за добросовестность работодателей и не могут обеспечить набранным ими людям защиту их интересов в стране приема. Зачастую такие посредники забирают документы и заставляют людей работать на себя, «отрабатывая» затраты за проезд и проживание в стране приема трудящихся-мигрантов. В таких случаях распространена и торговля людьми, жертвами которой становятся юридически неграмотные, не знающие других языков, кроме родного, имеющие низкую квалификацию выходцы из отдаленных сел стран Центральной Азии. К тому же есть неформальный институт посредников – «помогаек», которые за определенную плату «решают» проблемы с оформлением документов трудящихся-мигрантов в ЦОНах, в миграционной полиции, в госучреждениях. Если работодатели обращаются к услугам таких неформальных посредников, то несут дополнительные затраты по привлечению иностранных работников, а также несут риски того, что рекрутированная таким образом рабочая сила может иметь проблемы с регистрацией, с документами и зачастую не имеет средств для существования на первое время (до первой зарплаты). Значит, работодатель должен решить дальше вопросы их легализации (оформление документов, прохождение медосмотра, покупка медстраховки – если требуется), если не хочет получить штрафные взыскания. Далее нужно решить вопросы устройства их во временном жилье, обеспечения питанием, спецодеждой, доставки иностранных работников на объект, где они будут работать. Если у работодателя есть общежитие для работников, то эти вопросы уже частично решаемы. Если нет, то необходимы дополнительные денежные ресурсы для разрешения перечисленных проблем, а также нужно выделять время – свое или приставлять отдельного сотрудника к мигрантам, чтобы он организовал их обустройство на месте в первое время.

Второй способ привлечения работников из стран Центральной Азии, который используется чаще, – это привлечение работодателем – физическим лицом для работы в подсобном хозяйстве, дома трудящихся-мигрантов через разрешение от Миграционной службы МВД РК (не более пяти человек). При этом работодатель обеспечивает условия, чтобы нанимаемые трудящиеся-мигранты

прошли процедуры оформления. В первую очередь это подача документов трудящегося-мигранта и уплата предварительного налогового платежа.

Разрешение трудящемуся-мигранту выдается при представлении документов, подтверждающих законность его нахождения на территории Республики Казахстан, а также уплату предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу (ИПН) на период, указанный в заявлении на получение разрешения.

Для получения разрешения трудящийся-мигрант лично представляет в подразделение миграционной полиции по месту временной регистрации на территории Республики Казахстан следующие документы:

- 1) заявление-анкету о выдаче (продлении) разрешения трудящемуся-мигранту по форме согласно приложению 2 к настоящим Правилам;
- 2) копию квитанции об уплате предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу (оригинал предоставляется для сверки);
- 3) копию документа, удостоверяющего личность, с отметкой о пересечении Государственной границы (оригинал предоставляется для сверки);
- 4) медицинскую справку по форме № 086/у, утвержденную приказом и. о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23.11.2010 № 907 «Об утверждении форм первичной медицинской документации организаций здравоохранения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 6697);
- 5) справку о прохождении дактилоскопирования и фотографирования (при наличии сведений о получении трудового разрешения иммигрантом в течение предыдущего календарного года дактилоскопирование и фотографирование не производятся).

Если работодатель нанимает работника на постоянную работу или в оговоренный срок не закончены разовые работы, то может возникнуть необходимость в продлении разрешения.

Работодатель при привлечении трудящегося-мигранта по разрешению МС МВД РК может столкнуться со следующими проблемами организованного найма рабочей силы:

- 1) в случае если прибывающие мигранты (в основном из Узбекистана или Таджикистана) не имеют собственных средств

на первое время, работодатель – физическое лицо несет расходы по размещению мигрантов, питанию, расходы по оформлению документов, по уплате ИПН, по прохождению медосмотра;

- 2) также работодателю необходимо создать условия труда мигранта: обеспечение спецодеждой, инструментами для работы, питанием во время работы, обеспечение санитарно-гигиенических условий (душ, туалет, аптечка, место для переодевания);
- 3) при необходимости предоставить возможность получить медицинские услуги (мелкие травмы, болезнь – неожиданные приступы, обострения) – нужно предусмотреть получение медицинской страховки для работника.

Максимальный срок разрешения трудящемуся-мигранту не может превышать **двенадцать месяцев**.

Новое разрешение трудящемуся-мигранту выдается **не ранее чем через тридцать календарных дней после окончания срока** предыдущего разрешения.

При обращении трудящегося-мигранта первичное разрешение или продление, а также отказ оформляется **в течение рабочего дня со дня обращения**.

Работодатели на всех этапах отбора и найма иностранного работника сталкиваются со следующими проблемами:

1. Работодателям в Казахстане тяжело найти опытного и умелого работника из других стран Центральной Азии, так как в этих странах не развита сеть официально зарегистрированных рекрутинговых агентств, которые имеют обширную базу с профилями потенциальных кандидатов и которые провели бы сами проверку подлинности документов об образовании, сертификатов о прохождении профессиональных курсов претендентами, могли бы иметь профессиональную аккредитацию по сферам привлечения кандидатов и могут дать гарантию добросовестности кандидата на должность (аттестовать его на реальное знание своей профессии, исковой специализации).

2. У многих из кандидатов, по словам работодателей, завышенные ожидания высокой зарплаты, не подкрепленные уровнем профессионализма в своей области (уровень квалификации, наличие эксклюзивных компетенций, глубокая специализация, высокий уровень развития навыков). Ведь в этом слу-

чае работодатель не готов платить высокую заработную плату, так как не уверен в высокой производительности работника.

3. При оформлении в штат иностранного работника трудно определить, все ли документы иностранца оформлены легально или подлинны, так как каждый работодатель может не обладать квалификациями юриста для оценки правильности оформления документов и не может на должном уровне провести аттестацию профессиональных умений, навыков, знаний претендента.

4. Трудящиеся-мигранты непостоянны и есть риск, что вскоре после оформления им разрешительных документов они уйдут к другим работодателям (на более выгодные условия), а работодатель остается в убытке, так как не закрываются понесенные расходы по оформлению разрешительных документов, налогов, сборов за привлеченного работника, прохождение им медосмотра, оплату его медицинской страховки и прочие затраты на первоначальном этапе легализации иностранного работника.

Частные агентства занятости и рекрутинговые агентства помогают работодателям: проводят за них все процедуры подбора кандидатов, которые подходят требованиям работодателя, организуют собеседование (дистанционно) со всеми кандидатами (с участием или без участия работодателя); подготавливают все необходимые иностранцам документы для заезда в страну и для устройства на работу, берут ответственность за логистику – за перелет и первоначальное проживание выбранного кандидата за счет самого претендента или за счет аванса от работодателя под гарантию рекрутинговой фирмы.

Поэтому для развития региональных рын-

ков труда стран Центральной Азии важно создавать условия для деятельности таких структур (частных или государственных агентств по содействию занятости). Если они существуют разрозненно и не каждый работодатель знает о существовании таких профессиональных компаний по рекрутингу иностранного персонала, тогда необходимо организовать информационную кампанию о наличии таких официальных частных агентств занятости. Такие институты посредничества на рынке труда необходимы, так как они связывают сторону спроса (работодателей) и сторону предложения (работников) и могут выступать за обоюдные интересы и соблюдение прав всех сторон трудового договора. Работодателю они могут помочь в подборе и организованном найме рабочей силы (экономя время и деньги), при этом давая гарантии по качеству предоставляемой рабочей силы (легитимность, соответствие работников требованиям работодателя). Работнику они могут помочь в трудоустройстве (поиск вакансий, внесение резюме в базу, выявление слабых и сильных сторон кандидата, рекомендации по повышению его конкурентоспособности), гарантируя безопасность, обеспечить юридическое сопровождение сделки с работодателем, переговоры по оплате труда и по условиям работы и проживания в другой стране.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С учетом оживления экономики после периода пандемии COVID-19 ожидается активизация привлечения трудящихся-мигрантов. Наиболее востребованы трудящиеся-мигранты в качестве квалифицированных работников для крупных и средних предприятий промышленного сектора, добычи, стро-

РАЗДЕЛ 6

Рекомендации по организованному набору трудящихся-мигрантов из Центральной Азии в Казахстане (опыт, нормативная практика)

ительства и ремонта зданий и сооружений.

Потребность в трудящихся-мигрантах для экономики Казахстана обусловлена недостатком квалифицированных специалистов в производстве, строительстве, сфере обслуживания.

Для микро- и малых предприятий сельского хозяйства, сферы услуг, торговли, общественного питания, гостиничного и ресторанного бизнеса, мелкого строительства востребованы трудящиеся-мигранты из стран Центральной Азии в качестве неквалифицированных работников.

Законодательные нормы Республики Казахстан определяют порядок и условия, при которых работодатели могут привлекать трудящихся-мигрантов. С одной стороны, политика трудоустройства в первую очередь специалистов из внутреннего рынка труда не способствует широкому доступу трудящихся-мигрантов на рынок Казахстана. С другой стороны – это требование способствует необходимости поиска квалифицированных специалистов, которых нет на рынке труда Казахстана. Это, в свою очередь, повышает требования к уровню квалификации трудящихся-мигрантов.

Наиболее высокая доля прибывающих трудящихся-мигрантов – это граждане Узбекистана.

Кыргызстан как член ЕАЭС обладает механизмами, позволяющими осуществлять трудовую деятельность на территории Казахстана без специального разрешения.

Наибольший сектор занятости трудящихся-мигрантов в Казахстане – строительство и сельское хозяйство. В домашних хозяйствах используется труд поваров, домработниц, нянек, разнорабочих в крестьянских хозяйствах.

Разрешения, получаемые от местных исполнительных органов (акиматы) для привлечения трудящихся-мигрантов физическими лицами, имеют более низкие пошлины, чем привлечение ИПС юридическими лицами. Это приводит к тому, что формально оформляют трудящихся-мигрантов в качестве домашних работников, в реальности используют их труд на производстве.

На рынке труда Казахстана востребованы как мужчины, так и женщины в качестве по-

тенциальных работников. Главным условием и требованием является наличие опыта работы в той или иной сфере.

Большая потребность среди работодателей северных регионов Казахстана наблюдается в технических специалистах: инженерах, IT-специалистах, технологах, геологах, металлургах, специалистах химобработки, инженерах со знанием английского языка. Среди строительных специальностей востребованы мастер участка, топограф, специалист по гидравлике и др.

Работодатели практически не имеют опыта обращения в рекрутинговые агентства для привлечения трудящихся-мигрантов. Как правило, они пользуются рекомендациями и помощью неформальных каналов, знакомых или родственников.

Работодатели считают, что необходимо сократить количество документов для оформления разрешения, усилить социальные гарантии, в том числе должны быть предусмотрены меры социального страхования для трудящихся-мигрантов со стороны государства или страны исхода.

В целом в Казахстане не сформирована нормативная база и институциональные меры по внедрению оргнабора по привлечению трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии. При этом среди респондентов есть понимание в необходимости создания такого механизма по привлечению трудящихся-мигрантов. С одной стороны, это позволит снизить уровень нерегулируемой миграции, с другой – защитить права и обеспечить безопасность трудящимся-мигрантам, находящимся на территории Казахстана. Организованный набор также является важным для социально уязвимых слоев – женщин и молодежи в поиске работы и учета по месту нахождения, выполнения условий договора и медицинского обслуживания.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерство труда и социальной защиты населения РК

Внедрение понятия оргнабора на внутреннем рынке Казахстана. На данном этапе оргнабор воспринимается как механизм отправки казахстанцев на работу за рубеж. Как механизм найма трудящихся-мигрантов на

рынок труда Казахстана пока не институционализирован.

В проекте Концепции миграционной политики РК на 2022–2026 годы предусмотрено создание системы организованного набора трудящихся-мигрантов для рынка труда Казахстана в сферах ЖКХ, услуг, гостиничного и ресторанного бизнеса.

Для развития региональных рынков труда стран Центральной Азии важно создавать условия для деятельности частных или государственных агентств по содействию занятости трудящихся-мигрантов. Как правило, работодатели не обращаются за услугами в такие агентства.

С 1 ноября 2020 года прием заявок от трудящихся-мигрантов и выдача документов осуществляется во всех центрах обслуживания населения страны. В перечне документов есть требование о предоставлении договора с работодателем. В настоящее время это требование затрудняет получение разрешения трудящимися-мигрантами. Существует необходимость подбора и найма через частные агентства по рекрутингу персонала и центры занятости населения.

Министерство экономики РК, Министерство труда и социальной защиты населения РК, Министерство финансов РК

Деятельность частных агентств необходимо включить в систему организованного найма и определить правила оказания услуг и формирование тарифов на услуги.

Министерство экономики РК, Министерство труда и социальной защиты населения РК, Министерство финансов РК, Министерство здравоохранения РК

Необходимо включение трудящихся-мигрантов и членов их семей в систему обязательного медицинского страхования или использовать потенциал международных страховых агентств с целью обеспечения

доступа мигрантов к учреждениям государственного и частного здравоохранения, снижения рисков распространения инфекционных заболеваний и гарантирования доступа к медицинским услугам.

НПП Атамекен, Министерство труда и социальной защиты населения РК, Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК

В рамках реализации поручений Послания Президента РК по углублению цифровизации создание цифровой платформы и приложений для оргбора иностранных граждан, интегрирование в базу данных госорганов для обеспечения прозрачности трудоустройства трудящихся-мигрантов, контроля социально-трудовых условий, налоговых выплат от работодателей и др.

Министерство иностранных дел РК, Министерство труда и социальной защиты РК

В рамках межгосударственных соглашений относительно трудящихся-мигрантов с Узбекистаном и Таджикистаном выработать механизмы их дальнейшей реализации с учетом новых экономических условий, социальных ограничений и текущей эпидемиологической ситуации²⁴.

²⁴ «О ратификации Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Республике Казахстан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Казахстан, в Республике Узбекистан» /Закон Республики Казахстан от 17.04.2020 № 314-VI ЗРК//<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000314>; «О подписании Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Таджикистан, временно работающих на территории Республики Казахстан»/ Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.05.2006 № 359 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/P060000359_

БИБЛИОГРАФИЯ

ПРАВОВЫЕ АКТЫ

Закон Республики Казахстан от 22.04.1998 № 220-1 «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью»

Закон Республики Казахстан от 22.07.2011 № 477-IV «О миграции населения»

Закон Республики Казахстан от 06.04.2016 № 482-V ЗРК «О занятости населения»

Закон Республики Казахстан от 17.04.2020 № 314-VI ЗРК «О ратификации Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Республике Казахстан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Казахстан, в Республике Узбекистан»

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА

Постановление Правления Республики Казахстан от 03.05.2006 № 359 «О подписании Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Таджикистан, временно работающих на территории Республики Казахстан»

Постановление Правительства РК от 15.12.2016 № 802 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы и ее распределение между регионами»

Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.04.2018 № 157 «Об установлении ставок сбора за выдачу и (или) продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан»

Постановление Правительства Республики Казахстан от 13.11.2018 № 746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы «Енбек»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРИКАЗЫ

Приказ и. о. Министра здравоохранения и социального развития РК от 27.06.2016 № 559 «Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода»

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.12.2020 № 553 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

АО «Центр развития трудовых ресурсов». Рынок труда Казахстана по итогам 2 кв. 2021 года. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1172>

АО «Центр развития трудовых ресурсов». URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1034>

Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Мы – Казахстан. Анализ положения в области народонаселения URL: <https://stat.gov.kz/>

АО «Центр развития трудовых ресурсов». Долгосрочный демографический прогноз до 2050 года. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1163>

АО «Центр развития трудовых ресурсов». Среднесрочный пятилетний прогноз. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1047>

АО «Центр развития трудовых ресурсов. Анализ состояния иностранной рабочей силы (ИРС) в Казахстане в условиях пандемии COVID-19/ WDC – AN – FLF – 2020 – 1. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922>

Kursiv.kz.: еженед. интернет-изд. Почти 25 % всех переводов из Казахстана отправляется в Узбекистан. URL: <https://www.kursiv.kz/news/finansy/2021-05/pochti-25-vsekh-perevodov-iz-kazakhstana-otpravlyayetsya-v-uzbekistan>

Azattyq.org: интернет-изд. URL: <https://rus.azattyq.org/a/central-asian-migrant-workers-choosing-kazakhstan-over-russia-despite-lower-pay/31289747.html>

