



Международная
организация
труда



ЗАНЯТОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ- МИГРАНТОВ В НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ КАЗАХСТАНА

Результаты исследования, проведенного
в южном регионе

**ЗАНЯТОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ В
НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ КАЗАХСТАНА**
**Результаты исследования, проведенного
в южном регионе**

Алматы, 2009

Данный отчет подготовлен Г.Т. Алимбековой и А.А. Шабденовой, исследователями Центра изучения общественного мнения (ЦИОМ) в Алматы. Руководство написанием отчета осуществлял Нилим Баруа, старший технический советник региональной программы по миграции Субрегионального офиса МОТ в Москве.

Комментарии к проекту отчета были получены от членов консультативной группы проекта и специалистов МОТ, в частности, Викинга Хусберга и Марики Оучи. Поддержку в организации и проведении исследования обеспечила Алия Ильясова, координатор проекта МОТ.

Исследование было проведено в рамках проекта «Стабильное партнерство как средство обеспечения эффективного управления миграцией рабочей силы в Российской Федерации, на Кавказе и в Средней Азии», финансируемого Европейским Союзом.

Мнения, выраженные в докладе, являются мнениями авторов и соавторов и не обязательно отражают точку зрения МОТ и ЕС

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Занятость трудящихся-мигрантов в неформальной экономике Казахстана: Результаты исследования, проведенного в южном регионе / подготовлен Г.Т. Алимбековой и А.А. Шабденовой под руководством Нилима Баруа / Международная Организация Труда, Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Алматы : МБТ , 2009

42 p.

ILO Cataloguing in Publication Data

ISBN: 9789224231476;9789224231483 (web pdf)

ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia

migrant worker / labour migration / workers rights / working conditions / informal economy / Kazakhstan
14.09.2

Также издано на английском. ***Employment of migrant workers in the informal economy in Kazakhstan – A study of Southern Kazakhstan***. ISBN 978-92-21231147-9 (print), Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Алматы, 2009.

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в Казахстане

Содержание

Введение	7
Цели и задачи исследования	7
Методология исследования	8
Трудящиеся-мигранты.....	9
Работодатели, принимающие на работу нерегулярных мигрантов, и рекрутеры.....	10
Казахстанские наемные работники, работающие в неформальной экономике	10
Обеспечение качества полевых работ	11
Сложности проведения исследования	11
Определение неформальной экономики.....	11
Глава 1. Природа и охват занятости мигрантов в неформальной экономике.....	13
1.1 Масштаб неформальной миграции в Казахстан.....	14
1.2 Страны, из которых прибывают мигранты	14
1.3 Социально-демографический портрет трудящихся-мигрантов в Казахстане.....	15
1.4 Рекрут работников	16
1.5 Пересечение границы.....	17
1.6 Виды деятельности трудящихся-мигрантов.....	18
1.7 Причины нерегулярной миграции	18
1.8 Вклад в доходы Казахстана и страны происхождения.....	20
Глава 2. Условия труда и жизни мигрантов в неформальной экономике.....	21
2.1 Оплата труда	22
2.2 Продолжительность рабочего дня	23
2.3 Охрана труда	24
2.4 Элементы принудительного труда	26
2.5 Обращения в профсоюзы и НПО	27
2.6 Социальная защита, здоровье и образование	27
2.7 Воссоединение с семьей	28
2.8 Доступ к обучению и повышению квалификации	28
2.9 Жилищные условия	29
2.10 Питание	32
2.11 Знание своих прав	33
2.12 Сравнение с местными работниками, занятыми в неформальной экономике	34
Выводы и рекомендации по результатам исследования.....	35
Выводы	35
Рекомендации.....	37
1. Сокращение нерегулярной занятости трудящихся-мигрантов посредством:	37
2. Усиление защиты мигрантов и национальных работников посредством:	38
3. Меры, которые необходимо принять для сокращения масштабов неформальной экономики	38
Ссылки	40
Список сокращений	40

Список рисунков

Рисунок 1. Страны происхождения трудящихся-мигрантов (по результатам опроса).....	14
Рисунок 2. Распределение трудящихся-мигрантов по полу	15
Рисунок 3. Распределение трудящихся-мигрантов по возрасту.....	15
Рисунок 4. Распределение трудящихся-мигрантов по уровню образования	16
Рисунок 5. Критерии отбора работников из неформальных мигрантов для работодателей и рекрутеров	16
Рисунок 6. Распределение трудящихся-мигрантов по способу перехода границы	17
Рисунок 7. Распределение ответов трудящихся-мигрантов по согласию с утверждениями, касающимися пересечения границы.....	18
Рисунок 8. Распределение трудящихся-мигрантов по роду деятельности в Казахстане	18
Рисунок 9. Причины, побудившие трудящихся-мигрантов, поехать на заработки в Казахстан	19
Рисунок 10. Причины, по которым казахстанские работодатели нанимают мигрантов, имеющих неурегулированный статус в Казахстане.....	19
Рисунок 11. Распределение ответов трудящихся-мигрантов по способам отправки заработанных денег на Родину	20
Рисунок 12. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Кто договаривается с работодателем о Вашей заработной плате?»	23
Рисунок 13. Распределение ответов трудящихся-мигрантов вопрос от длительности перерыва на обед и отдых в течение рабочего дня.....	23
Рисунок 14. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Как часто у вас бывают выходные дни»	24
Рисунок 15. Распределение ответом трудящихся-мигрантов на вопрос о наличии условий комфорта на рабочем месте.....	24
Рисунок 16. Состояние рабочих помещений (по результатам наблюдения)	25
Рисунок 17. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос о наличии на рабочем месте предметов защиты	25
Рисунок 18. Наличие средств защиты на рабочем месте (по результатам наблюдения).....	26
Рисунок 19. Причины, по которым работодатели и рекрутеры собирают паспорта у трудящихся-мигрантов	27

Рисунок 20. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Как бы Вы поступили, если бы Вам не заплатили денег после завершения работы или заплатили значительно меньше, чем договаривались?»	27
Рисунок 21. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Как часто Вы звоните своей семье?»	28
Рисунок 22. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Имеете ли Вы возможность проходить в Казахстане различные курсы по обучению и переквалификации?»	29
Рисунок 23. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Кто нашел для Вас жилье?»	29
Рисунок 24. Типы жилья трудящихся-мигрантов и членов их семей (по результатам опроса).....	30
Рисунок 25. Состояние жилых комнат (по результатам наблюдения).....	30
Рисунок 26. Наличие в жилых помещениях бытовых электрических приборов (по результатам наблюдения)	31
Рисунок 27. Наличие условий проживания (по результатам опроса).....	31
Рисунок 28. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «На чем Вы готовите себе пищу?»	32
Рисунок 29. Распределение ответов трудящихся-мигрантов и членов их семей по потреблению основных продуктов питания.....	32
Рисунок 30. Знание своих прав трудящимися-мигрантами.....	33
Рисунок 31. Знание своих прав казахстанскими работниками	34

Список таблиц

Таблица 1. Распределение трудовых мигрантов по населенным пунктам и сферам деятельности.....	9
Таблица 2. Распределение казахстанских работников, занятых в неформальной экономике, по сферам деятельности.....	10
Таблица 3. Средняя месячная заработная плата трудящихся-мигрантов по роду деятельности	22
Таблица 4. Средняя месячная заработная плата трудящихся-мигрантов по странам происхождения	22

Введение

Проблема миграции рабочей силы приобретает все большую и большую актуальность в Казахстане. Через несколько лет после того, как страна обрела независимость в 1991 году, в экономике Казахстана наблюдался постоянный стабильный рост. В 2007 году ВВП Казахстана в текущих ценах составил 12,8 триллионов тенге (около 11 миллиардов долларов США), прирост ВВП в сопоставимых ценах по сравнению с 2006 годом (10,2 триллионов тенге) составил 11,3%.¹ Благодаря экономическому росту Казахстан стал страной назначения для трудящихся мигрантов. Достоверных данных о масштабах трудовой миграции в Казахстан не существует в связи с тем, что зачастую речь идет о нерегулярной миграции, по которой в стране нет официальной статистики. По информации, полученной от экспертов, чиновников и руководителей НПО, занимающихся проблемами трудовой миграции, ежегодно в Казахстан приезжает от 250000 до 1 миллиона трудящихся-мигрантов. Они пытаются найти работу в самых развитых городах страны: в Алматы и Астане, в регионах, богатых месторождениями нефти, а также в южных областях, граничащих с Узбекистаном и Кыргызстаном, которые наравне с Турцией считаются основными странами происхождения трудящихся-мигрантов. В Казахстане трудящиеся-мигранты в основном находят себе работу в сельском хозяйстве, сфере торговли и услуг, строительстве. Рост трудовой миграции в Казахстан объясняется тем, что в стране уровень жизни выше по сравнению со странами происхождения трудящихся-мигрантов, кроме того, в странах происхождения высокий уровень безработицы и низкий уровень оплаты труда.

Трудящиеся-мигранты в Казахстане вносят определенный вклад в развитие, как страны назначения, так и страны происхождения: для страны назначения это выражается в услугах и повышении конкурентоспособности на рынке труда, а в странах происхождения наблюдается приток капитала. Миграция способствует повышению уровня жизни многих мигрантов и членов их семей. Мигранты заполняют нишу на национальном рынке труда, выполняя те работы, которые местные работники по разным причинам не хотят или не могут выполнять. Тем не менее, трудящиеся-мигранты нередко подвергаются трудовой эксплуатации и их права нарушаются. Широко распространена нерегистрируемая миграция. В этой связи вполне оправдана политика правительств стран назначения, направленная на защиту рабочих мест и обеспечение достойных условий труда для местных работников. Разработка надлежащей политики и законодательных мер, направленных на эффективное управление миграцией с учетом различных интересов, является сложной задачей, включающей в себя политику приема мигрантов и последующие меры.

Цели и задачи исследования

Цель данного исследования заключалась в сборе и анализе данных об условиях занятости и проживания мигрантов в неформальной экономике Казахстана; определении мер для усиления возможностей достойного труда и защиты прав этой группы населения в контексте хорошо управляемой трудовой миграции.

Для достижения этих целей были сформулированы следующие *исследовательские задачи*:

- Определить понятие неформальной экономики из доступной литературы в соответствии с нормами МОТ и казахстанского законодательства.
- Характер и масштабы трудоустройства мигрантов в неформальной экономике – масштабы, профессии, регионы, причины и страны происхождения, вклад в доход стран и граждан, процесс найма на работу, сопоставление с занятостью в неформальной экономике местных работников. Различия между женщинами и мужчинами мигрантами.
- Трудоустройство, условия труда и проживания мигрантов, занятых в неформальной экономике – условия трудоустройства, работы, коллективное ведение переговоров между работодателями и работниками, воссоединение семей, медицинское обслуживание, образование, охрана труда и безопасность жизнедеятельности, социальное обеспечение и дискриминация. Различия между женщинами и мужчинами мигрантами.
- Работодатели в неформальной экономике – причины неформального трудоустройства мигрантов и экономия затрат, которая достигается за счет этого.

¹ Расчет произведен авторами отчета на базе данных Агентства РК по статистике (<http://www.stat.kz/Pages/default.aspx>)

- Исследование мер, способствующих увеличению возможностей найти достойную работу и улучшить защиту трудящихся мигрантов, занятых в неформальной экономике.

В исследовании содержатся рекомендации, направленные: на улучшение занятости, условий труда и проживания мигрантов в неформальной экономике; сокращения нерегулярной занятости и повышения защиты трудящихся мигрантов.

Методология исследования

Поскольку в процесс трудовой миграции в Казахстане и неформальную экономику вовлечены несколько категорий населения, объект исследования также состоит из нескольких групп, а именно:

1. трудящихся-мигрантов, находящихся в Казахстане без разрешения на работу;
2. членов семей трудящихся-мигрантов, последовавших за ними в Казахстан;
3. рекрутеров (посредников), нанимающих людей для работы в Казахстане;
4. работодателей, предоставляющих работу нерегулярным мигрантам в Казахстане;
5. казахстанских работников, занятых в неформальной экономике Казахстана.

В ходе исследования были опрошены 300 трудящихся-мигрантов. Это выборка² позволила получить достоверную информацию по Южному Казахстану и является минимально возможной выборкой для получения репрезентативных³ данных. Максимальная погрешность выборки⁴ в исследовании такого количества людей составляет примерно $\pm 6\%$. Если говорить о других группах респондентов, то для получения информации по исследуемым проблемам было опрошено меньшее количество человек. В исследовании рассматривались те отрасли экономики, в которых чаще всего неформально трудоустроиваются и работают мигранты, а именно: сельское хозяйство, торговля, строительство и услуги. География проведения исследования определялась наличием ресурсов и областями наибольшей концентрации трудящихся мигрантов в неформальной экономике страны. В результате этого было принято решение проводить опрос в Южном Казахстане, состоящем из двух регионов, в которых осуществляет свою трудовую деятельность наибольшее количество трудящихся мигрантов: Южно-Казахстанская область и город Алматы.

В сельских районах Южно-Казахстанской области основным видом деятельности является сельское хозяйство с низкой автоматизацией, широким применением ручного труда, что, вместе с близостью к границе с Узбекистаном, основной страной происхождения трудящихся-мигрантов в Казахстане, делает его особенно привлекательным для целевой аудитории. Также в Южно-Казахстанской области в исследование был включен областной центр – город Шымкент, известный большим количеством домашних кафе, салонов, оказывающих бытовые услуги населению, открытых рынков, которые также являются привлекательными для трудящихся-мигрантов. Город Алматы, третья точка сбора информации, на сегодняшний день является самым крупным и развитым мегаполисом Казахстана, с высоким по сравнению с другими близлежащими городами уровнем качества жизни его обитателей. Строительный бум, который испытывал Казахстан и в частности быстрорастущий Алматы, спровоцировал значительный поток иностранной рабочей силы, привлекаемый, в основном, для низкоквалифицированной работы на стройках города.

Сбор информации был проведен в два этапа: подготовительный и основной. Цель первого этапа заключалась в том, чтобы протестировать на практике и в последующем доработать инструментарий и методологию исследования.

Для проведения второго этапа сбора данных были отобраны три административных района Южно-Казахстанской области, где наблюдается большой приток трудящихся мигрантов – Махтааральский, Сайрамский и Толебийский. Ниже дана краткая характеристика каждого региона, отобранного для участия в социологическом опросе.

² Выборка – совокупность представителей общей группы (все представители), отобранных для участия в исследовании.

³ Репрезентативность – возможность распространения данных, собранных по итогам опроса представителей выборки, на всю группу.

⁴ Максимальная погрешность выборки – случайная, объективно возможная погрешность, которая объясняется характером исследования, не зависимо от правильности выбора представителей выборки, соблюдения технологий проведения опроса и т.д. Максимальное значение погрешности может достигать 50%.

Махтааральский район является самым южным районом Южно-Казахстанской области. Территория района составляет 1800 квадратных километров. Административный центр - город Жетысай. Приоритетным направлением экономики района является сельское хозяйство, в частности выращивание хлопчатника, бахчевых культур, подсолнечника, виноградников. Основной, выращиваемой здесь культурой является хлопчатник. По оценкам местных работодателей, на сегодняшний день в Махтаарале машинами собирают всего один процент хлопка. Такие показатели использования уборочных машин в районе наблюдались разве что в 50-х годах прошлого столетия. Причина сложившейся ситуации – крайняя дешевизна ручного труда.

Толебийский район расположен в юго-восточной части Южного Казахстана. В состав района входят 13 сельских округов. Административным центром является город Ленгер. В Толебийском районе развито земледелие и животноводство. Сельскохозяйственные производители района специализируются на выращивании пшеницы, подсолнечника, сафлора, овощей, плодово-ягодных культур.

Сайрамский район Южного Казахстана – один из самых обширных в области. В ведении районного акимата⁵ находятся 17 аульных округов⁶ и 73 населенных пункта. Административным центром является пос. Сайрам. По своему производственно-экономическому потенциалу Сайрамский район считается одним из самых перспективных в области. Приоритетным направлением экономики района является сельское хозяйство. В Сайрамском районе развито земледелие и животноводство. Сельскохозяйственные производители района специализируются на выращивании пшеницы, сафлора, подсолнечника, овощей, плодово-ягодных культур.

Опрос проводился именно в этих трех районах Южно-Казахстанской области, а также в городах Шымкент и Алматы. При проведении опроса использовались три метода сбора информации: количественные и структурированные интервью; качественные и глубинные интервью с ключевыми информаторами, и наблюдение. В дополнение к этому в качестве способа наблюдения в исследовании использовалось фотографирование условий труда и жизни трудящихся-мигрантов и нерегулярных мигрантов, после получения их согласия.

Ниже приведено более подробное описание исследования по каждой категории, участвовавшей в опросе.

Трудящиеся-мигранты

Метод исследования: количественный опрос + наблюдение.

Инструмент: анкета, форма наблюдения, фотографии условий труда и жизни

Размер выборки: 300 анкет, 15 форм наблюдения и 15 фотографий, 100 анкет в ЮКО, 50 в Шымкенте и 150 в Алматы.

В таблице 1 представлено общее распределение трудовых мигрантов по населенным пунктам и сферам деятельности, составленное таким образом, чтобы обеспечить равномерное распределение по категориям и минимизировать ошибку выборки.

Таблица 1. Распределение трудовых мигрантов по населенным пунктам и сферам деятельности

	Сельское хозяйство	Торговля, обслуживание	Строительство	Всего
Алматы	-	50	100	150
Шымкент	-	50	-	50
ЮКО	100	-	-	100
Всего	100	100	100	300

⁵ Аким – первый руководитель исполнительной власти административно - территориальной единицы (поселка, села, города, области). Акимат – офис Акима на соответствующем территориальном уровне (поселке, селе, городе, области).
Примечание авторов отчета.

⁶ Аул – синоним села, аульный округ - синоним сельского округа. Примечание авторов отчета.

В каждом из выбранных к участию в исследовании районов ЮКО было опрошено по 33 мигранта в трех населенных пунктах: одном районном центре, селе, приближенном к районному центру, селе, удаленном от районного центра и г. Шымкента не менее чем на 100 км. Эта схема была использована для более широкого охвата трудящихся-мигрантов и обеспечения репрезентативности выборки всем типам сельских населенных пунктов.

Команда интервьюеров, в сопровождении независимого контролера, гарантирующего соблюдение всех технических требований к отбору и опросу респондентов, и командированных сотрудников ЦИОМ для двойного контроля работ, выезжала в заранее выбранные по карте населенные пункты Южно-Казахстанской области. Первое предприятие, на котором опрашивались респонденты, находились случайным образом интервьюерами, далее они двигались по методу «снежного кома». На каждом предприятии было разрешено опрашивать только 2-3 работников. Это ограничение позволило охватить большое количество предприятий во всех установленных точках опроса. В случаях, если интервьюер мог попасть на место работы или проживания участников исследования, попросив разрешения, он/а фотографировали условия их труда и жизни.

Подобным образом были организованы работы и в городах Шымкенте, Алматы. По такому же методу с учетом всех принципов отбора (максимальный территориальный и типологический охват, случайность отбора) были опрошены члены семей мигрантов (15 семей).

Работодатели, принимающие на работу нерегулярных мигрантов, и рекрутеры

В ходе исследования было опрошено 15 работодателей и 10 рекрутеров.

Из работодателей, участвовавших в опросе, 4 работодателя в ЮКО (сельское хозяйство), 3 работодателя в Шымкенте (сфера обслуживания, торговли) и 8 - в Алматы (строительство). Опрошены были как мелкие, так и крупные работодатели, часто или постоянно нанимающие на работу трудящихся-мигрантов. При опросе этой категории респондентов интервьюеры также столкнулись с большим количеством отказов, поскольку, понимая незаконность своей деятельности, эти люди с трудом соглашались отвечать на вопросы анкеты.

Из рекрутеров, участвовавших в опросе, 3 рекрутера в ЮКО, 2 - в Шымкенте и 5 в Алматы.

Казахстанские наемные работники, работающие в неформальной экономике

Метод исследования: количественный опрос

Инструмент: анкета

Размер выборки: 50 анкет, 9 работников в Шымкенте, 16 работников в ЮКО и 25 в Алматы (таблица 2).

Таблица 2. Распределение казахстанских работников, занятых в неформальной экономике, по сферам деятельности

	Сельское хозяйство	Торговля и обслуживание	Строительство	Всего
Алматы	-	9	16	25
Шымкент	-	9	-	9
ЮКО	16	-	-	16
Всего	16	18	16	50

Это были люди, работающие в тех же сферах, что и опрашиваемые в рамках исследования трудящиеся - мигранты. Привлечение этой категории респондентов было необходимо для сравнения условий труда местных работников и мигрантов.

Казахстанские работники достаточно легко шли на контакт, большинство из них, как свидетельствуют отчеты супервайзеров, координировавших полевые работы, не подозревают, что работают вне трудового законодательства Казахстана и их трудовые отношения с работодателем должны оформляться на качественно ином уровне.

В дополнение к количественным и качественным опросам, было проведено десять глубинных интервью с ключевыми информаторами: представителями местной исполнительной власти (региональ-

ных и городских акиматов, департаментов по миграции, миграционной полиция) и НПО, работающих с мигрантами.

Сбор данных для опроса осуществлялся в мае 2008 года.

Особой категорией, вовлеченной в данное исследование, являются государственные должностные лица и представители гражданского общества, занимающиеся проблемами нерегулярной миграции в Казахстане. Данная категория респондентов участвовала в исследовании на этапе глубинных интервью, которые предшествовали полевому этапу. Их результаты предоставили возможность исследователям изучить качественную сторону явления, неформальной занятости трудящихся-мигрантов, что в последующем стало базовым в понимании и интерпретировании ответов других респондентов.

Обеспечение качества полевых работ

Перед проведением полевого этапа исследования был проведен однодневный тренинг интервьюеров. В ходе него интервьюеры были ознакомлены с целями и задачами исследования, с анкетами, правилами проведения интервью и отбора респондентов, приобрели необходимые практические навыки работы с респондентами.

К работе привлекались наиболее опытные интервьюеры, неоднократно участвовавшие в опросе труднодоступных категорий населения, нацеленные на качественную работу и помощь трудящимся-мигрантам, которую может принести их работа.

Основная часть работ проводилась в сопровождении супервайзера и контролеров, ответственных за качество работ, а также штатных сотрудников ЦИОМ, поскольку методы повторного контроля, такие как повторный визит или телефонный контроль, в данных условиях не были возможными. Всего в исследовании принимало участие 4 команды интервьюеров, в каждой из которых было задействовано по 3 интервьюера (в одной команде, работавшей в селах Южно-Казахстанской области, было 4 интервьюера), 1 контролеру и 1 супервайзеру. Каждая команда набиралась таким образом, чтобы в ней присутствовали интервьюеры, говорившие на языках, понятных респондентам (казахском, русском, узбекском, турецком). Также обязательным условием для формирования команды являлось присутствие в них интервьюеров мужского пола. Это требование стало необходимым в силу традиционности опрашиваемых респондентов (наиболее справедливо для выходцев из Узбекистана), а также для обеспечения дополнительной безопасности команды.

Сложности проведения исследования

Основная сложность исследования заключалась в закрытости целевой группы, которая для самих трудящихся-мигрантов и членов их семей обусловлена нерегулярным статусом пребывания в Казахстане, для работодателей и рекрутеров-посредников – в привлечении к трудовой деятельности нерегулярных мигрантов. Эта сложность преодолевалась двумя путями: с одной стороны, участие в исследовании было полностью анонимным, в анкете не фиксировалось ни имени, ни фамилии, ни точного адреса опрашиваемого. Кроме того, для стимулирования участия в исследовании опрошенным респондентам выдавалось символическое вознаграждение. Положительно на повышение интереса к исследованию и доверия к интервьюерам повлияло привлечение к опросу соотечественников мигрантов. В частности, это касалось граждан Узбекистана, работавших в Шымкенте и Южно-Казахстанской области.

Также интервьюерам в г. Алматы, проводившим опрос на строительных площадках, запрещали прохождение на объекты, общение с работниками в рабочее время. Государственные служащие опасались записи интервью с ними на диктофон, полагая, что это интервью может оказаться вредным для них. В таких случаях, интервьюер записывал ответы респондентов вручную, на бумаге. Всего в ходе проведения социологического опроса было два таких случая, а именно, в г. Шымкенте. Фотографирование условий проживания респондентов сопровождалось смущением с их стороны из-за скромности их быта.

В целом, несмотря на значительное количество ограничений, качество заполненных анкет было высоким.

Определение неформальной экономики

В соответствии с Резолюцией о достойных условиях труда и неформальной экономике, принятой

на Генеральной конференции МОТ в 2002 году, термин неформальная экономика относится ко всем сферам экономической деятельности работников и экономических объектов, в том случае, если данная деятельность в соответствии с законом или на практике официально не регулируется в достаточной мере или не регулируется совсем. В резолюции выделяется категория работников и предприятий, которые производят товары и предоставляют услуги легально, хотя это и не соответствует процессуальным законодательным требованиям и категория работников и предприятий, которые занимаются противоправной и незаконной деятельностью, что регулируется уголовным законом. В резолюции также описываются пограничные случаи, когда предприятия и работники формальной экономики участвуют в неформальной деятельности. В резолюции МОТ признается, что причиной неформальной работы могут быть законы, которые невозможно соблюдать, так как они не соответствуют реальным условиям, обременительны или связаны с чрезмерными издержками. В неформальной экономике заняты часто те работники, которые в противном случае остались бы без работы или источника дохода. В то же самое время именно в неформальной экономике особенно остро ощущается нехватка достойной работы.⁷

В казахстанской программе «Основные направления экономической политики и организационных мер по сокращению размеров теневой экономики в Республике Казахстан на 2005-2010 годы», утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 сентября 2005 года № 969⁸, существует понятие ненаблюдаемой экономики, основными сегментами которой являются:

1. неформальная деятельность - товары и услуги, производимые, как правило, физическими лицами, не зарегистрированными органами статистики и налогообложения;
2. скрытая деятельность - производство товаров и услуг официально зарегистрированными предприятиями, скрывающими от статистического учета свои доходы с целью уклонения от уплаты налогов;
3. нелегальная (противозаконная) деятельность - производство товаров и услуг, запрещенных законодательством (наркотики, оружие, проституция, продажа людей и др.), и производственная деятельность, обычно относящаяся к законной, но приобретающая незаконный характер в случаях, когда ею занимаются производители, не имеющие на то разрешения.

В данной программе нет четкого определения разницы между понятиями «теневая экономика», «ненаблюдаемая экономика» и «неформальная экономика/сектор экономики».

Неформальная экономика может быть определена как комбинация двух категорий: экономической активности незарегистрированного бизнеса и неподотчетной экономической активности зарегистрированного бизнеса.

Нерегулярные трудящиеся-мигранты по определению работают в неформальной экономике, так как их работодатели и сами мигранты не соблюдают процессуальных законодательных требований. В исследовании подчеркивается необходимость улучшения занятости и условий труда мигрантов в неформальной экономике за счет повышения защиты этих работников и сокращения нерегулярной занятости. Это сложная задача, учитывая тот факт, что работодатели в значительной степени сокращают издержки за счет приема на работу нерегулярных трудящихся-мигрантов, в то время как в близлежащих государствах – странах происхождения мигрантов, существует большое количество таких работников.

⁷ ILO International Labour Conference, Resolution concerning decent work and the informal economy – ILC90-PR25-292-En Doc, Geneva 1990

⁸ <http://www.zakon.kz/our/news/printt.asp?id=30026754>



Глава 1.

Природа и охват занятости мигрантов в неформальной экономике



1.1 Масштаб неформальной миграции в Казахстан

Трудящиеся-мигранты в Казахстане вносят определенный вклад в развитие, как страны назначения, так и страны происхождения: для страны назначения это выражается в услугах и повышении конкурентоспособности, а в странах происхождения наблюдается приток капитала. Миграция способствует повышению уровня жизни многих мигрантов и членов их семей. Большое количество мигрантов заполняют нишу на национальном рынке труда, выполняя те работы, которые местные работники не хотят или не могут выполнять. Тем не менее, трудящиеся-мигранты часто подвергаются трудовой эксплуатации и их права нарушаются. Широко распространена нерегистрируемая миграция. Можно понять меры, принимаемые правительствами принимающих стран, которые направлены на защиту рабочих мест и обеспечение достойных условий труда для местных работников. Разработка надлежащей политики и законодательных мер, направленных на эффективное управление миграцией с учетом различных интересов, является сложной задачей, включающей в себя политику приема мигрантов и последующие меры.

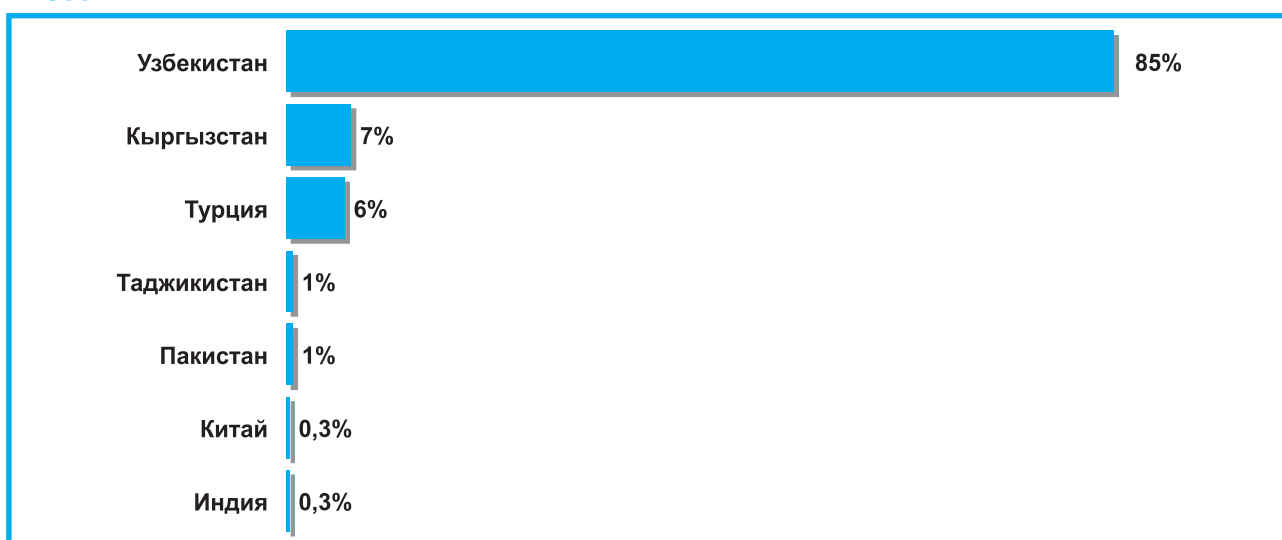
В 2007 году в стране было зарегистрировано примерно 60000 трудящихся-мигрантов. Тем не менее, гораздо больше в стране незарегистрированных работников. По данным, приведенным в Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2007-2015 годы,⁹ в 2006 году во время проведения государственной кампании по легализации мигрантов, было выявлено, что 164,5 тыс. иностранных граждан, незаконно осуществлявших трудовую деятельность на территории республики. В ходе проведения общенационального исследования, организованного ЮНЕСКО и ОБСЕ 38% респондентов ответили, что работают без официального разрешения. По различным оценкам, количество трудящихся-мигрантов в стране может составлять от 250000 до 1 миллиона человек.

Трудящиеся-мигранты пытаются найти работу в самых развитых городах страны - Алматы и Астане, в регионах, богатых месторождениями нефти, а также в южных областях, граничащих с Узбекистаном и Кыргызстаном, которые наравне с Турцией считаются основными странами происхождения трудящихся-мигрантов. В Казахстане трудящиеся-мигранты в основном находят себе работу в сельском хозяйстве, сфере торговли и услуг, строительстве. Рост трудовой миграции в Казахстан объясняется тем, что в стране уровень жизни выше по сравнению со странами происхождения трудящихся-мигрантов, кроме того, в странах происхождения высокий уровень безработицы и низкий уровень оплаты труда.

1.2 Страны, из которых прибывают мигранты

По данным количественного исследования основной страной происхождения трудящихся-мигрантов являются прилегающие к Казахстану страны Средней Азии: Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан; в меньшей степени – Турция, Китай, Пакистан и Индия. По мнению ключевых информантов, последние названные страны пополнили списки стран происхождения трудящихся-мигрантов в последние годы.

Рисунок 1. Страны происхождения трудящихся-мигрантов (по результатам опроса). N=300



Столь существенная доля граждан Узбекистана в структуре трудящихся-мигрантов (85%), осуществляющих трудовую деятельность в Казахстане, определена тем, что в качестве основных пунктов дислокации мигрантов в ходе данного исследования были определены Шымкент и Южно-Казахстанская

⁹ <http://www.enbek.kz/law/lawdetail.php?recordID=364&num=2>

область. Доля этих населенных пунктов составила половину выборочной совокупности. Можно предположить, что если бы в выборку были бы включены остальные направления миграционных потоков, такие как Астана, Западный регион Казахстана, доли выходцев из разных стран были бы несколько другими, но то, что граждан Узбекистана в числе трудящихся-мигрантов больше остальных в Казахстане, не оставляет сомнения.

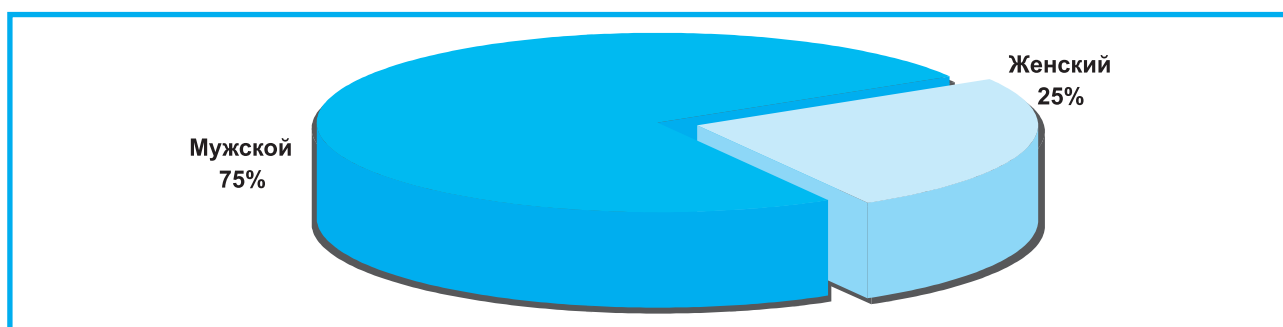
Количество выходцев из Узбекистана значительно больше, чем даже выходцев из Кыргызстана (7%), граничащего с Алматинской областью – одной из точек опроса. Пропорции доли граждан Узбекистана и Кыргызстана, показанных на рисунке 1, значительно больше соответствующей пропорции численности населения этих стран. Другими словами, несмотря на близость Кыргызстана к экономически более развитому населенному пункту региона город Алматы, численность узбекистанцев неизмеримо больше, что не обусловлено большей численностью населения в Узбекистане по сравнению с Кыргызстаном (27 млн. жителей против 5 млн.).

Трудовая миграция в Казахстан носит, как правило, сезонный характер. Так, примерно 77% трудящихся-мигрантов чаще приезжают на заработки в Казахстан летом. Наиболее напряженный сезон работы – с апреля по август.

1.3 Социально-демографический портрет трудящихся-мигрантов в Казахстане

Большую часть трудящихся-мигрантов, прибывающих в Казахстан, составляют мужчины. Женщины составляют только четверть мигрантов.

Рисунок 2. Распределение трудящихся-мигрантов по полу. N=300



Большинство женщин, приезжающих в Казахстан, являются гражданками Узбекистана и Кыргызстана, значительно реже – Таджикистана и Китая. Примерно 90% трудящихся-мигрантов находятся в возрасте 18-45 лет, то есть экономически активный возраст.

Рисунок 3. Распределение трудящихся-мигрантов по возрасту. N=300

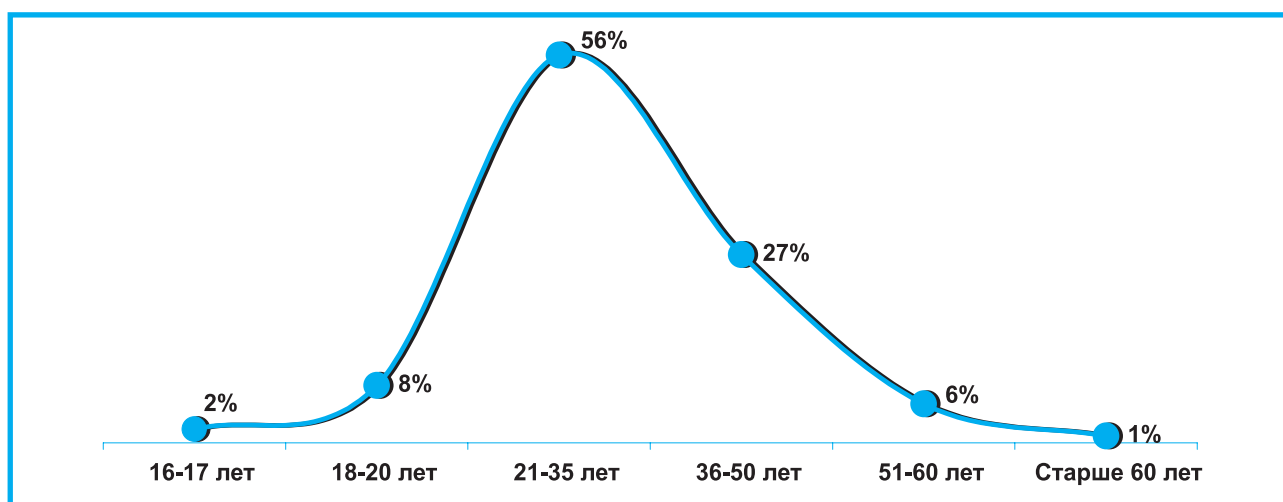
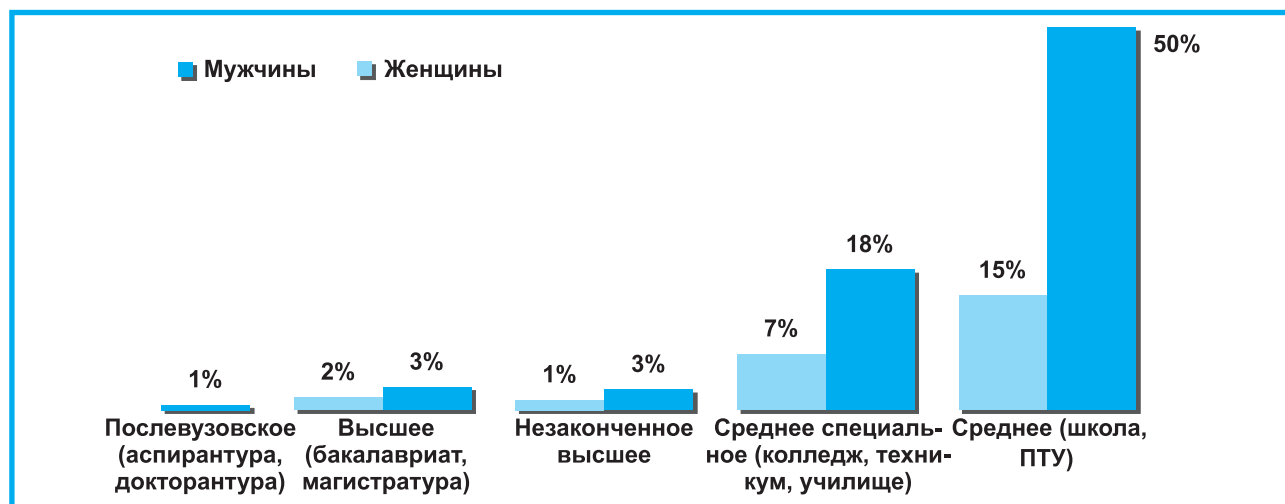


Рисунок 4. Распределение трудящихся-мигрантов по уровню образования. N=300



Невелик процент трудящихся-мигрантов, имеющих вузовское и послевузовское образование – 6%. Пожилые мигранты и женщины, как показало исследование, имеют более высокий уровень образования. Мигранты, имеющие среднее техническое образование, в большинстве.

1.4 Рекрут работников

Примерно 35% трудящихся-мигрантов пользуются услугами рекрутеров (посредников, нанимающих людей на работу и работающих, как правило, незаконным образом) при поиске работы. Только 20% работодателей отметили, что находят работников для своего предприятия через специальных посредников, в число которых входят и частные агентства занятости.

Наименее распространена деятельность рекрутеров, привозящих работников из Таджикистана, Кыргызстана и Китая. Все работники, приехавшие на заработки из Индии и Пакистана, находят себе работу только через посредников, причем официальных, поскольку эта часть респондентов была представлена в исследовании легальными трудящимися-мигрантами. Велика значимость рекрутеров и при наборе работников из Узбекистана.

Схема рекрута работников из стран Центральной Азии примерно такова: на место постоянного проживания людей, желающих работать в Казахстане, выезжает специальный человек, который собирает бригаду из таких людей, перевозит их через границу в Казахстан, находит работу, снимает для них жилье. От этого сценария могут быть различные отклонения, например, работники могут сами переходить границу и уже на территории Казахстана связываться со своим рекрутером и т.д.

Рекрутеры набирают себе работников, руководствуясь такими критериями, как найм предпочтительно мужчин, стоимость труда. Наличие опыта работы по специальности важно лишь в третью очередь. Для работодателей же опыт работы является наиболее важным.

Рисунок 5. Критерии отбора работников из неформальных мигрантов для работодателей и рекрутеров. N1 = 15, N2 = 10



Согласно рисунка 5 для работников важно знание казахского и русского языков, особенно важно это для нанимающихся на строительство в г. Алматы. Узбекский язык распространен в Южно-Казахстанской области, особенно в приграничных районах, в которых концентрация мигрантов наиболее высокая.

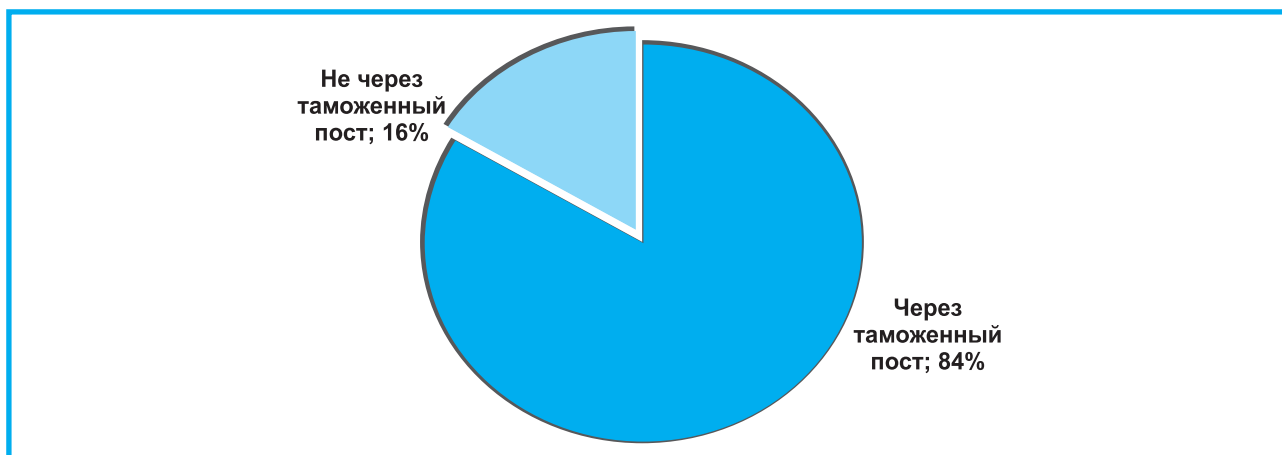
Показательно, что наличие и уровень образования при рекруте работников практически не играет роли. Наибольшее применение человеческие ресурсы трудящихся-мигрантов в Казахстане находят в работах, требующих физической силы и выносливости.

Рекрутеры берут плату за свою работу от работодателя за то, что обеспечивают их рабочей силой, от работников за то, что находят им работу (примерно 20% из них берут деньги и с той, и с этой стороны). Также, если рекрутер находит работникам жилье или организовывает питание, он включает эту сумму в свои оплачиваемые услуги. При выборе работы для своих работников рекрутер руководствуется тем, сколько будет стоить выполнение этой работы в целом, а также учитывает стоимость своих услуг. Наличие у работников достаточной квалификации рассматривается только в трети случаев. Примерно такую же важность имеет наличие и качество жилья и питания, предоставляемых работодателем

1.5 Пересечение границы

Большая часть трудящихся-мигрантов (84%), переходит государственную границу законным путем (через таможенные посты). Через дворы, частные дома и т.п. проходят границу только граждане Узбекистана в виду ее «прозрачности» из-за территориальной близости населенных пунктов с обеих сторон.

Рисунок 6. Распределение трудящихся-мигрантов по способу перехода границы.
N=300



Только 42% респондентов указали, что пересечение государственной границы Казахстана достаточно простое. Пересечение границы страны происхождения несколько проще – так считают около 47%. Как и говорилось выше в отчете, наиболее прост переход через казахстанскую границу для жителей Узбекистана.

Учитывая поток узбекистанских трудящихся-мигрантов, пересекающих ежедневно границу с Казахстаном, не тяжело представить, что этот процесс налажен, существует множество каналов, через которые именно на этой границе в Казахстан проходят люди, получающие заведомо статус нерегулярного мигранта.

Работа казахстанских пограничников оценивалась респондентами невысоко. По свидетельствам участников исследования, в половине случаев служащие пограничной службы предъявляют необоснованные требования к гражданам с целью получения взятки.

Даже, несмотря на то, что граждане из стран СНГ могут въехать на территорию Казахстана бесплатно, в ходе опроса выяснилось, что только 7% граждан Узбекистана, Кыргызстана и Таджикистана могут пользоваться этой привилегией. Чаще всего для ускорения и упрощения процедуры пересечения границы дается взятка. Только 30% участников исследования заявили о том, что для пересечения границы не нужно никому платить.

Рисунок 7. Распределение ответов трудящихся-мигрантов по согласию с утверждениями, касающимися пересечения границы. N=300

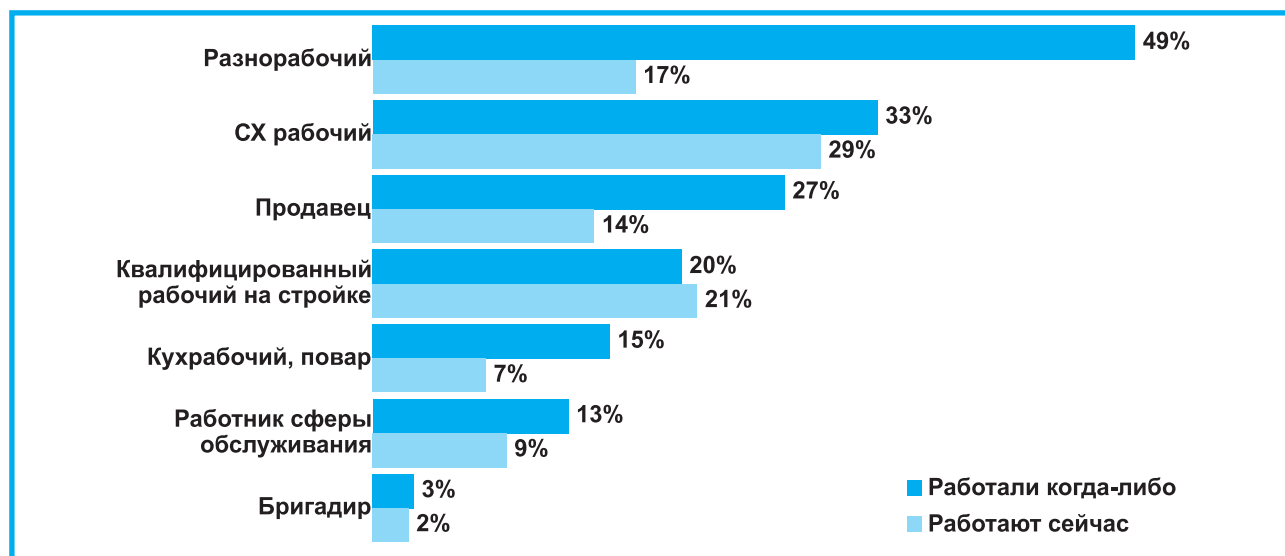


1.6 Виды деятельности трудящихся-мигрантов

По информации, полученной от ключевых экспертов, и анализа результатов схожих исследований, проведенных в стране, трудящиеся-мигранты в основном трудоустраиваются в строительстве, сельском хозяйстве и торговле. Много мигрантов, особенно женщин, занято в сфере услуг. Один из представителей НПО сообщил о том, что женщины работают в сфере услуг: «Для девушек это связано со сферой обслуживания: это кафе, рестораны – работают официантками. И очень много девушек зарабатывают сексом».

Согласно ответам самих мигрантов, согласно рисунка 8, наиболее часто они приезжают для работы разнорабочими, сельскохозяйственными рабочими и рабочими на стройке.

Рисунок 8. Распределение трудящихся-мигрантов по роду деятельности в Казахстане. N=300



Как выявило исследование, существуют отличия в виде деятельности трудящихся-мигрантов в зависимости от их страны происхождения. Так, выходцы из Пакистана и Индии работают только в строительстве, граждане Турции помимо строительства, где трудятся около 80%, работают в торговле и нанимаются разнорабочими. Граждане Таджикистана работают в общественном питании и в сфере обслуживания. Наиболее близки друг к другу род деятельности граждан Узбекистана и Кыргызстана, за тем исключением, что кыргызстанцы реже работают в общественном питании.

Также имеется статистически значимая корреляция в роде занятий респондентов по полу. Женщины чаще мужчин работают в торговле, в сфере обслуживания и общественного питания, когда как мужчины чаще нанимаются в качестве разнорабочих или квалифицированных рабочих на стройки. Среди сельскохозяйственных рабочих количество мужчин и женщин почти одинаково.

1.7 Причины нерегулярной миграции

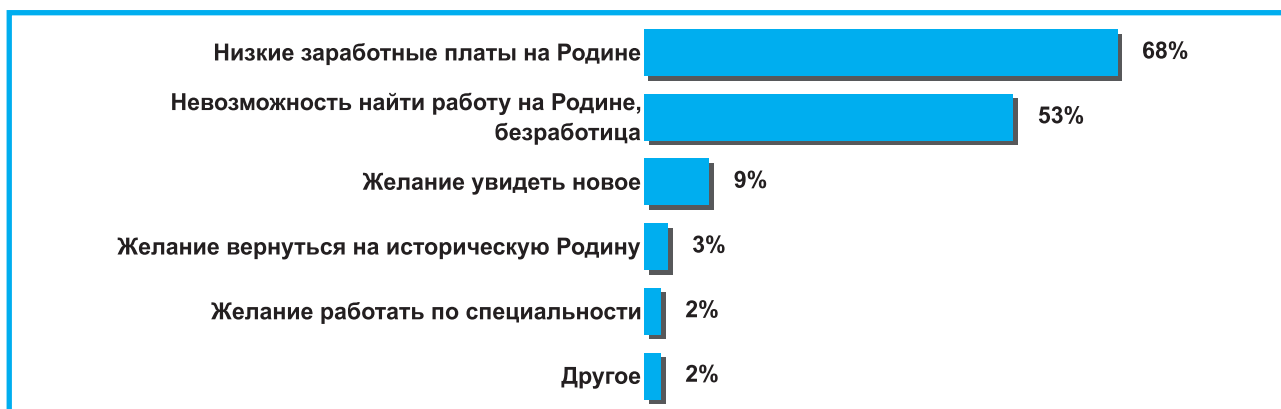
Для раскрытия причин нерегулярной миграции в Казахстан исследователями были сформулированы вопросы, ответы на которые должны были раскрыть суть поставленной задачи:

1. По какой причине трудящиеся-мигранты приезжают для работы в Казахстан?
2. Почему они работают без разрешения на работу?

3. Почему работодатели принимают на работу трудящихся-мигрантов, заранее зная о их нерегулярном статусе?

По ответам самих трудящихся-мигрантов, согласно рисунка 9, в Казахстан на заработки их зовут нужда: безработица и низкая заработная плата в стране происхождения (Рис.9).

Рисунок 9. Причины, побудившие трудящихся-мигрантов, поехать на заработки в Казахстан. N=300



Исследователи согласны с тем, что данные причины вполне объективны. По официальным данным средняя номинальная заработная плата в Казахстане на 1 апреля 2008 года составила 54 500 тенге¹⁰ или около 450 долларов США, что в несколько раз больше, чем в соседних странах региона. Например, в Узбекистане – 210 долларов США¹¹.

Около 80% нерегулярных трудовых мигрантов хотели бы работать в Казахстане легально. Для трети участников исследования (34%) статус нерегулярного трудового мигранта является одной из основных проблем, с которыми они сталкиваются, находясь в Казахстане. Около 40% имели проблемы с местной властью, задерживались полицией.

Основная причина, в согласно рисунка 10, по которой казахстанские работодатели используют труд мигрантов, заключается в его дешевизне. Только треть работодателей соглашается с тем, что наняли бы легальных работников, если бы их труд стоил на 30% дороже. Труд казахстанских же работников, по мнению, работодателей, обошелся бы им в 1,8 раз дороже, чем труд нерегулярных трудящихся-мигрантов. Однако большинство опрошенных работодателей отмечали, что они согласны нанимать легальных мигрантов, если это будет проще и дешевле сделать.

Рисунок 10. Причины, по которым казахстанские работодатели нанимают мигрантов, имеющих неурегулированный статус в Казахстане. N1 = 15¹²



Кроме того, мигранты, по мнению экспертов, менее притязательны к условиям труда и проживания, к продолжительности рабочего дня, наличию выходных и тому подобное.

Представитель исполнительной власти, г.Шымкент: У нас и наши граждане часто нелегально работают, что уж говорить о мигрантах.

¹⁰ <http://www.zakon.kz/our/news/news.asp>

¹¹ Там же.

¹² Распределение ответов работодателей приведено в абсолютных величинах вследствие небольшого количества опрошенных

Распространенность в Казахстане трудовой миграции в неформальной экономике, ее поддержка со стороны самих трудящихся-мигрантов и местных работодателей говорит об отсутствии в Казахстане действенных механизмов государственного контроля.

Около 40% опрошенных работодателей говорят, что на их предприятиях проводились проверки со стороны государственных органов. Примерно в половине случаев проверяющие органы интересуются присутствием трудящихся-мигрантов. Чаще всего такие проблемы разрешаются либо на месте (как правило, дачей взятки), либо предъявлением работодателю административного штрафа, выплата которого не сопоставима с той прибылью, которую работодатель получает, используя дешевую рабочую силу.

По мнению некоторых ключевых экспертов в Казахстане существует дефицит рабочей силы, особенно низкоквалифицированной. Местные работники не нанимаются на сложную работу, например, на уборку хлопка, которой традиционно занимаются жители Узбекистана.

Представитель исполнительной власти, г. Алматы: В Казахстане при его огромной территории есть дефицит рабочей силы. Для местного населения низкая зарплата не приемлема, сейчас все стараются устроиться на более оплачиваемые места. На низко оплачиваемые работы идут мигранты из других стран.

Согласно официальным данным, в Казахстане в настоящее время на шесть специалистов с высшим и средне-специальным образованием приходится лишь один выпускник начального профессионального учебного заведения, в то время как в других странах на одного инженера приходится пять подготовливаемых 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, и в дальнейшем будет компенсироваться за счет трудовых мигрантов¹³.

Таким образом, **распространенность трудовой миграции в неформальной экономике Казахстана связана с:** дешевизной иностранной рабочей силы; дефицитом низкоквалифицированной казахстанской рабочей силы; бюрократическими сложностями официального оформления трудовых мигрантов и ограничениями; правовой неграмотностью самих мигрантов, их рекрутеров и работодателей

1. 8 Вклад в доходы Казахстана и страны происхождения

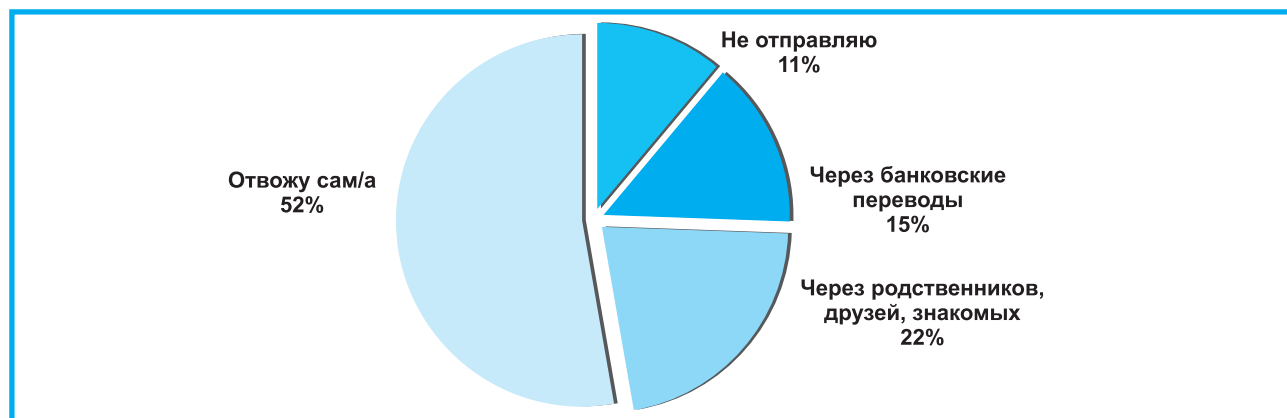
Одним мигрантов тратится примерно 10 438 тенге (примерно 86,4 доллара США) в месяц, который он находится в Казахстане, увозится в страну происхождения в среднем 29 195 тенге (241,8 долларов США) в месяц.

По данным Всемирного Банка, сумма денежных переводов из Казахстана достигла немногим более трех миллионов долларов США, что составило 3,9% ВВП в 2006 году. Учитывая тот факт, что, как показало исследование, большое количество мигрантов не используют официальные каналы для совершения денежных переводов, на практике сумма денежных переводов из страны, особенно в Узбекистан и Кыргызстан значительно выше.

Вклад мигрантов в национальный доход и ВВП принимающей страны подсчитать труднее, даже, несмотря на то, что его значение очевидно. Например, сфера строительства в большой степени зависит от трудящихся из числа мигрантов. В 2007 году было построено на сумму, превышающую 40 миллиардов тенге, что составляет 31% ВВП Казахстана.

Около половины трудящихся мигрантов, согласно рисунка 11, отвозят домой заработанные деньги самостоятельно, еще 22% передают их через родственников, друзей или знакомых и только 15% пользуются банковскими переводами.

Рисунок 11. Распределение ответов трудящихся-мигрантов по способам отправки заработанных денег на Родину. N=300



¹³ Алмат Тоекин. Трудовая миграция благо или зло для Казахстана. Астана, 2008. Фергана_Ру. <http://fergana.ru>



Глава 2.

Условия труда и жизни мигрантов в неформальной экономике



При разработке представления об условиях труда мигрантов авторами отчета были использованы нижеследующие три составляющие методологии исследования:

1. ответы самих трудящихся-мигрантов;
2. форма наблюдения за условиями труда мигрантов;
3. фотографии условий труда мигрантов.

Самостоятельно себе работу находят менее половины трудящихся-мигрантов (около 45%), остальным в поиске помогают либо друзья и родственники (25%) либо специальные люди, занимающиеся рекрутом работников (30%). Можно предположить, что среди друзей и родственников трудящихся-мигрантов, которых они называли, есть «профессиональные» рекрутеры.

Только 7% трудящихся-мигрантов заключают с работодателем договор с печатями и подписями, среди них граждане государств из дальнего по отношению к Казахстану зарубежья: Турции, Пакистана и Индии. Выходцы из близлежащих государств, таких как Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан не заключают договоров с работодателем по официальной форме, только в устной.

Около 17% работников, прибывающих в Казахстан, работают бригадами в строительстве и сельскохозяйственной отрасли. Бригады состоят из граждан разных стран, разных возрастов, как женщин, так и мужчин.

2.1 Оплата труда

В основном, об оплате своего труда мигранты договариваются самостоятельно, в трети случаев этим занимается рекрутер. Труд примерно половины мигрантов оплачивается сдельно. В среднем, трудящиеся-мигранты, согласно данным таблицы 3, зарабатывают в Казахстане около 39 241 тенге в месяц (325 доллара США¹⁴), что ниже средней заработной платы в Казахстане, составившей на апрель 2008 года 54 500 тенге,¹⁵ на 28%.

Таблица 3. Средняя месячная заработная плата трудящихся-мигрантов по роду деятельности

	Средняя заработная плата в месяц	
	в тенге	в долларах США
Разнорабочий	38 012	314,8
Квалифицированный рабочий на стройке	58 853	487,4
Продавец на рынке, в магазине	45 166	374,0
Сельскохозяйственный рабочий	23 812	197,2
Бригадир	32 722	271,0
Кухрабочий, повар	29 176	241,6
Работник сферы обслуживания	50 763	420,4

Наиболее высоко оплачивается труд квалифицированных рабочих на стройке и работников сферы обслуживания. Труд мигрантов из Узбекистана оплачивается наименее высоко.

Таблица 4. Средняя месячная заработная плата трудящихся-мигрантов по странам происхождения

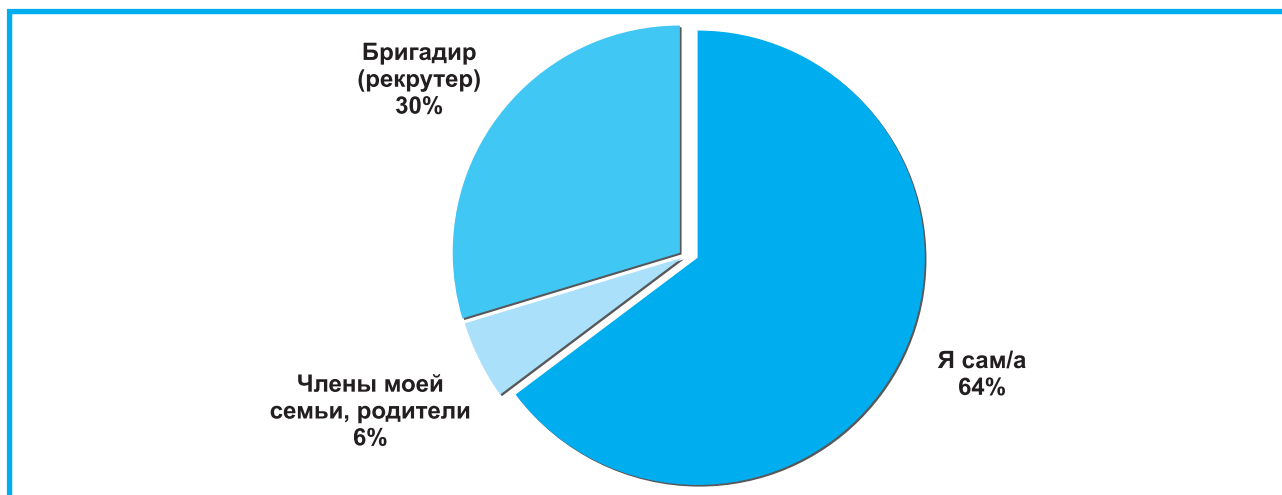
	Средняя заработная плата в месяц	
	в тенге	в долларах США
Узбекистан	31 597	261,7
Кыргызстан	64 146	531,2
Турция, Пакистан, Индия ¹	102 804	851,4

Женщины зарабатывают в среднем на 20% меньше, чем мужчины. Это связано и с тем, что женщины привлекаются к работе, где традиционно более низкая оплата (сельское хозяйство, сфера общественного питания и т.п.).

¹⁴ Средний курс доллара по отношению к тенге во время полевых работ исследования составлял около 120 тенге 75 тиын за 1 доллар США

¹⁵ <http://www.zakon.kz/our/news/news.asp?id=30173385>

Рисунок 12. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Кто договаривается с работодателем о Вашей заработной плате?». N=300

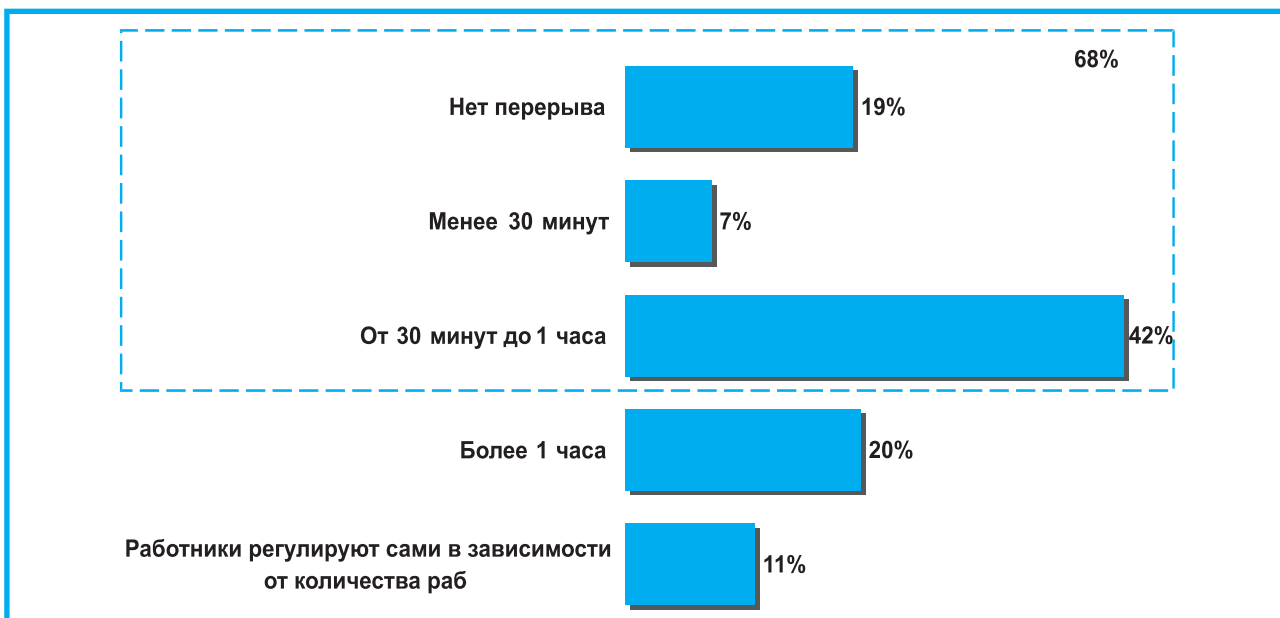


2.2 Продолжительность рабочего дня

В среднем, один рабочий день трудящегося-мигранта длился 11,6 часов (с вычетом времени, затрачиваемого на обед и отдых). Варианты ответов респондентов варьировались от 6 часов в день до 18 часов 45 минут в день. Помимо ежедневного отдыха в течение рабочего дня, нарушаются также права работников на общее количество рабочих часов в неделю.

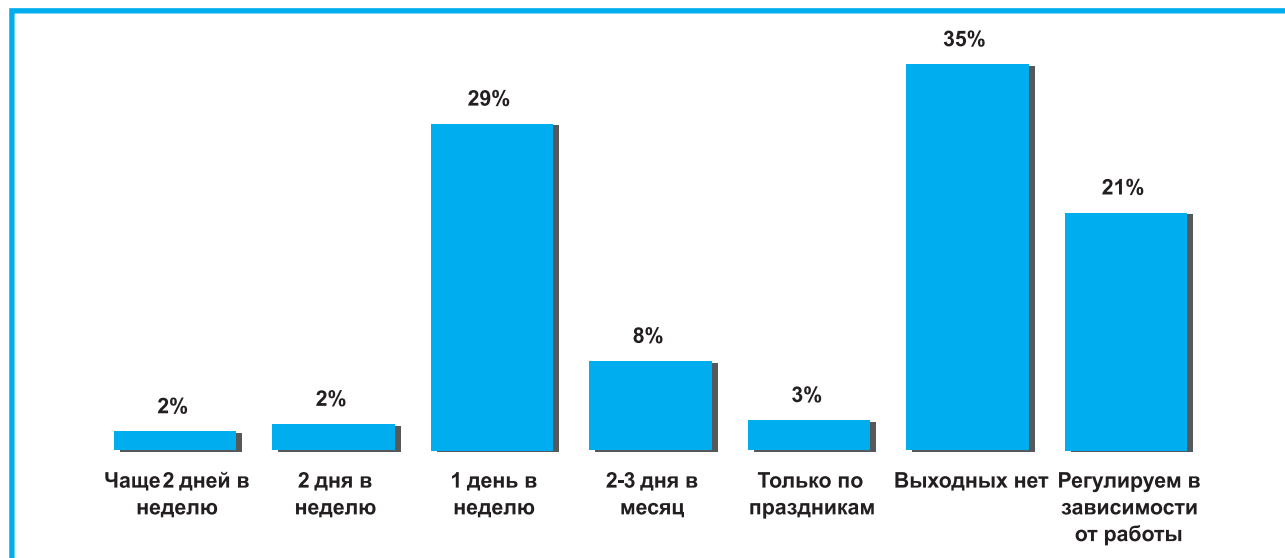
Около 20% работников, согласно рисунку 13, не имеют перерыва на обед или отдых в течение рабочего дня, еще у 50% перерыв на обед и отдых составляет менее 1 часа, что не соответствует требованиям действующего трудового законодательства.

Рисунок 13. Распределение ответов трудящихся-мигрантов вопрос от длительности перерыва на обед и отдых в течение рабочего дня. N=300



Чаще всего права работников на отдых в течение дня нарушаются для жителей Узбекистана. В ЮКО и г. Шымкенте права работников на отдых нарушаются не так часто, как в г. Алматы (Рис. 14).

Рисунок 14. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Как часто у вас бывают выходные дни». N=300

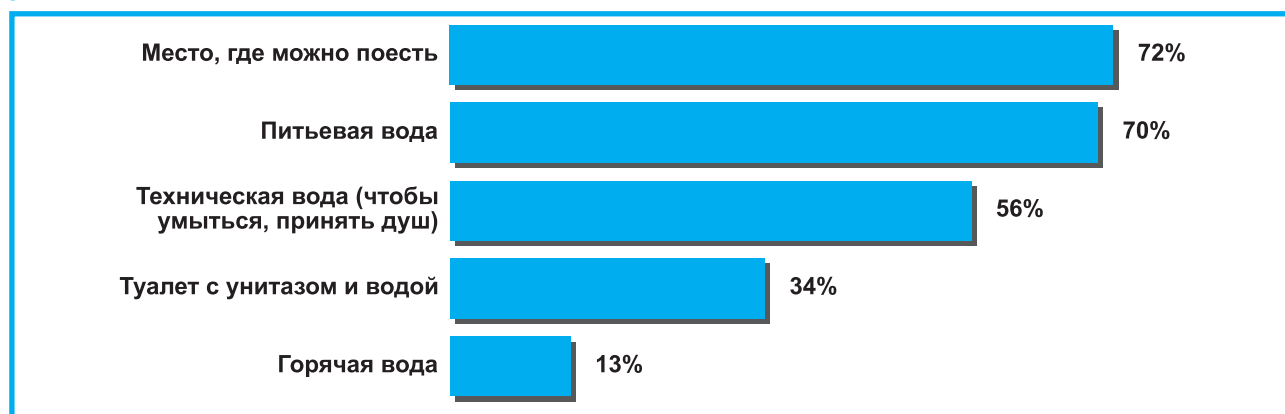


Рабочая неделя в среднем состоит из 75,4 рабочих часов (варьируется от 37 до 126 часов в неделю), что превышает норму, допустимую казахстанским законодательством.¹⁶ Почти 98% трудящихся-мигрантов работают дольше, чем разрешено законодательством Республики Казахстан. Среди перерабатывающих установленную законом норму есть и молодые люди в возрасте до 18 лет, средняя продолжительность рабочего времени которых составила около 12,8 часов в день или 85,6 часов в неделю, что превысило установленную законом норму в 2,37 раза¹⁷. Дольше всех в неделю работают мигранты, приехавшие из Узбекистана, в основном, работники, трудящиеся на сельскохозяйственных угодьях в Южно-Казахстанской области. Женщины работают столько же, сколько и мужчины.

2.3 Охрана труда

Более широкое представление об условиях труда можно получить из результатов посещения ограниченного количества рабочих мест (Рис. 15). Данные исследования свидетельствуют о том, что основные удобства, определяющие условия комфортности рабочего места, не доступны большинству опрошенных трудящихся-мигрантов.

Рисунок 15. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос о наличии условий комфорта на рабочем месте. N=300



Около 20% рабочих помещений не имеют ни одного из условий комфорта (обеденного места; техническую, горячую и питьевую воду; оборудованный туалет), только 7% - все указанные на рисунке 15 условия комфорта. Наиболее полный набор условий комфорта имеют работники, трудящиеся в г. Алматы. Граждане из стран дальнего по отношению к Казахстану зарубежья (Индия, Пакистан, Турция) имеют обычно полный набор рассматриваемых условий по сравнению с узбекистанцами и кыргызстанцами.

¹⁶ Статья 77 Трудового Кодекса Республики Казахстан определяет нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 251. http://www.buhgalter.kz/kz/index.php?option=com_content&task=view&id=3580&Itemid=26

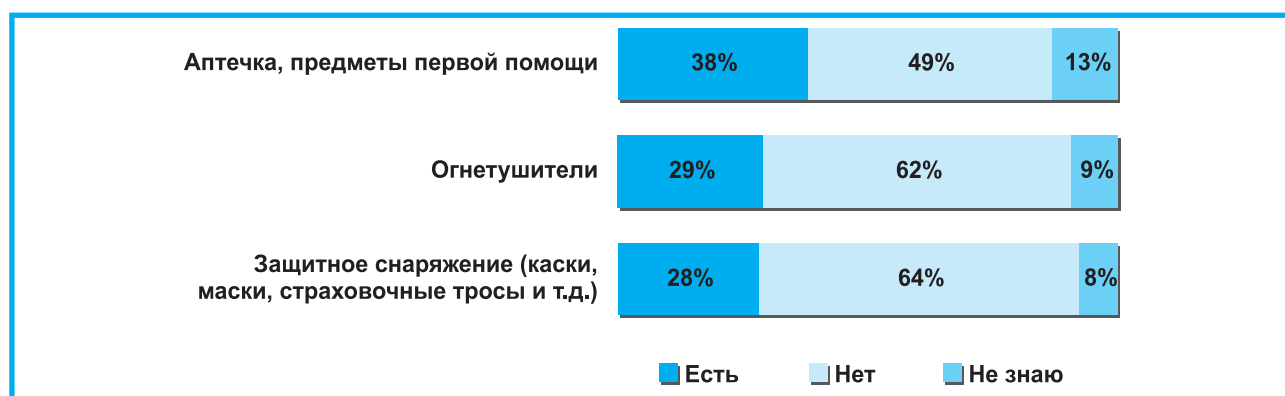
¹⁷ Статья 181 Трудового Кодекса Республики Казахстан устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени для лиц в возрасте от 16 до 18 лет в количестве 36 рабочих часов в неделю. Там же.

Рисунок 16. Состояние рабочих помещений (по результатам наблюдения). N1=15



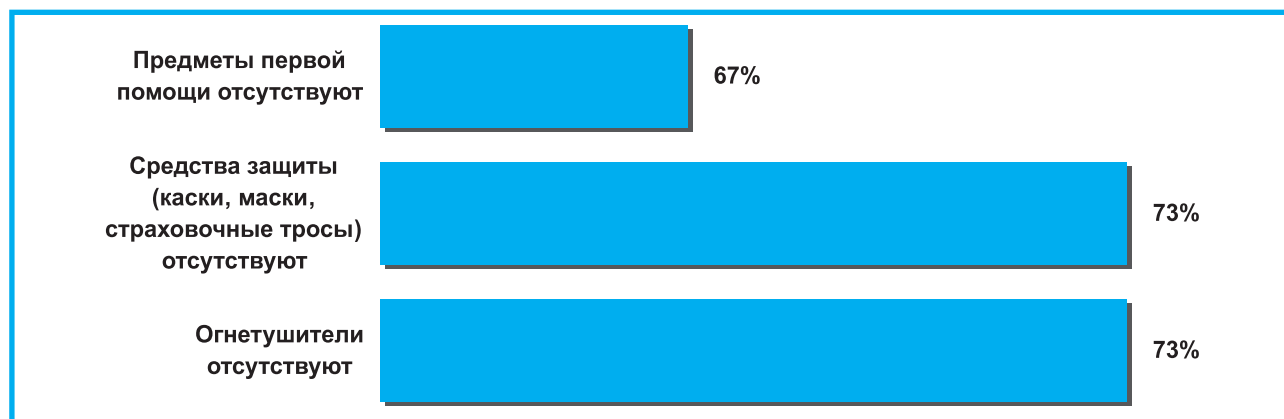
Примерно треть трудящихся-мигрантов (29%) утверждает, что на их рабочем месте не соблюдены все меры безопасности. Только в 13% предприятий, на которых трудятся мигранты, есть как аптечка, так и огнетушители и специальные средства защиты (каска, маски, страховочные тросы и т.д.). В то же время на 41% предприятий нет ни одного из указанных средств защиты.

Рисунок 17. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос о наличии на рабочем месте предметов защиты. N=300



Результаты наблюдений интервьюеров исследования также показывают, что на рабочих местах многие требования безопасности отсутствуют.

Рисунок 18. Наличие средств защиты на рабочем месте (по результатам наблюдения). N=15



Только 7% мигрантов говорят о случаях, когда кто-то из работников пострадал на производстве (получил травму или погиб). К потерпевшим редко вызывается врач со стороны, чаще всего медицинскую помощь ему оказывает кто-нибудь из работников. Пострадавших на производстве, как правило, освобождают от работы на несколько дней (14%), но не до полного излечения. Более чем в 60% случаев травматизма на рабочем месте пострадавшему работнику не выплачивают никакой компенсации.

Ниже приведены несколько выдержек их форм наблюдения, заполненные интервьюерами.

ЮКО, картофельное поле: Работают под открытым солнцем, не разгибаясь. От земли идет сильное испарение, тяжело дышать.

Шымкент, обслуживание: Очень опасные условия труда: легковоспламеняющиеся предметы и нет огнетушителей, у работников нет защитной одежды, не выполняются элементарные правила техники безопасности.

Алматы, строительство: Готовят еду в казане на открытом огне на улице, спят на пенопласте, грязно, санитарные нормы не выполняются. Но у всех есть каски, рабочая одежда. Бригадир относится к работникам доброжелательно.

Алматы, строительство: Самое первое, что бросается в глаза, - это чистота на стройке. Второе, на стройке работают и женщины, выполняя мужскую работу. Всем мигрантам условия труда нравятся.

2.4 Элементы принудительного труда

Треть трудящихся-мигрантов не хранит свои паспорта при себе. Примерно у 2% мигрантов паспорта нет вообще. Паспорта работников собираются как работодателем (в 19% случаев), так и рекрутером (12%). Около 66% работников из тех, у кого забирают паспорта в Казахстане, признаются, что не хотели бы держать свой паспорт при себе и рады сдать его работодателю или рекрутеру. Возможно, это связано с боязнью его утери или кражи. Условия их проживания не позволяют мигрантам быть уверенными в сохранности своих вещей, тем более документов или других ценностей.

Наиболее распространена практика собирания паспортов у узбекистанских работников (38% из них отдают свои паспорта работодателям, рекрутерам или бригадирам). Рекрутеры и работодатели аргументируют сложившуюся таковую практику причинами, обозначенными на рисунке 19.

Рисунок 19. Причины, по которым работодатели и рекрутеры собирают паспорта у трудящихся-мигрантов. N1=15. N2=10



Примерно треть трудящихся-мигрантов (29%) сталкивались с тем, что не получили обещанных денег после завершения работы. Ответы на вопрос о том, что мигранты могут сделать, если окажутся в такой ситуации, показали, что реальных рычагов управления этой ситуацией у них нет.

Рисунок 20. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос “Как бы Вы поступили, если бы Вам не заплатили денег после завершения работы или заплатили значительно меньше, чем договаривались?”. N=300



Имея нерегулярный статус в Казахстане, многие трудящиеся-мигранты попадают в проблемные ситуации с казахстанскими властями. Примерно 40% из них хотя бы раз задерживались казахстанской полицией, в 20% случаев мигрантов отпускали после дачи взятки.

2.5 Обращения в профсоюзы и НПО

Никто из опрошенных мигрантов никогда не обращался в неправительственную организацию (общественную организацию) за помощью и не знал об их существовании. Равно как и никто из работников не являлся членом профсоюза. Иностранцы, живущие в Казахстане постоянно, и трудящиеся-мигранты могут вступать в зарегистрированный профсоюз только в том случае, если в уставе этого профсоюза специально оговорена возможность приема в его члены иностранных граждан и лиц без гражданства.¹⁸ Тем не менее, это касается только легальных трудящихся-мигрантов.

2.6 Социальная защита, здоровье и образование

В рамках казахстанского законодательства нерегулярным мигрантам не предоставляется доступ ни к каким социальным пособиям. По результатам исследования, около 3% трудящихся-мигрантов приво-

¹⁸ «Об общественных объединениях» Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. N 3. Статья 11. Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1996 г., N 8-9, см. 234. http://ru.government.kz/docs/z960003_20090429.htm

зят с собой в Казахстан детей школьного возраста. Только 2 человека сказали, что могут устроить своего ребенка учиться в Казахстане.

Несмотря на то, что работники не получают медицинской помощи от работодателя, примерно 80% трудящихся-мигрантов отметили, что они осведомлены о своем праве на экстренную медицинскую помощь. Около 7% мигрантов указывают, что у них на работе были случаи, когда кто-то из работников пострадал на производстве (получил травму, отравление, серьезный порез или погиб). В некоторых случаях к пострадавшему вызывали врача.

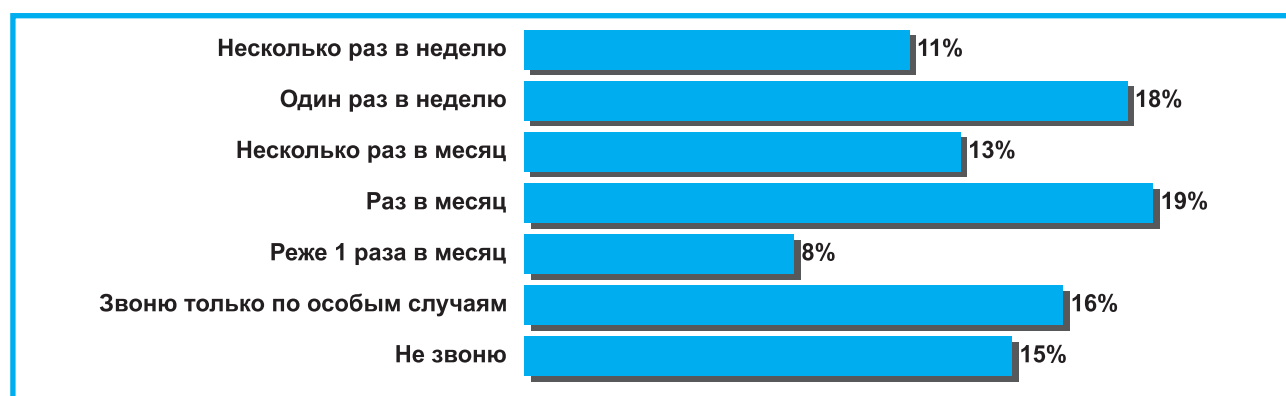
2.7 Воссоединение с семьей

Только 13% трудящихся-мигрантов приехали в Казахстан вместе со своей семьей, около 5% - с детьми в возрасте до 18 лет. Как правило, с семьями мигранты приезжают в тех случаях, когда остаются в Казахстане на длительные сроки (от полугода и больше), но есть и те, кто едут на заработки на более короткое время.

Обычно родители привозят с собой в Казахстан по 1-2 детей. Около половины детей, приезжающих в Казахстан, школьного возраста (от 7 до 17 лет), с собой в трудовую миграцию родители предпочитают брать детей мужского пола: мальчики составляют около 75% всех детей.

Люди, приехавшие в Казахстан без своей семьи, звонят домой в среднем раз в две недели. Около 15% не звонит домой вообще.

Рисунок 21. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Как часто Вы звоните своей семье?». N=261

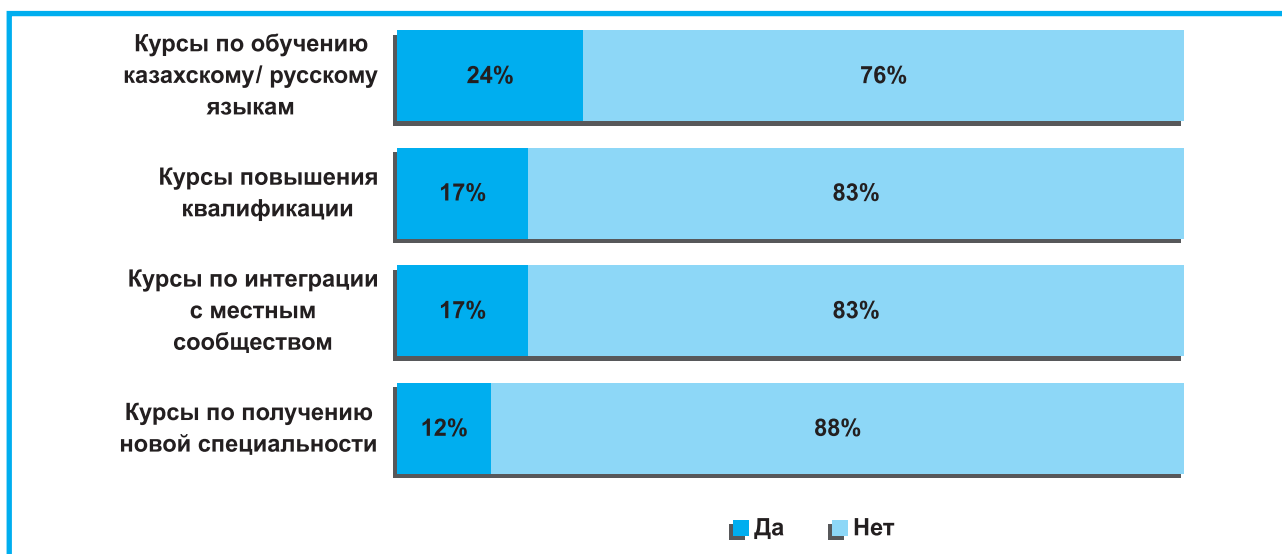


Более чем для 30% участников исследования, приехавших без своей семьи, оторванность от родных и близких является одной из основных проблем, с которыми они сталкиваются, работая в Казахстане.

2.8 Доступ к обучению и повышению квалификации

Взрослым мигрантам, в ходе социологического опроса, предлагалось отметить, имеют ли они возможность пройти в Казахстане курсы повышения квалификации, переквалификации, обучению языку или интеграции с местным сообществом (Рис. 22).

Рисунок 22. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Имеете ли Вы возможность проходить в Казахстане различные курсы по обучению и переквалификации?». N=300

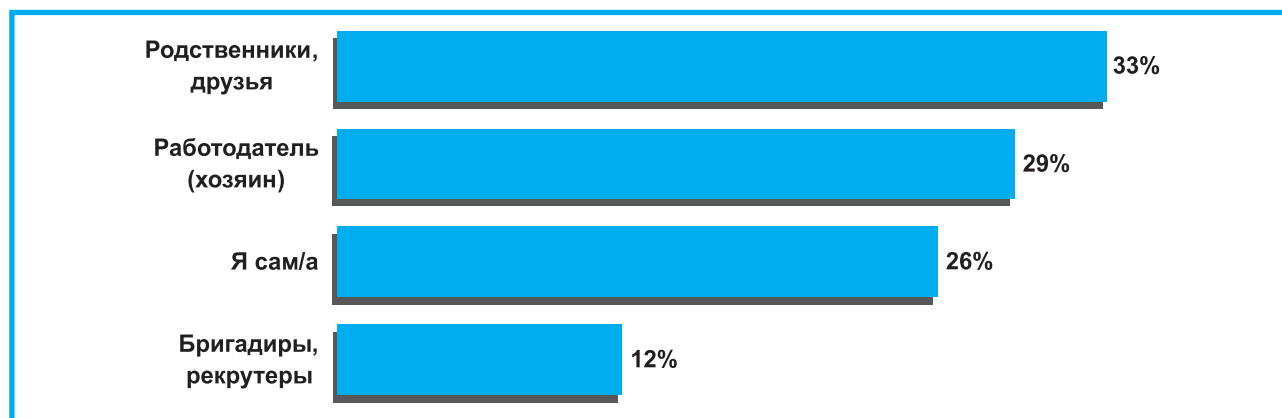


Для трудящихся-мигрантов, приезжающих в Казахстан на заработки, практически не доступны обучение или повышение квалификации любого содержания.

2.9 Жилищные условия

По ответам трудящихся-мигрантов жилье для них находят как рекрутеры и работодатели, так и они сами.

Рисунок 23. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос «Кто нашел для Вас жилье?». N=315¹⁹



Нельзя сказать, что жилье по показателям комфортности (наличия воды, туалета, кухни и т.д.), найденное работодателями или рекрутерами, значительно отличается в сторону благоустроенности от найденного мигрантами самостоятельно.

Чаще всего самостоятельно ищут себе жилье работники сферы обслуживания и торговли, реже всех сельскохозяйственные работники. Обычно в одном доме (или съемной комнате) живет бригада работников, одна или несколько семей. Чаще всего трудящиеся-мигранты, особенно в сельской местности, живут в саманных домах. В нестационарных или непредназначенных для жилья помещениях (контейнерах, вагончиках, палатках, бараках, подвалах) живут около 20% мигрантов, из них 2% - на открытом воздухе.

¹⁹ По ответам мигрантов и членов их семей

Рисунок 24. Типы жилья трудящихся-мигрантов и членов их семей (по результатам опроса). N=315²⁰



В среднем, в одной комнате живет 5,6 человек (варьируется от 1 до 40 человек). Половина опрошенных спит на полу на матрацах, половина – на кроватях (диванах, топчанах, и т.д.).

Рисунок 25. Состояние жилых комнат (по результатам наблюдения). N=15



В 13% комнат присутствуют 6 отрицательных характеристик, что позволяет считать помещения такого рода непригодными для жилья. В 27% жилых помещений, попавших под наблюдение, не представлен ни один из указанных согласно рисунка 25 отрицательных признаков.

Во всех жилищах, попавших под наблюдение, имеется электричество, однако в 3 из 15 жилых помещений, в которых заполнялась форма наблюдения, нет ни одного из элементарных бытовых приборов (телевизор, холодильник, радио, телефон).

²⁰ По ответам мигрантов и членов их семей

Рисунок 26. Наличие в жилых помещениях бытовых электрических приборов (по результатам наблюдения). N=15

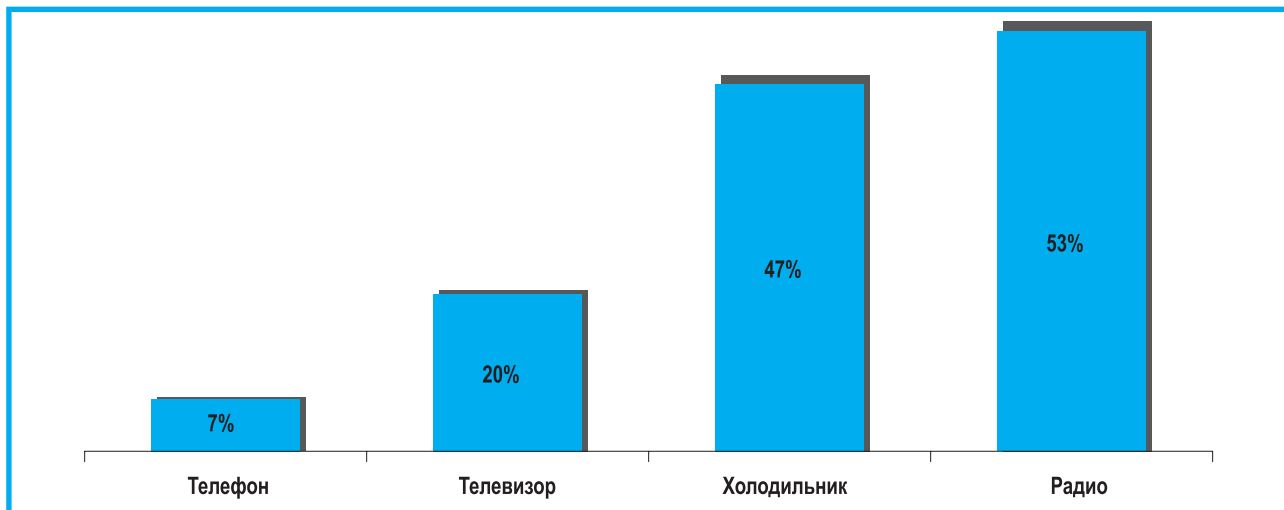
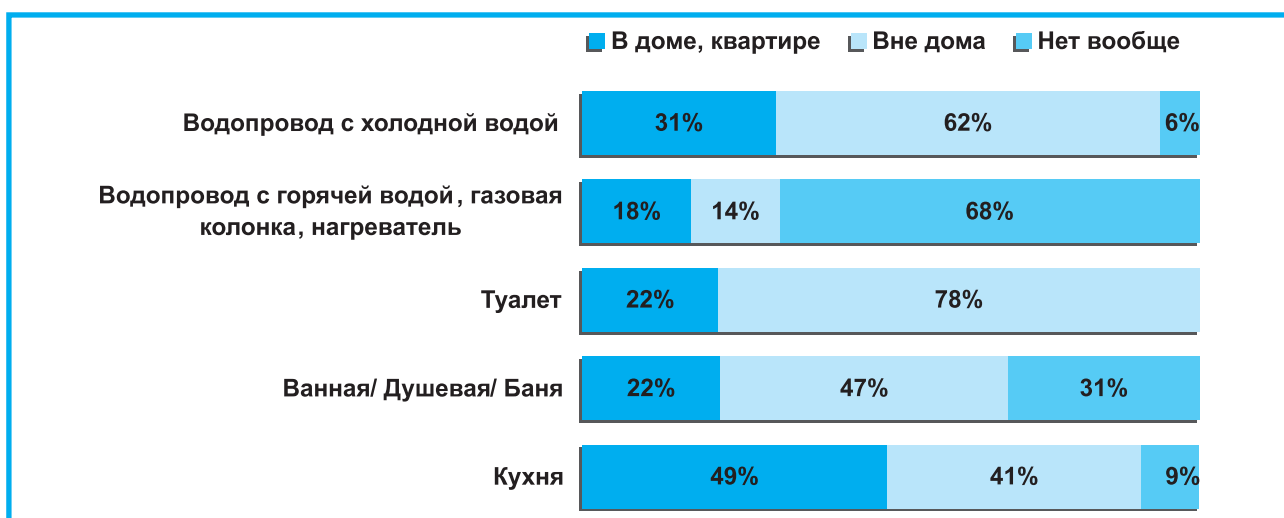


Рисунок 27. Наличие условий проживания (по результатам опроса). N=300

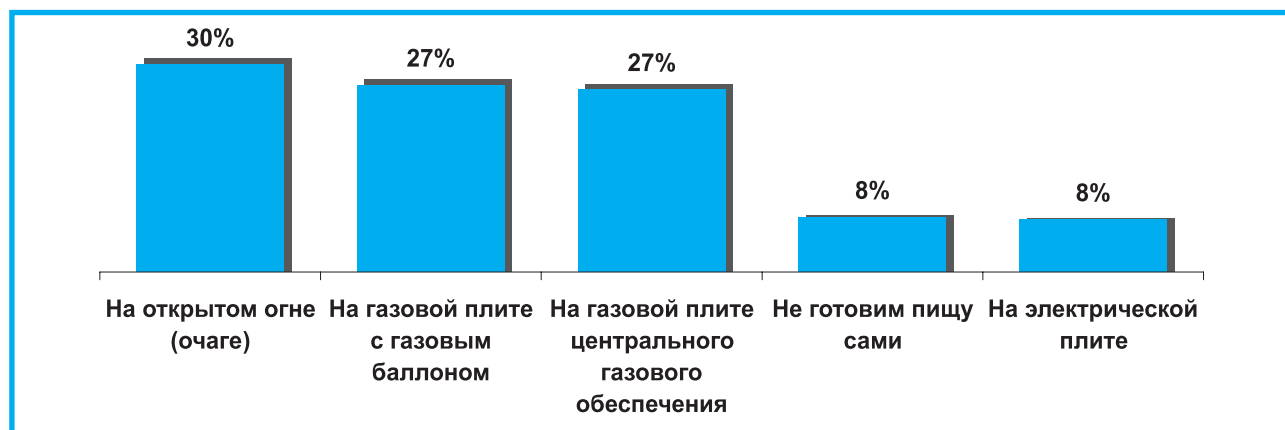


В 7% жилищ, попавших под наблюдение, не было благоустроенного туалета. Не имеют доступа к водопроводу с водой около 6% мигрантов-трудящихся, среди них большую часть составляют выходцы из Узбекистана. Только 14% трудящихся-мигрантов имеют все необходимые удобства в доме, у 9% мигрантов все условия находятся вне дома.

Граждане из дальнего по отношению к Казахстану зарубежья (Турции, Пакистана, Индии), работающие в основном в крупных строительных компаниях по договорам, имеют все необходимые условия комфорта на местах проживания.

Очень распространено среди мигрантов приготовление пищи на открытом огне, особенно среди работающих на сельскохозяйственных полях.

Рисунок 28. Распределение ответов трудящихся-мигрантов на вопрос “На чем Вы готовите себе пищу?”. N=300



В 27% домов, попавших под наблюдение, жили дети в возрасте до 18 лет, только в половине случаев в этих домах были условия, необходимые для приготовления домашних заданий (стол, стул, дополнительное освещение).

По результатам посещения мест проживания мигрантов были записаны следующие наблюдения.

Шымкент, обслуживание: Старый дом, ремонт давно не делали, стены и пол обшарпаны. Комнаты маленькие, потолки низкие. Люди живут очень скученно, в помещении душно, сыро, плохое освещение.

ЮКО, сельское хозяйство: Дом просторный, рабочие обеспечены всем необходимым. Жильцы спят на полу, но в комнате тепло. В доме чисто, уютно, нанят специальный человек, который следит за приготовлением пищи и чистотой. Несмотря на бедность, условия для проживания в доме нормальные.

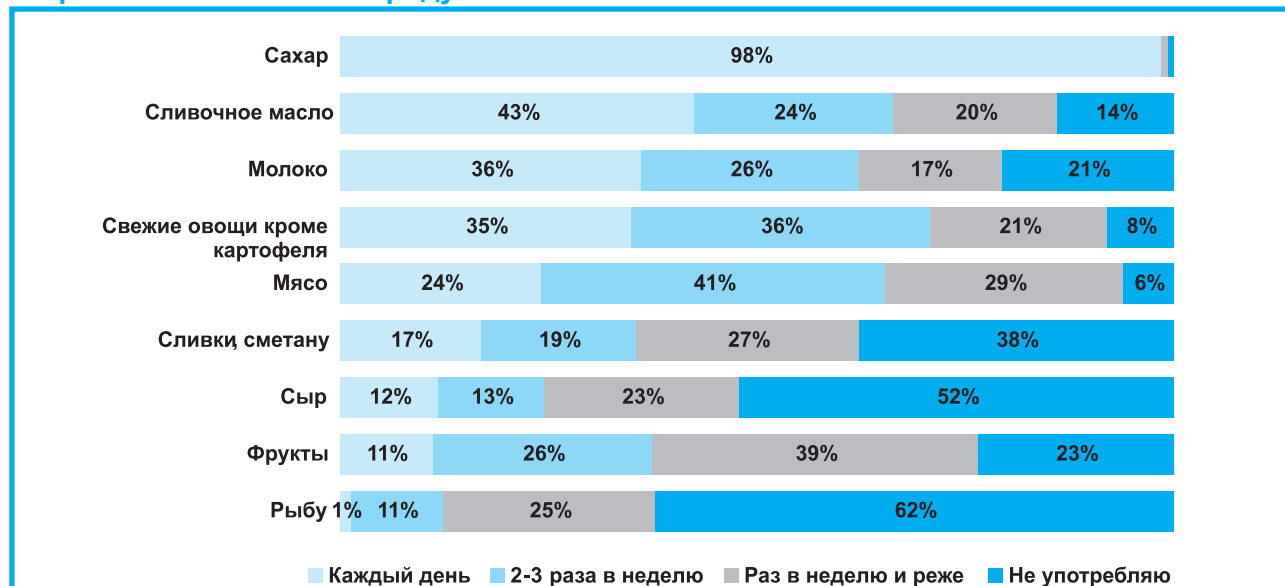
Алматы, строительство: Контейнер чистый, светлый, проветриваемый. Имеется телевизор, стиральная машина, холодильник, радио.

Алматы, торговля: Кухни нет, гигиена не соблюдается, готовят на открытом огне на улице. Комната маленькая без окна. Спят на топчанах, сколоченных из досок. В углу сложены постельные принадлежности. Хозяйка готовит еду, режет продукты тут же на топчанах.

2.10 Питание

Примерно 82% трудящихся-мигрантов питаются 3-4 раза в день, реже кушают около 13%, чаще – 5,3%. Еду обычно готовят сами работники, назначая для этого дежурного. В 20% еду готовит специально нанятый человек (повар), а в 15% питанием организует работодатель.

Рисунок 29. Распределение ответов трудящихся-мигрантов и членов их семей по потреблению основных продуктов питания. N=315



Наиболее редко в рационе питания трудящихся-мигрантов присутствуют рыба, сыр, молочные продукты (сливки, сметана, молоко). Фрукты и овощи потребляются достаточно часто. Ни один из мигрантов не употребляет все указанные продукты хотя бы раз в неделю. Около 7% кушают только 3 или меньше наименований продуктов из списка (Рис. 29).

Более разнообразно, как правило, питаются женщины и люди молодого возраста. Разницы в рационе питания выходцев из разных стран не обнаружено.

2.11 Знание своих прав

В исследовании среди трудящихся-мигрантов и казахстанских работников изучалось знание ими своих трудовых прав. Распределения ответов респондентов приведены на рисунках 30,31.

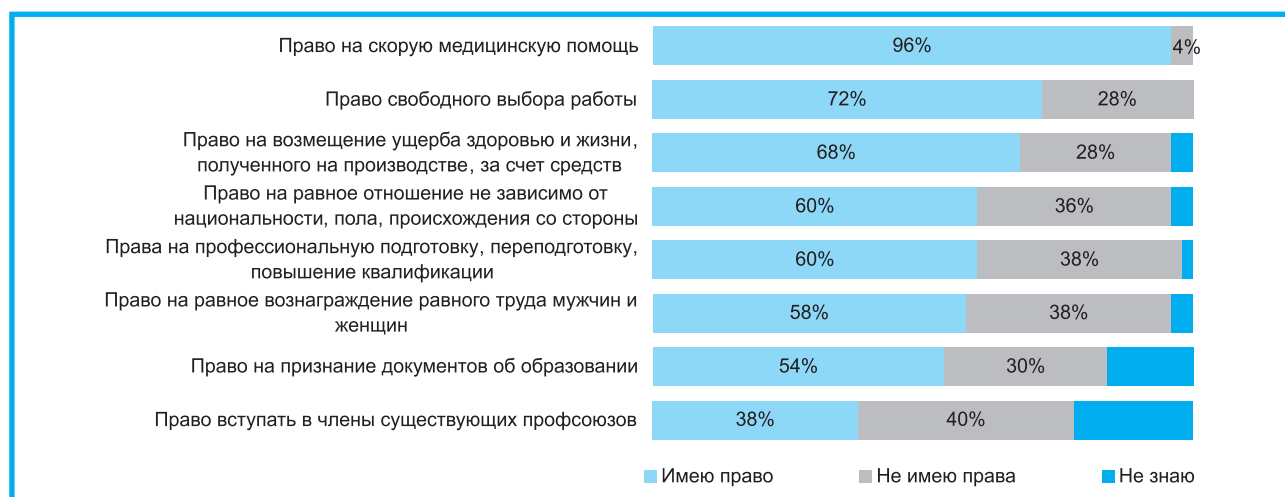
Рисунок 30. Знание своих прав трудящимися-мигрантами. N=300



Согласно рисунка 30, знание своих прав среди трудящихся-мигрантов не достаточно высокое. Граждане Узбекистана, приезжающие на заработки в Казахстан, реже всего знают о своем праве трудиться на тех же условиях, что и казахстанские работники, получать за равный труд равную заработную плату. Как и следовало полагать, люди с более высоким уровнем образования чаще бывают осведомлены о своих правах. Женщины чаще знают о том, что они имеют право на равное с мужчинами вознаграждение за их труд, чем мужчины. Наиболее плохо о своем праве вступать в профсоюзы осведомлены мигранты, работающие на сельскохозяйственных угодьях Южно-Казахстанской области.

Если сравнивать ответы казахстанских работников, мы можем видеть, что уровень знаний своих трудовых прав у них тоже низок, хотя несколько выше, чем у трудящихся-мигрантов. Примерно 40% не были осведомлены о своем праве вступать в профсоюзы.

Рисунок 31. Знание своих прав казахстанскими работниками. N=50



Примерно 30% трудящихся-мигрантов не знают, что имеют право на возмещение работодателем ущерба, полученного на рабочем месте.

2.12 Сравнение с местными работниками, занятыми в неформальной экономике

По результатам проведения опроса, при сравнении оплаты труда мигрантов и местных работников в Казахстане, последние получали примерно на 20% больше за выполнение одной и той же с мигрантами работы. Продолжительность рабочего дня местных работников составляет примерно 11,6 часов, что совпадает с продолжительностью дня трудящихся-мигрантов. Первые имеют больше выходных дней и, следовательно, работают меньшее количество часов в неделю, чем мигранты, причем эта разница составляет не более трех часов в неделю. Для местных работников обеспечиваются более безопасные условия труда, чем для мигрантов, о чем свидетельствуют результаты сравнения условий труда мигрантов и граждан Казахстана. В случае производственных травм компенсацию чаще выплачивают местным работникам, чем мигрантам. Кроме того, по наблюдениям экспертов исследования, условия проживания (жилищные условия и помещения) мигрантов чаще хуже условий проживания местных работников.

Выводы и рекомендации по результатам исследования

Выводы

В 2007 году в стране было зарегистрировано 60000 трудящихся-мигрантов. Тем не менее, в стране работает гораздо большее количество незарегистрированных трудящихся -мигрантов. По оценкам в стране может быть от 250000 до одного миллиона трудящихся мигрантов. Чаще всего трудящиеся-мигранты приезжают в Южно-Казахстанскую область (в том числе и г.Шымкент), города Алматы и Астану и в западные регионы страны (Мангистауская и Атырауская области).

Результаты проведения исследования на юге Казахстана (в г. Алматы и Южно-Казахстанской области) свидетельствуют о следующем:

Наиболее часто в Казахстан на заработки приезжают граждане Узбекистана, доля которых среди нерегулярных трудовых мигрантов составляет около 85%. Из Кыргызской Республики приезжает около 7% трудящихся-мигрантов, еще 6% - из Турции. Доли выходцев из других стран (Таджикистана, Индии, Пакистана, Китая) значительно меньше. Однако, по мнению экспертов, занимающихся научными изысканиями в этой области, в последние годы наблюдается значительный прирост в численности трудящихся-мигрантов из этих стран, в особенности из Китая.

Достаточно широкое распространение трудовой миграции в неформальной экономике Казахстана связано с дешевизной иностранной рабочей силы и соответствующим сокращением издержек для работодателей; а также со сравнительным дефицитом неквалифицированных работников в Казахстане; бюрократическими препятствиями и ограничениями для легального найма иностранных работников; плохой информированностью мигрантов о законах, регулирующих миграцию или отсутствием таковых знаний; неэффективным контролем за нарушениями трудового и миграционного законодательства. Наиболее распространенные виды деятельности, которыми занимаются трудящиеся-мигранты в Казахстане – сельское хозяйство, строительство, торговля и услуги. Нерегулярная миграция в Казахстан обусловлена безработицей и низкой оплатой труда на Родине мигрантов. Казахстанские работодатели принимают на работу трудящихся-мигрантов, зная заранее об их нерегулярном статусе, поскольку их труд стоит дешевле труда казахстанских работников в среднем на 20%. Кроме того, со стороны государства нет действенных мер, которые заставляли бы работодателей принимать на работу мигрантов официально. Проводимые проверки и полицейские рейды часто заканчиваются передачей предпринимателем взятки должностному лицу. Эту проблему также усугубляет сложность официальной регистрации трудовых мигрантов в Казахстане.

Большинство трудящихся-мигрантов, приезжающих на работу в Казахстан, находятся в экономически активном возрасте (18-45 лет). В их численности доминируют мужчины, доля женщин в потоке мигрантов составляет не более четверти. Примерно 35% трудящихся-мигрантов пользуются услугами рекрутеров при поиске работы (как правило, нерегистрируемой). Малочисленные работники, приехавшие на заработки из Индии и Пакистана, находят себе работу только через посредников и они являются легальными мигрантами (также как и мигранты из Турции). Велика значимость посредников при наборе работников из Узбекистана. Рекрутеры набирают себе работников, руководствуясь такими критериями, как найм предпочтительно мужчин, стоимость труда. Наличие опыта работы по специальности важно лишь в третью очередь. Для работодателей же опыт работы является наиболее важным. Наличие и уровень образования при рекруте работников практически не играют роли. Большая часть трудящихся-мигрантов, около 84%, переходит государственную границу законным путем (через таможенные посты). Через дворы, частные дома и другие способы проходят границу только граждане Узбекистана. Примерно 17% работников, приезжающих в Казахстан, работают бригадами.

Большинство трудящихся-мигрантов не заключают письменных контрактов с работодателем. В среднем, трудящиеся-мигранты зарабатывают в Казахстане около 39 241 тенге в месяц (325 доллара США), что ниже средней заработной платы в Казахстане, составившей на апрель 2008 года 54 500 тенге, на 28%. Наиболее высоко оплачивается труд квалифицированных рабочих на стройке (58 853 тенге или 487 долларов) и работников сферы обслуживания (50 763 тенге или 420 долларов США). Труд мигрантов из Узбекистана оплачивается наименее высоко (31 597 тенге или 262 доллара США). Женщины зарабатывают в среднем на 20% меньше, чем мужчины.

Около 20% работников не имеют перерыва на обед или отдых в течение рабочего дня. В среднем, один рабочий день длится 11,6 часов (с минусом времени, затрачиваемого на обед и отдых). Казахские работники, работающие в тех же отраслях, что и мигранты, имеют примерно такую же среднюю продолжительность дня. Рабочая неделя в среднем состоит из 75,4 рабочих часов (варьируется от 37 до 126 часов в неделю), что превышает норму, допустимую казахстанским законодательством на 35,4 рабочих часа или на 89%. Почти 98% трудящихся-мигрантов работают дольше, чем разрешено законодательством Республики Казахстан. Среди перерабатывающих установленную законом норму есть и молодые люди в возрасте до 18 лет. Средняя продолжительность их рабочего времени составляет около 12,8 часов в день или 85,6 часов в неделю, что превышает установленную законом норму в 2,37 раза. Необходимые условия охраны труда и безопасности жизнедеятельности трудящихся-мигрантов не обеспечивались. Примерно треть трудящихся мигрантов (29%) заявили о том, что на рабочих местах не соблюдаются меры безопасности. Только на 13% предприятий, на которых работают мигранты, имеются аптечки для оказания первой медицинской помощи, огнетушители и специальные средства защиты (шлемы, маски, спасательные тросы). В то же время на 41% предприятий отсутствует все из вышеуказанного. 7% мигрантов заявили о том, что на их предприятиях имели место производственные травмы, отравления работников, серьезные порезы или смерть мигрантов. Если подобное происходило, лишь в некоторых случаях вызывали врача для оказания помощи работнику.

Не менее трети трудящихся-мигрантов не имеют на руках своего паспорта. Около 66% тех работников, чьи паспорта были изъяты в Казахстане, сказали, что они не хотели бы сами хранить свои паспорта и были рады вручить их работодателю или рекрутеру. Возможно, это говорит о низкой информированности мигрантов о своих правах и/или отсутствии безопасного места для хранения документа. Примерно 40% трудящихся мигрантов хоть один раз были задержаны правоохранительными органами Казахстана, и в половине этих случаев мигрантов отпускали после получения взятки. Примерно треть трудящихся мигрантов (29%) сталкивались с проблемой неполучения денег, обещанных за выполненную работу. Результаты анализа свидетельствуют о том, что у них нет реальных рычагов для решения подобных проблем.

Никто из опрошенных мигрантов не обращался в неправительственные организации (общественные организации) за помощью и не знал об их существовании. Равно как и никто из работников не являлся членом профсоюза. В соответствии с законодательством Казахстана нерегулярные трудящиеся-мигранты не имеют права получать пособия по социальному обеспечению. По данным опроса лишь очень немногие трудящиеся-мигранты (3%) привозят с собой в Казахстан детей школьного возраста. Два респондента сообщили о том, что им удалось устроить своих детей в школу в Казахстане. В то время как работодатели не оплачивали больничные работников, 80% трудящихся-мигрантов сказали, что они были осведомлены о своем праве на экстренную медицинскую помощь со стороны государства. Только 13% трудящихся-мигрантов приехали в Казахстан вместе со своими семьями, примерно 5% мигрантов привезли с собой детей в возрасте до 18 лет. Обычно мигранты приезжают в Казахстан с семьей, если они собираются остаться в стране на длительный срок (более 6 месяцев). Более 30% участников исследования, приехавших без своих семей, считают отдельное проживание от своего супруга (супруги) / детей одной из основных проблем, с которыми им пришлось столкнуться, работая в Казахстане.

Во многих случаях условия проживания трудящихся-мигрантов нельзя считать достойными. Примерно 20% мигрантов живут во временках или нежилых помещениях (контейнерах, палатках, бараках, подвальных помещениях), а 2% участников не имеют крыши над головой. В одной комнате проживает в среднем по 5,6 человек (цифра может варьироваться от 1 до 40 человек). Половина опрошенных спит на матрасах на полу и половина на кроватях (диванчиках, кушетках и др.). Трудящиеся-мигранты недостаточно осведомлены о своих правах человека и трудовых правах. Многие мигранты считают, что они не имеют права на те же условия труда, которыми обладают местные работники, например на одинаковую продолжительность рабочего дня и др. Примерно 40% трудящихся-мигрантов не понимают, что работодатель обязан выплатить им компенсацию, в случае если они пострадали на работе. Анализ ответов местных работников в Казахстане показал, что они также плохо осведомлены о своих трудовых правах, хотя уровень их информированности выше, чем уровень информированности трудящихся-мигрантов.

Рекомендации

Можно дать следующее определение неформальной экономики: неформальная экономика – это совокупность экономической деятельности незарегистрированных компаний и неподотчетной экономической деятельности зарегистрированных фирм. Под неформальной экономикой понимается сектор экономики, результаты которой не учитываются органами государственной статистики, следовательно, она не облагается налогами в должном объеме. Такая деятельность могла бы без особого структурного изменения совершаться законно, если бы это не было выгодно ее участникам. Нерегулярные трудящиеся-мигранты по определению заняты в неформальной экономике, так как их работодатели и сами мигранты не соблюдают процессуальные законодательные требования. В исследовании подчеркивается необходимость совершенствования условий занятости и труда мигрантов в неформальной экономике посредством, как повышения защиты таких работников, так и сокращения неформальной занятости. Это сложная задача, учитывая тот факт, что за счет найма нерегулярных мигрантов работодатели могут в значительной степени сократить свои издержки, а в прилегающих странах происхождения имеется большое количество подобных работников. Трудящиеся-мигранты в Казахстане вносят определенный вклад в развитие, как страны назначения, так и страны происхождения: для страны назначения это выражается в услугах и повышении конкурентоспособности, а в странах происхождения наблюдается приток капитала. Миграция способствует повышению уровня жизни мигрантов, участвующих в ее процессах, и членов их семей. Многие мигранты заполняют нишу на национальном рынке труда, выполняя те работы, которые местные работники по различным причинам не хотят или не могут выполнять. Тем не менее, трудящихся-мигрантов подвергаются эксплуатации и их права нарушаются. Широко распространена нерегистрируемая миграция. Можно понять меры, предпринимаемые правительствами принимающих стран, которые направлены на защиту рабочих мест и обеспечение достойных условий труда для местных работников. Разработка надлежащей политики и законодательных мер, направленных на эффективное управление миграцией с учетом различных интересов, является сложной задачей, включающей в себя политику приема мигрантов и последующие меры.

В этой связи по результатам проведения исследования были предложены следующие рекомендации.

1. Сокращение нерегулярной занятости трудящихся-мигрантов посредством:

- 1.1 Упрощение процедур найма иностранных работников для работодателей в областях, где наблюдается дефицит рабочей силы за счет упрощения процесса найма на работу и установления таких квот на прием иностранных работников, которые отвечают реальным условиям: Если оценка потребности в рабочей силе будет основываться только на намерении работодателей принять на работу иностранных работников, это может привести к необъективной оценке дефицита рабочей силы. Таким образом, информация о рынке труда должна включать в себя также данные о предложении на внутреннем рынке труда (участие, уровень занятости, уровень безработицы). Другими словами, для выявления дефицитных профессий необходимо разработать специальный инструмент (например, по аналогии с Испанским каталогом дефицитных профессий) с использованием административных архивов государственной службы занятости и проведением консультаций с местными партнерами, что позволило бы проводить постоянный мониторинг динамики рынка труда. Затем, принимая во внимание цели иммиграционной политики, необходимо определить критерии, позволяющие выявлять те отрасли экономики, в которых можно было бы использовать труд трудящихся-мигрантов, а так же те профессии, по которым бы могли работать данные мигранты. В этой связи необходимо проводить такую упреждающую миграционную политику, которая бы учитывала потребности рынка труда и возможность включения мигрантов в социально-экономическую жизнь. После выделения профессий, отвечающих этим критериям, необходимо обеспечить такие условия, в которых работодатели могли бы нанимать мигрантов без необходимости проведения индивидуального тестирования рынка труда, т.к. будет устанавливаться общая квота (максимально возможное количество мигрантов для трудоустройства).
- 1.2 Регулируемые агентства занятости должны создавать спрос на свои услуги среди работодателей и более активно предоставлять услуги по подбору персонала для работодателей и по поиску рабочих мест для работников. На данный момент их роль сводится к минимуму (в отличие от неофициальных посредников).

- 1.3. Учитывая безвизовый режим с близлежащими странами Центральной Азии и наличие протяженных / проницаемых границ между странами, может быть, имело бы больший смысл уделить внимание совершенствованию внутренних контрольных механизмов с целью сокращения неформальной занятости. Это означает введение упрощенных процедур для регистрации трудящихся-мигрантов и выдачу разрешений на работу, а также контроль за применением санкций в отношении работодателей в соответствии с международным опытом.

2. Усиление защиты мигрантов и национальных работников посредством:

- 2.1 Национальное законодательство и государственные службы должны обеспечивать хотя бы базовый уровень защиты для нерегулярных трудящихся-мигрантов, в особенности это касается прав человека, оплаты труда и условий труда, проведения коллективных переговоров между работодателем и работниками, доступа к неотложной медицинской помощи и увольнений. В резолюции МОТ о достойном труде и неформальной экономике говорится о том, что все работники, независимо от своего служебного положения и места работы должны иметь права, оговоренные в основных стандартах по трудовой деятельности²¹ и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Это касается как местных работников, так и трудящихся-мигрантов, занятых в неформальной экономике.
- 2.2 В ходе проведения исследования выяснилось, что стандарты по охране труда и безопасности жизнедеятельности часто не соблюдаются, а условия проживания трудящихся-мигрантов не соответствуют нормам. Работодатели должны обеспечивать соблюдение национальных стандартов. В то же время, необходимо повысить эффективность и прозрачность проведения инспекций по условиям труда.
- 2.3 Повышение информированности трудящихся-мигрантов о своих правах: результаты проведения исследования свидетельствуют о том, что трудящиеся-мигранты плохо осведомлены о своих правах и многие из них даже не имеют на руках своих паспортов. Необходимо, чтобы местные общественные организации, НПО и профсоюзы занимались расширением возможностей трудящихся-мигрантов за счет распространения информации, объединения в группы и развития социального диалога; подобные меры должны применяться и в отношении местных работников.
- 2.4 В ходе проведения исследования выяснилось, что работники, занятые в неформальной экономике, не обращаются совсем или обращаются нечасто в профсоюзы и НПО. Необходимо расширять возможности этих организаций по охвату работников неформальной экономики и способствовать все более эффективному представлению их интересов.

3. Меры, которые необходимо принять для сокращения масштабов неформальной экономики

- 3.1 Необходимо способствовать тому, чтобы работодатели неформальной экономики переходили в формальную экономику. Этого можно достичь за счет мер, предпринимаемых правительством, по проведению соответствующей политики и созданию правового поля, что могло бы снизить издержки на создание и деятельность предприятия, включая упрощенные процедуры регистрации и лицензирования, соответствующие правила и нормы и целесообразное налогообложение. Необходимо внести поправки в нормы, которые не соответствуют реальной ситуации, являются обременительными или дорогостоящими, особенно если они касаются малого и среднего бизнеса.

21 Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105); Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87); Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98); Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100); Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138); Конвенция 1999 года о наилучших формах детского труда (№ 182)

- 3.2 В то же время на экономических объектах неформальной экономики необходимо проводить обучение, организовывать программы по микрофинансированию с целью перехода данных экономических объектов из неформальной экономики в формальную. В качестве значительного стимула можно было бы использовать доступное кредитование. Совершенно очевидно, что одновременно основное внимание необходимо уделить созданию рабочих мест в формальных отраслях экономики.
- 3.3 Проблема неформальной экономики касается деятельности органов власти. Наряду с проведением разумной политики и разработкой законодательства, способствующих расширению формальной экономики за счет сокращения неформальной экономики, необходимо принимать меры для совершенствования системы обеспечения исполнения законов и сокращения коррупции насколько это возможно.

Наконец, необходимо принимать меры для совершенствования статистической информации, касающейся нелегальной миграции и неформальной экономики.

Ссылки

Барсукова С.Ю.

2000 Неформальная экономика: причины развития в зеркале мирового опыта // Проблемы прогнозирования. 2000. № 4. С. 152-158.

Всемирный Банк

2008 Migration & Remittances Factbook 2008 (март 2008 года)
www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances

Казахстанская правда

2007 О вступлении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан // Казахстанская правда. 2007. от 22.07.2007.

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстана

2007 Концепция миграционной политики Республики Казахстан на 2007-2015 годы.
Указ Президента Республики Казахстан от 28 августа 2007 года № 339.
<http://www.enbek.kz/law/lawdetail.php?recordID=364&num=2>

МОТ

2008 Права трудящихся-мигрантов в Казахстане: анализ национального законодательства, международных стандартов и правоприменительной практики. Алматы.

Национальное информационное агентство Казинформ

2008 Номинальная средняя заработная плата по республике по итогам первого квартала 2008 года составила порядка 54 500 тенге. Новостной блок за 16 апреля 2008 года, 14:30.
<http://www.zakon.kz/109437-srednjaja-zarplata-v-kazakhstane.html>

ОБСЕ/БДПИЧ и ЮНЕСКО

2008 Презентация – Казахстан, как страна назначения для трудящихся-мигрантов. Краткий обзор результатов исследования. Алматы.

ОБСЕ/МОМ/МОТ

2006 Руководство по разработке эффективной политики в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения. ОБСЕ/МОМ/МОТ

Экономическая теория преступлений и наказаний. № 2.

2001 Составлено по: Hart K. Informal Urban Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // Journal of Modern African Studies. 1973. Vol. 11. № 1. P. 61-90. Перевод части этой статьи дан в сборнике: Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999. С. 532-536. <http://corruption.rsuh.ru/magazine/2/n2-02.shtml>

ILO International Labour Conference, Resolution concerning decent work and the informal economy – ILC90-PR25-292-En Doc, Geneva 1990

Список сокращений

ВВП	Валовой внутренний продукт
ЕС	Европейский Союз
МОТ	Международная организация труда
НПО	Неправительственная организация
РК	Республика Казахстан
СНГ	Содружество Независимых Государств
США	Соединенные Штаты Америки
ЮКО	Южно-Казахстанская область