

УДК 331.556; 314.7

JEL classification: F22; J21; J44

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

## IMPROVEMENT OF THE MODEL OF ATTRACTING FOREIGN WORKERS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

©Агылманова А. А.,

Казахская академия труда и социальных отношений,  
г. Алматы, Казахстан, [ajgerimagylmanova@gmail.com](mailto:ajgerimagylmanova@gmail.com)

©Агылманова А.,

Kazakh Academy of Labor and Social Relations,  
Almaty, Kazakhstan, [ajgerimagylmanova@gmail.com](mailto:ajgerimagylmanova@gmail.com)

©Смагулова Н. Т.,

д-р экон. наук,  
Казахская академия труда и социальных отношений,  
г. Алматы, Казахстан, [smagulova.n.t@mail.ru](mailto:smagulova.n.t@mail.ru)

©Smagulova N.,

Dr. habil.,  
Kazakh Academy of Labor and Social Relations,  
Almaty, Kazakhstan, [smagulova.n.t@mail.ru](mailto:smagulova.n.t@mail.ru)

*Аннотация.* В статье рассмотрена проблема нехватки квалифицированной рабочей силы в Республике Казахстан. Проанализированы характерные особенности каждого сектора экономики, в которые привлекается иностранная рабочая сила.

Выявлена и обоснована необходимость привлечения иностранной рабочей силы на данный момент в рынок труда Казахстана. На основе проведенного исследования предлагается усовершенствованная модель привлечения иностранной рабочей силы в РК.

*Abstract.* The article considers the problem of shortage of skilled labor in the Republic of Kazakhstan. The characteristic features of each sector of the economy into which foreign labor is attracted are analyzed.

The necessity of attracting foreign labor force at the moment into the labor market of Kazakhstan has been identified and justified. Based on the study, an improved model for attracting foreign labor in the Republic of Kazakhstan is proposed.

*Ключевые слова:* квалифицированные специалисты, иностранная рабочая сила, международная трудовая миграция, сфера экономики, конкурентоспособность, квоты на привлечение иностранной рабочей силы, модели привлечения.

*Keywords:* qualified specialists, foreign labor, international labor migration, sphere of economy, competitiveness, quotas for attracting foreign labor, models of attraction.

За годы приобретения независимости в Республике Казахстан создан рынок труда, где в некоторых его сегментах имеется недостаток квалифицированных специалистов, или же наоборот — перенасыщение специалистов по определенному профилю. Нехватку

специалистов по отдельным секторам экономики можно объяснить тем, что до получения независимости в республике было недостаточное количество предприятий, занимающихся данными видами деятельности. Только с получением суверенитета и проведением в республике индустриализации стали развиваться отрасли с преобладанием промышленного производства в экономике. Поэтому в стране весомым вопросом стала острая нехватка квалифицированных специалистов, особенно в работе предприятий обрабатывающей промышленности. Так, для обеспечения реализации процесса индустриализации страны, стали привлекаться специалисты из других стран, а также активизировали подготовку и обучение специалистов по технически наукам и технологиям.

Используя законодательные, статистические и практические материалы, проведем анализ и обобщим результаты их с точки зрения необходимости привлечения иностранной рабочей силы и эффективности их использования в республике.

Исследование проблемы привлечения иностранной рабочей силы показало, что в процессе модернизации экономики в стране необходим развитый профессиональный рынок труда, а также осуществляться профессиональная и международная трудовая мобильность.

Реализация государственных программ по индустриализации предполагала наличие определенного количества высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт в новейших технологиях производства. Однако, в Казахстане сейчас недостаточное количество таких специалистов. Поэтому подготовка специалистов по инновационно-техническим направлениям в республике осуществляется через государственный заказ. Как показал анализ данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан в доле выделенных государственных грантов на подготовку специалистов по техническим наукам и технологиям наблюдается тенденция увеличения (Таблица) — с 40,2% (2013/14 г.) до 46,4% (2016/17 г.) и 39,3% в 2017-2018 учебном году.

По предварительным данным, в 2018/2019 учебном году Министерство образования и науки РК дополнительно выделит еще 20000 грантов на подготовку специалистов технического направления.

Согласно данным по государственному образовательному заказу на подготовку специалистов с высшим образованием в разрезе специальностей можно выделить потребность в квалифицированных специалистах отдельных отраслей, и именно по каким специальностям необходимо, на наш взгляд, приглашать иностранных специалистов в новейших технологиях.

Приглашенные иностранные специалисты совместно работая с отечественными специалистами могут передавать навыки и знания, пока молодые специалисты — выпускники ВУЗов накопят определенный опыт по своей профессии. В частности, увеличивается потребность в подготовке кадров по специальностям «Вычислительная техника и программное обеспечение», «Информационные системы», «Машиностроение», «Транспорт, транспортная техника и технологии», «Радиотехника, электроника и телекоммуникации», «Технологические машины и оборудование», «Строительство», которые входят в группу направлений специальностей «Технические науки и технологии». По вышеперечисленным специальностям только за 2017 год в общей сложности было выпущено 58800 специалистов, которые уже нашли свое место на рынке труда страны. Следовательно,

для того чтобы эти специалисты работали и развивались в своей отрасли, необходимо улучшить профессиональный рынок труда.

Таблица.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЗАКАЗ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА 2013–2017 г (уд. вес, %)

Наименование направлений специальности	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018
Образование	21,3	18,8	19,5	17,3	22,3
Гуманитарные науки	2,6	2,7	2,7	2,5	2,7
Право	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Искусство	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6
Социальные науки, экономика и бизнес	2,3	2,6	2,2	2,5	2,9
Естественные науки	4,9	5,8	5,3	5,4	7,4
Технические науки и технологии -	40,2	42,3	44,1	46,4	39,3
<i>В т.ч.</i>					
<i>Информационные системы</i>	4,6	6,1	2,9	3,2	3,3
<i>Машиностроение</i>	5,1	5,5	4,2	4,6	4,7
<i>Транспорт, транспортная техника и технологии</i>	5,6	4,8	3,6	4,0	3,9
<i>Радиотехника, электроника и телекоммуникации</i>	4,4	4,3	3,7	3,9	4,0
<i>Технологические машины и оборудование</i>	5,3	5,2	3,9	4,1	4,0
<i>Строительство</i>	6,2	6,1	3,8	3,9	4,1
Сельскохозяйственные науки	6,8	7,08	7,3	7,4	5,8
Услуги	3,1	3,3	3,4	3,3	4,6
Военное дело и безопасность	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Здравоохранение и социальное обеспечение (медицина)	15,2	14,03	10,9	11	11
Ветеринария	2,2	2,2	2,8	2,4	2,3
<i>Итого</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Примечание: по данным Комитета по статистике МНЭ РК (1)

Улучшение отечественного профессионального рынка труда можно достичь:

— Повышением гибкости рынка труда и стимулированием сокращения нелегальной занятости;

— Улучшением качества рабочей силы и развитием ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развитием системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики;

— Развитием институтов рынка труда, ростом занятости и эффективным использованием труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов;

— Созданием условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритета использования национальных кадров [1].

Если проанализировать в 2017 году привлеченных по разрешениям местных исполнительных органов республики к трудовой деятельности иностранных граждан, то можно выделить количество иностранных специалистов по следующим категориям:

- первая (руководители и их заместители) — 6,8%;
- вторая (руководители структурных подразделений) — 20,4%;
- третья (специалисты) — 50,1%;
- четвертая (квалифицированные рабочие) — 20%;
- на сезонные работы — 2,7%;
- в рамках корпоративного перевода привлечено — 1,1%.

Кроме того, отметим, что в этом же году количество работодателей, привлекавших иностранную рабочую силу, составило 0,8% от общей численности работников.

Далее следует отметить, что в 2017 году по экономическим видам деятельности было больше привлечено иностранных специалистов в такие отрасли:

- строительство — 56,1%;
- горнодобывающая промышленность и разработка карьеров — 7,9%;
- предоставление прочих видов услуг — 7,8%;
- обрабатывающая промышленность — 4,4%.

К тому же, анализ статистических данных показывает, что в этот же период основными странами, из которых прибыли по приглашению казахстанских компании иностранные работники, являлись:

- Китай — 43%;
- Турция — 11,3%;
- Узбекистан — 7,8%;
- Великобритания — 4,3%;
- Индия — 4,2%.

В результате работодателями, привлекавшими иностранную рабочую силу, за 2017 год были выполнены особые условия в следующих объемах:

- для казахстанских граждан создано — 3 732 рабочих мест;
- прошли профессиональную подготовку — 87 граждан РК;
- прошли профессиональную переподготовку — 605 граждан РК;
- прошли повышение квалификации — 5 463 граждан РК;
- заменено иностранных работников казахстанскими кадрами — 6 (1).

Если рассматривать привлечение иностранных работников по видам экономической деятельности, то наибольшее их количество работает в сфере строительства, затем идет горнодобывающая промышленность и сельское хозяйство. Увеличение потребности работодателей в квалифицированных специалистах связано с интенсивным развитием строительной отрасли, ростом инвестиций в нефтегазовую отрасль. Но на наш взгляд, наряду с иностранными рабочими необходимо привлекать в эти сферы молодых специалистов, которые уже закончили ВУЗ по данным специальностям. Они смогут свои знания применить на практике и получают профессиональные навыки у опытных работников. Это снизит в стране уровень безработицы среди дипломированной молодежи [3].

Естественно, привлечение иностранной рабочей силы в Республике Казахстан регулируется специальным документом «Правила определения квоты, условия и порядок выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику

Казахстан», а также законами «О миграции» и «О занятости», в соответствии с которыми решением Правительства РК ежегодно устанавливается максимальное количество иностранцев, приезжающих в Казахстан на заработки. К тому же, в соответствии с Трудовым кодексом РК не допускается заключение трудового договора с иностранцами, временно пребывающими на территории РК, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы [5].

В получении разрешения предприятием приглашения иностранного работника проводится региональными комиссиями на основе заявок работодателей, с учетом комплексного анализа спроса на рабочую силу, прогноза численности безработных, потребности по стратегическим проектам государства, оценки эффективности привлечения иностранной рабочей силы в предыдущем году. Следует отметить, положительно то, что раньше работодатели за выданное разрешение должны были обеспечивать подготовку, переподготовку или повышение квалификации местных кадров, либо создавать дополнительные рабочие места для местных кадров. А с начала 2017 года взамен всех этих особых условий введен налоговый сбор, который работодатель будет платить в местный бюджет. Ставки сбора устанавливаются в зависимости от категории иностранной рабочей силы и отрасли.

Исследование показало, что в настоящее время в республике действует комплексная система привлечения иностранной рабочей силы (ИРС). Во-первых, существует система квотирования квалифицированной иностранной рабочей силы и трудовых иммигрантов, многоступенчатая система выдачи рабочих разрешений. Во-вторых, являясь членом ЕАЭС, Казахстан придерживается утвержденного режима свободного перемещения трудовых ресурсов по территории государств-членов интеграционного объединения. В-третьих, в 2015-2016 годах в рамках реализуемой Программы «План нации — 100 конкретных шагов» было предусмотрено создание благоприятного миграционного режима. А именно: приняты меры по упрощению процедуры выдачи рабочих разрешений для работодателей; приведены в соответствие с обязательствами, принятыми Казахстаном при вступлении во Всемирную торговую организацию, внутрикорпоративные переводы иностранных специалистов [2].

В результате, за последние 5 лет в республике наблюдалось общее увеличение количества квалифицированных иностранцев, прибывающих ежегодно по рабочим разрешениям. Если в 2012 году общее количество прибывших квалифицированных иностранцев составило порядка 24 тыс человек, то на начало 2017 года их число выросло до 36,8 тыс человек.

Но наряду с преимуществами в процессе привлечении иностранной рабочей силы, есть и недостатки. Это рост низкоквалифицированной рабочей силы за счет трудовых мигрантов из стран Центральной Азии (из Таджикистана и Узбекистана). На наш взгляд, эта проблема заключается в том, что наши сограждане проявляют нежелание выполнять работу в сфере, где не требуется специальной квалификации или же местное население не знает, как официально устроиться на такой вид работы.

Очевидно, что причинами привлечения иностранных работников на казахстанские предприятия являются нехватка рабочих отдельных профессий и специальностей. Такая ситуация характерна практически для всех отраслей производства, но чаще всего для предприятий добывающей промышленности, строительства, обрабатывающей промышленности [4].

Теперь необходимо отметить, что анализ нормативных документов показал важность «Правил определения квоты, условия и порядок выдачи разрешений работодателям на

привлечение иностранной рабочей силы в РК». Этот документ предусматривает выдачу разрешений следующим категориям иностранных граждан:

работающих первыми руководителями филиалов или представительств иностранных юридических лиц;

находящихся в командировке, срок которой не превышает суммарно 60 календарных дней в течение одного календарного года;

работающих первыми руководителями организаций, заключивших с Правительством Республики Казахстан контракты на сумму инвестиций в денежном эквиваленте свыше 50 миллионов долларов США;

являющихся членами экипажей морских и речных судов, воздушного, железнодорожного и автомобильного транспорта.

К тому же, разрешения будут выдаваться в более сжатые сроки — 7 дней (против 41 дня ранее) включая уплату сбора (2).

Однако отметим, что сейчас низкий размер квоты и проблемы с ее получением вынуждают работодателей в ряде случаев нелегально использовать ИРС, при этом нарушая законодательство и права трудящихся-мигрантов. Недостаточная эффективность их занятости ставит задачу анализа международной и национальной нормативно-правовой базы регулирования трудовой миграции, а также изучения практики реализации социальных, трудовых и культурных прав мигрантов. Заинтересованными структурами и ведомствами в настоящее время осуществляется разработка рекомендаций по совершенствованию миграционной политики Республики Казахстан, государств — участников Таможенного союза/ЕАЭС и СНГ по защите социально-экономических и трудовых прав мигрантов с учетом международной правовой практики.

Проведенное исследование свидетельствует, что необходимо внести некоторые изменения в механизм привлечения иностранных работников в сферы экономики Казахстана. А именно: разработать дифференцированный механизм отбора и использования иностранной рабочей силы; содействовать развитию внутренней миграции и поддерживать мобильность населения; создавать условия и стимулы для переселения в Республику Казахстан этнических казахов, проживающих за рубежом, содействовать их адаптации и интеграции; разработать механизмы по противодействию нелегальной миграции.

Поэтому предлагается один из вариантов системы критериев осуществления селективной политики по привлечению иностранной рабочей силы в Казахстане. Это критерии отбора иностранной рабочей силы по направлениям селективной политики:

*профессиональный отбор* — профессия; квалификация; образование и профессиональная подготовка; опыт работы; дополнительные профессиональные требования;

*социально-демографический отбор* — возраст; состояние здоровья; национальность; семейное положение; уровень доходов;

*социально-психологический отбор* — общее психическое здоровье; здоровый образ жизни; адекватная система ценностей;

*создание системы преференций для определенных категорий мигрантов* — для потенциальных мигрантов инвесторов; для обладателей редких профессий (редкой квалификации).

Кроме того, в системе приоритетов привлечения иностранной рабочей силы, на наш взгляд, следует выделить две группы: приоритет долгосрочного направления (обеспечение экономики страны ресурсами труда) и приоритет краткосрочного и среднесрочного направления (достижение управляемости процессами привлечения и использования ИРС).

Все это, на наш взгляд, позволит улучшить процесс привлечения и эффективность использования иностранной рабочей силы.

#### *Выводы*

Таким образом, в результате проведенного исследования выявлено, что:

Анализ статистических материалов привлечения иностранных специалистов в Казахстане показал, что их приглашают больше всего в такие сферы деятельности:

строительство — 56,1%;

горнодобывающая промышленность и разработка карьеров — 7,9%;

предоставление прочих видов услуг — 7,8%;

обрабатывающая промышленность — 4,4%.

Исследование выявила причину необходимости приглашения иностранных специалистов — в стране еще ощущается нехватка квалифицированных специалистов по инновационно-техническим специальностям. Поэтому сейчас выделяются дополнительные государственные гранты на их подготовку, пока дипломированные выпускники-специалисты приобретут соответствующий опыт в своей профессии — будут приглашаться иностранные работники.

Для усовершенствования модели привлечения иностранной рабочей силы предлагается: создание адекватных условий с учетом перспективных потребностей отечественной экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритета использования национальных кадров; внесение селективной политики и системы приоритетности необходимости привлечения иностранной рабочей силы в те или иные отрасли экономики.

#### *Список литературы:*

(1). Данные Комитета по статистике Министерства Национальной экономики РК. Режим доступа: <http://stat.gov.kz> (дата обращения 09.03.2018).

(2). Привлечение и использование иностранных работников – пошаговая инструкция по привлечению мигрантов на работу. Режим доступа: [https:// poryadok-i-osobennosti-privlecheniya-vks/](https://poryadok-i-osobennosti-privlecheniya-vks/) (дата обращения 10.03.2018).

#### *Sources:*

(1). Data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan. Access mode: <http://stat.gov.kz> (circulation date 09.03.2018).

(2). Attraction and use of foreign workers is a step-by-step instruction on attracting migrants to work. Access mode: [https:// poryadok-i-osobennosti-privlecheniya-vks/](https://poryadok-i-osobennosti-privlecheniya-vks/) (circulation date is 10/03/2018).

#### *Список литературы:*

1. Байжанова Б. Ж. Иностранная рабочая сила на рынке труда Республики Казахстан: состояние и проблемы // Аль-Пари. 2007. №3/4. С. 23-27.

2. Глазьев С. Ю. Реальное ядро постсоветской экономической интеграции: итоги создания и перспективы развития Таможенного союза Белоруссии, Казахстана и России // Российский экономический журнал. 2011. №. 6. С. 56-81.

3. Беляев С. А. Основные тенденции миграционных процессов в России // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. №. 2-2. С. 226-230.

4. An G., Becker C. M., Cheng E. Economic Crisis, Income Gaps, Uncertainty, and Inter-regional Migration Responses: Kazakhstan 2000–2014 // *The Journal of Development Studies*. 2017. Т. 53. №. 9. С. 1452-1470.

5. Bodaukhan K. et al. Recommendations on the attraction of ethnic migrants in the agriculture of the Republic of Kazakhstan // *Revista espacios*. 2017. Т. 38. №. 62.

*Reference:*

1. Baijanova B. J. (2007). Foreign labor force in the labor market of the Republic of Kazakhstan: state and problems. *Al-Pari*, (3/4). 23-27.

2. Glazyev, S. Yu. (2011). The real core of post-Soviet economic integration: the results of the creation and prospects for the development of the Customs Union of Belarus, Kazakhstan and Russia. *The Russian Economic Journal*, (6), 56-81.

3. Belyaev, SA (2017). The main tendencies of migration processes in Russia. *International Journal of Applied and Fundamental Research*, (2-2), 226-230.

4. An, G., Becker, C. M., & Cheng, E. (2017). Economic Crisis, Income Gaps, Uncertainty, and Inter-regional Migration Responses: Kazakhstan 2000–2014. *The Journal of Development Studies*, 53(9), 1452-1470.

5. Bodaukhan, K., Bauer, M. S., Bermukhambetova, B. B., Kochiigit, Z., & Okutayeva, S. T. (2017). Recommendations on the attraction of ethnic migrants in the agriculture of the Republic of Kazakhstan. *Revista espacios*, 38(62).

*Работа поступила  
в редакцию 21.04.2018 г.*

*Принята к публикации  
26.04.2018 г.*

*Ссылка для цитирования:*

Агылманова А. А., Смагулова Н. Т. Усовершенствование модели привлечения иностранной рабочей силы в Республике Казахстан // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №5. С. 438-445. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/agymanova> (дата обращения 15.05.2018).

*Cite as (APA):*

Agymanova, A., & Smagulova, N. (2018). Improvement of the model of attracting foreign workers in the Republic of Kazakhstan. *Bulletin of Science and Practice*, 4(5), 438-445.