

**«Системная и внесистемная
профессиональная
подготовка/переподготовка
трудовых мигрантов в
Кыргызстане»**

Нурдин Тынаев
Независимый эксперт

Этапы развития миграционных процессов в Кыргызстане

- *Этническая миграция (с 1991 по 1994 гг.);*
- *Смешанная миграция (с 1995 по 2005 гг.);*
- *Внешняя трудовая миграция (с 2006 г. по настоящее время).*

С момента обретения независимости с территории Кыргызстана выехали в страны СНГ и дальнего зарубежья 909 692 человека, в том числе:

- в Россию – **653 465** человек;
- в Узбекистан – **52 482** человека;
- в Казахстан – **84 931** человек;
- в другие постсоветские страны – **22 210** человек;
- в дальнее зарубежье – **96 604** человека

Внешняя трудовая миграция:

- в трудовой миграции находятся более **600 тыс.** человек, из них:
- в Российской Федерации около **500 тыс.** человек;
- в Республике Казахстан около **70 тыс.** человек;
- в странах дальнего зарубежья около **30 тыс.** человек

На сегодняшний день, за пределами территории Кыргызской Республики проживает более 900 тысяч этнических кыргызов (кайрылманов), в том числе:

- В Российской Федерации около - **400 000 чел.**
- В Республике Узбекистан – **385 000 чел.**
- В Китайской Народной Республике – **189 309 чел.**
- В Республике Таджикистан – **56 000 чел.**
- В Исламской Республике Афганистан около - **2000 чел.**
- В Турецкой Республике – **3 230 чел.**

Основные причины миграции можно классифицировать по нескольким группам:

- **Экономические**

- В период экономических трансформаций начала 90-х годов наблюдалась не востребованность квалифицированных специалистов на внутренних рынках труда
- Неравномерность экономического развития регионов
- Масштабы экономики страны не создают достаточного количества рабочих мест и не предоставляют достаточный уровень оплаты труда, соответствующих растущим потребностям населения
- Более высокий уровень оплаты труда в стране трудовой миграции

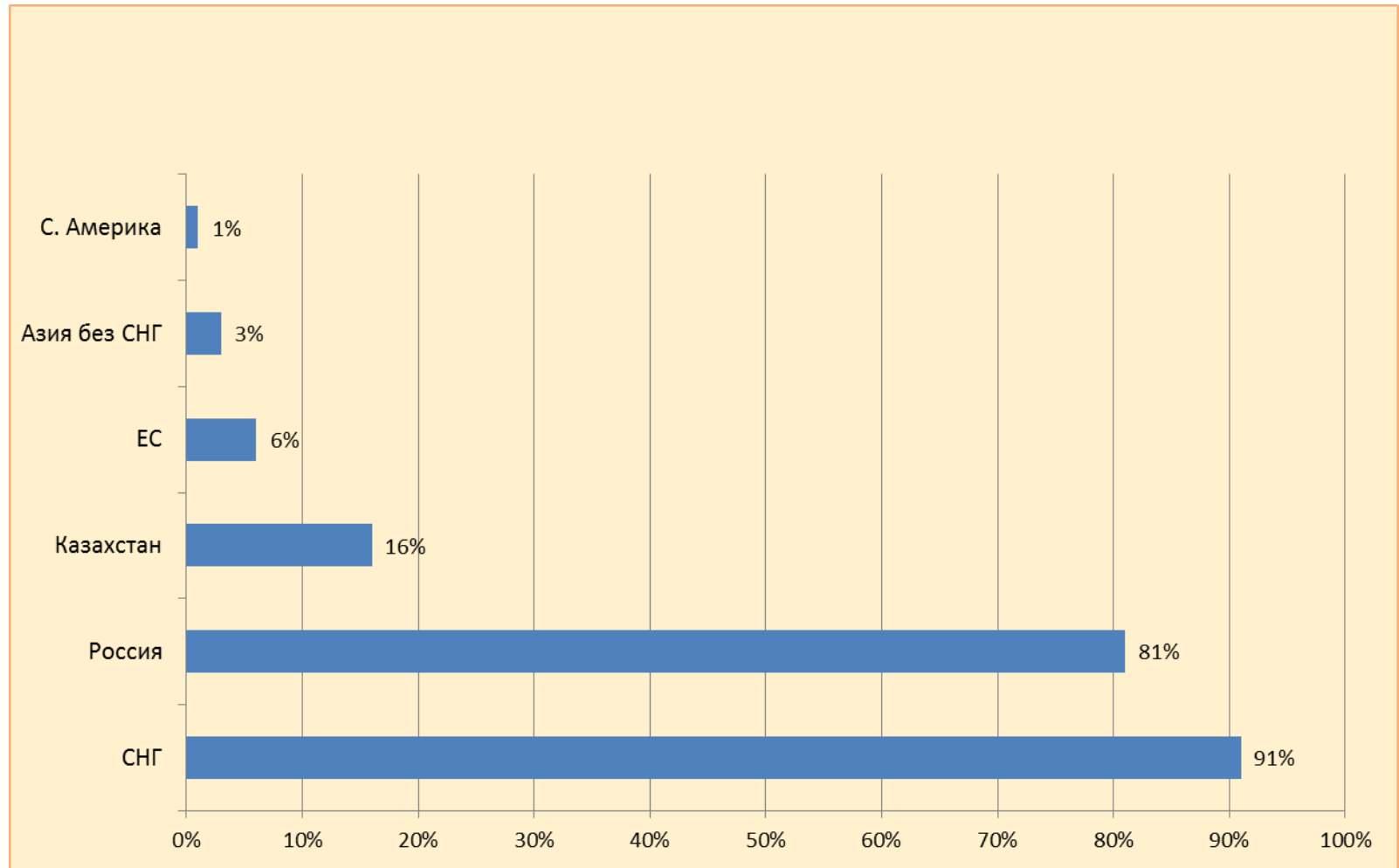
- **Социальные**

- Ухудшение условий проживания в сельской местности и малых городах, рост числа депрессивных территорий
- Увеличивающийся разрыв в качестве жизни между странами исхода и приема трудовых мигрантов
- Снижение уровня образования и здравоохранения и связанные с этим отсутствие видения перспектив для будущего своих детей

- **Политические**

- Социально – политическая нестабильность (события 24 марта 2005г. и 7 апреля 2010г.)
- Усиление напряженности в межэтнической сфере и «разыгрывание» языковой карты на внутривнутриполитической арене (периодически всплывающая дискуссия о статусе русского языка)

Структура потока трудовой миграции граждан Кыргызстана:



Внешняя трудовая миграция:

С развитием экономик стран приема трудовых мигрантов, внешняя трудовая миграция становится устойчивым и долгосрочным фактором, определяющим экономический и социальный уровень домохозяйств. По различным оценкам экспертов, в настоящее время трудовой миграцией в Кыргызстане охвачено от 500 - 700 тыс. человек (каждый пятый от числа трудоспособного населения). Самыми крупными рынками труда для трудовых мигрантов из Кыргызстана стала Российская Федерация и Республика Казахстан.

Государственная миграционная политика

- Государственная программа КР по урегулированию миграционных процессов на 2007-2010гг., утвержденная 25 сентября 2007 г.;
- Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы;
- Программа содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года;
- В настоящее время рабочей группой при Аппарате Президента КР разрабатывается проект Стратегии миграционной политики Кыргызстана.

Вызовы трудовой миграции:

- отсутствие единой миграционной стратегии государства;
- процесс обезлюживания регионов. Проблема оттока населения с приграничных территорий, в результате чего происходит «сползание» границ;
- дефицит квалифицированных специалистов, особенно в отдаленных регионах. С одной стороны система образования не воспроизводит кадры необходимые для функционирования экономики, с другой, низкий уровень оплаты труда при росте стоимости жизни побуждает к поиску лучших условий, способных обеспечить приемлемый уровень жизни;
- массовые миграционные потоки ограничены только двумя направлениями и любые изменения экономической ситуации и в миграционной политике в странах назначения повлекут изменение ситуации в Кыргызстане;
- развитие социальной и экономической ситуации страны попадает в зависимость от развития процессов трудовой миграции и денежных переводов мигрантов.

Системная профессиональная подготовка/переподготовка на базе АПТО

- На начало 2014 года в систему профессионально-технического образования входят 110 учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров по различным отраслям экономики. В системе профессионально-технического образования работают 5,2 тыс. преподавателей и мастеров производственного обучения.
- В учебных заведениях АПТО по состоянию на 01.10.2013 г. общий контингент учащихся составляет 30,8 тыс. чел., в том числе:
- бюджетное обучение – 27,0 тыс. чел.
- контрактное обучение – 3,8 тыс. чел.
- За 10 месяцев 2013 года на краткосрочной основе обучено около 9,0 тыс. учащихся.
- Трудоустройство выпускников в 2013 году составило 71,9% от общего числа выпускников.

Взаимопризнание квалификации в стране трудоустройства

- В Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принятой резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990г. и ратифицированной Кыргызстаном от 15 апреля 2003г. №80) оговаривается, что Государства-участники должны стремиться обеспечить признание профессиональной квалификации трудящихся-мигрантов, полученной ими за пределами их территорий.
- Согласно ст. 14 Конвенции МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, каждое государство-член МОТ может «после соответствующих консультаций с представительными организациями работодателей и работников, регламентировать условия признания профессиональной квалификации, приобретенной вне его территории, в том числе аттестаты и дипломы». Такое же положение содержится в параграфе 6 Рекомендации МОТ № 151 о трудящихся - мигрантах.

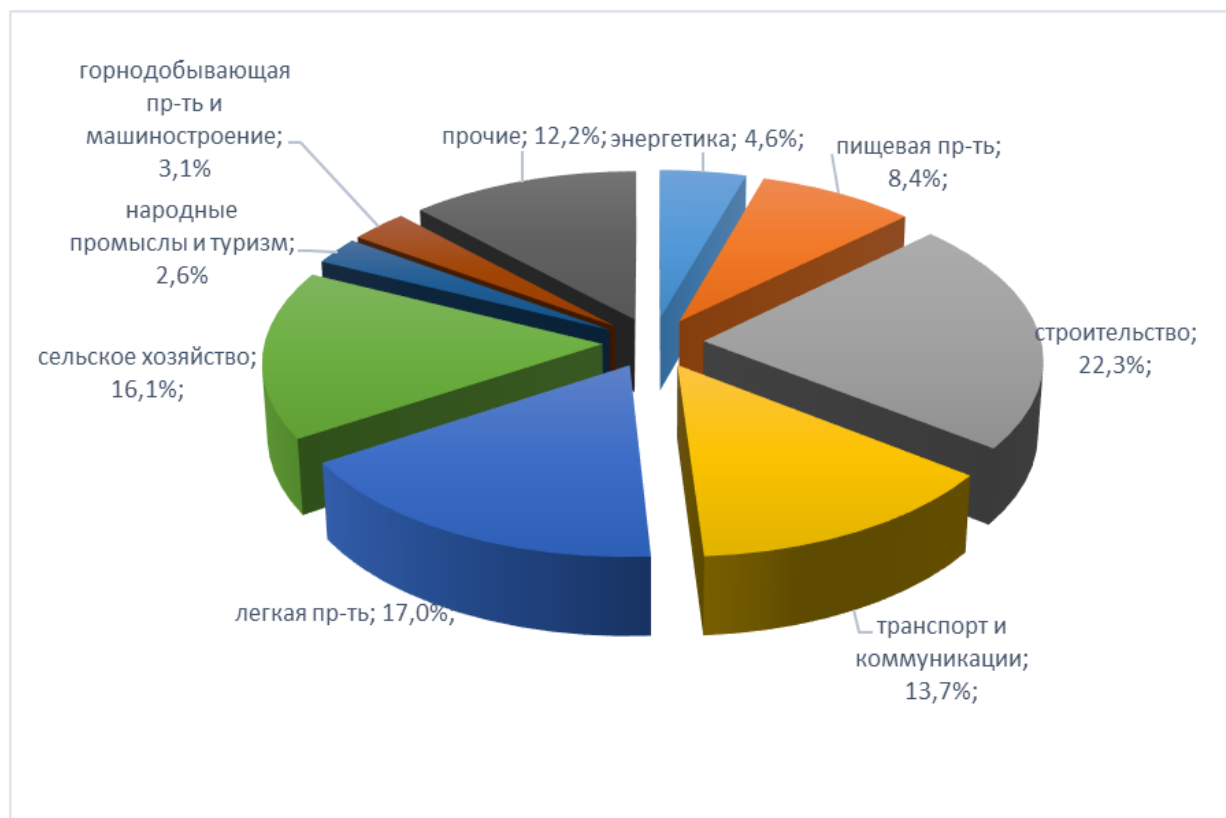
Взаимопризнание квалификации в стране трудоустройства

В Соглашении стран СНГ 1994 года о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов есть особое положение, относящееся к взаимному признанию государствами-участниками дипломов и других аттестатов об образовании и профессиональной квалификации и стаже работы. При составлении текста соглашения государства руководствовались стандартами МОТ.

В соглашение включены следующие положения:

- взаимное признание дипломов, других документов, оценивающих работу, и записей о трудовом стаже;
- правила найма в стране назначения;
- исключение двойного налогообложения;
- равное обращение в отношении трудящихся-мигрантов и граждан страны в отношении социального обеспечения, социального страхования и медицинского обслуживания;
- перевод заработков и сбережений.

Обучение по профессиям на 2013 г.:



Система АПТО делает основной акцент на такие специальности как: строительство (22,3%), легкая промышленность (17%), сельское хозяйство (16,1%) и транспорт и коммуникации (13,7%).

Предвыездная подготовка трудовых мигрантов на базе ЦТГ

В целях оптимизации процессов организованного легального трудоустройства граждан Кыргызской Республики, защиты интересов трудовых мигрантов и мониторинга деятельности частных агентств по трудоустройству за рубежом 9 февраля 2010 года Постановлением Правительства КР № 85 был создан Центр трудоустройства граждан Кыргызской Республики за рубежом при Министерстве труда, занятости и миграции Кыргызской Республики.

В соответствии с Меморандумом о взаимопонимании, подписанным 21 декабря 2012 года (первоначально Меморандум был подписан в 2007 году) между МТММ и Министерством занятости и труда Республики Корея, реализуется государственная программа по организованному трудоустройству граждан Кыргызской Республики на предприятиях малого и среднего бизнеса в Республике Корея.

Данные по отправке рабочей силы в Республику Корея

| Этапы программы | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | ИТОГО |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Приняли участие в тесте EPSKLT | 802 | 433 | 1054 | 1236 | 1905 | 1410 | 732 | 7572 |
| Успешно прошли тест | 777 | 405 | 542 | 522 | 1011 | 764 | 320 | 4341 |
| Поступило трудовых контрактов | 0 | 671 | 216 | 427 | 360 | 266 | 290 | 2230 |
| Выехало на работу | 0 | 449 | 168 | 315 | 295 | 223 | 259 | 1709 |

Предвыездное обучение

Цель предвыездной подготовки – предоставить как можно больше информации о стране трудоустройства или назначения.

Предвыездное обучение – это цикл обязательных консультаций перед выездом в страну трудоустройства, направленных на информированность трудящихся – мигрантов о стране пребывания.

Предвыездное обучение должно включать в себя:

- Изучение корейского языка - 38 часов
- Изучение корейской культуры – 7 часов
- Основные понятия о правах и обязанностях и об EPS системе – 10 часов
- Основы миграционного, трудового, налогового и страхового законодательства Республики Корея – 5 часов.