

Кому: Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

ФИО и должность автора: Байбулова Айнура Алиевна – эксперт управления проектной работы в сфере административного законодательства Департамента законодательства Министерства юстиции

Дата: 24 февраля 2025 года

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Миграционный отток трудоспособного населения Республики Казахстан: причины, последствия и пути решения

Ключевые слова: миграция, наставничество, квалифицированные кадры, трудоспособный возраст.

Введение

В последние годы Казахстан сталкивается с нарастающей тенденцией эмиграции квалифицированных специалистов, что оказывает значительное влияние на экономическое развитие страны. Особенно остро эта проблема проявляется в приграничных регионах, где преобладает стареющее население, а нехватка молодых кадров приводит к снижению темпов экономического роста, сокращению числа квалифицированных специалистов и дефициту наставников в ключевых отраслях.

Анализ ситуации показывает, что миграция обусловлена рядом социально-экономических факторов, включая уровень заработных плат, отсутствие карьерных перспектив, качество жизни и социальные гарантии.

В связи с этим необходима разработка комплексных мер по удержанию и возвращению трудоспособного населения, а также развитию системы наставничества, позволяющей передавать опыт между поколениями специалистов.

1. Анализ текущей ситуации

Согласно официальным данным, внешняя миграция в Казахстане продолжает демонстрировать негативную динамику:

- В январе-марте 2024 года число выбывших из страны составило 3785 человек, что на 42,1% больше по сравнению с аналогичным периодом 2023 года [1].
- Основной миграционный обмен осуществляется со странами СНГ, на которые приходится 74,7% всех выбывших [1].
- Среди выбывающих граждан значительную долю составляют лица трудоспособного возраста, преимущественно молодые специалисты, обладающие высокой квалификацией.

Основными причинами миграционного оттока населения являются экономические, профессиональные и социальные факторы.

В первую очередь, уровень заработных плат и общий уровень жизни в соседних странах нередко превышают показатели Казахстана, что делает трудовую миграцию более привлекательной.

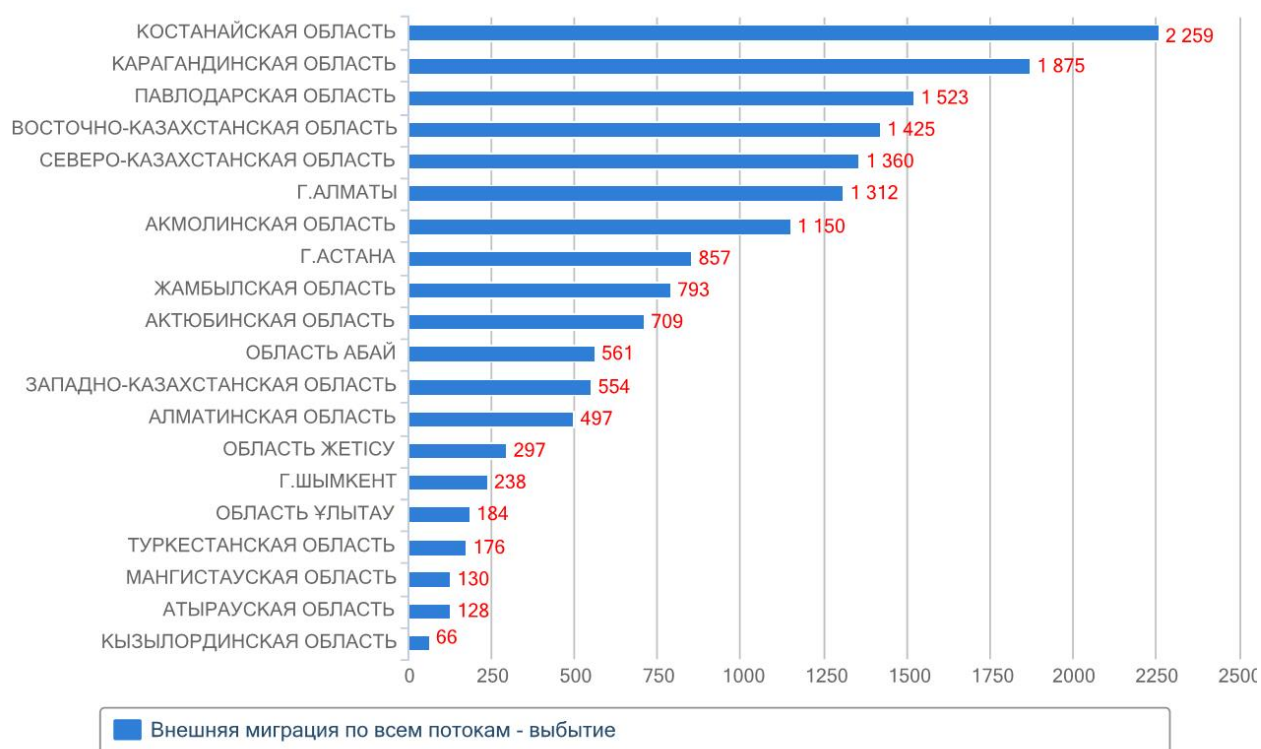
Кроме того, в ряде отраслей наблюдается ограниченность карьерных возможностей, что снижает перспективы профессионального роста и вынуждает специалистов искать работу за рубежом.

Одним из значимых факторов также является дефицит системы наставничества, затрудняющий передачу опыта между поколениями специалистов и сужающий перспективы профессионального развития внутри страны. Существенное влияние оказывают и социальные условия, включая доступность медицинского обслуживания, образования и жилья, которые могут быть более благоприятными в других государствах.

Дополнительно следует отметить отсутствие эффективных государственных механизмов, направленных на удержание квалифицированных специалистов в стратегически важных отраслях. В совокупности данные факторы способствуют усилению миграционных процессов и оттоку трудовых ресурсов за пределы Казахстана.

Наибольший отток трудоспособного населения фиксируется в приграничных регионах – Костанайская, Северо-Казахстанская, Павлодарская и Восточно-Казахстанская области – что создает угрозу демографического и экономического дисбаланса [2].

Внешняя миграция по всем потокам - выбытие, 2023 год



Примечание – источник [2]

Рисунок 1 Внешняя миграция по всем потокам – выбытие, 2023 год
По данным за 2023 год эмигранты в основном 66 % (10 656 человек) составляют население трудоспособного возраста, 28 % (4461 человек) младше трудоспособного возраста, 6 % (976 человек) старше трудоспособного возраста [4].



Примечание – составлено автором [источник 4]

Рисунок 2 Внешняя миграция по всем потокам – выбытие, 2023 год

По данным за 2023 год среди выбывших наиболее многочисленную группу составляют специалисты с техническим образованием (2256 человек), за ними следуют экономисты (1087 человек), на третьем месте находятся специалисты с педагогическим образованием (795 человек) [4].



Примечание – составлено автором [источник 4]

Рисунок 3 Внешняя миграция населения в возрасте старше 15 лет по специальностям – выбытие, 2023 год

Из Республики Казахстан в страны СНГ подавляющее большинство эмигрантов уезжает в Российскую Федерацию (97,6 %) и в Беларусь (0,9 %).

Стоит также отметить, стабильным остается отток населения в Германию [2].

2. Негативные последствия трудовой миграции

Увеличение оттока квалифицированных специалистов оказывает негативное влияние на развитие экономики и социальной сферы, создавая ряд серьезных проблем. Важнейшим последствием данного процесса является кадровый дефицит в ключевых отраслях, что напрямую сказывается на снижении темпов экономического роста.

Отсутствие специалистов также приводит к нарушению системы преемственности и наставничества, поскольку не обеспечивается эффективный механизм передачи знаний от опытных профессионалов к молодым сотрудникам.

Кроме того, миграционные процессы усиливают нагрузку на пенсионную систему, так как в ряде регионов остается преимущественно пожилое население. Это, в свою очередь, способствует ухудшению демографической ситуации и сокращению численности населения в отдельных областях.

Дополнительным негативным фактором является снижение инвестиционной привлекательности некоторых регионов. Дефицит квалифицированных кадров делает бизнес менее конкурентоспособным, что сдерживает развитие предпринимательства и ограничивает возможности для экономического роста.

Таким образом, миграционный отток специалистов оказывает комплексное воздействие на экономику и социальную сферу, требуя принятия мер для его снижения.

3. Предложения по снижению уровня трудовой миграции

3.1. Развитие системы наставничества

В целях сохранения профессиональных знаний и подготовки квалифицированных кадров предлагается:

1. Создание «Школ наставничества» на базе ведущих предприятий и учебных заведений;
2. Разработка государственной программы стимулирования наставников, предусматривающей материальные и карьерные поощрения;
3. Внедрение цифровых образовательных платформ, где эксперты смогут удаленно обучать молодых специалистов.

3.2. Экономическое стимулирование трудоспособного населения

Для повышения конкурентоспособности рынка труда Казахстана необходимо:

1. Повышение уровня заработных плат в ключевых отраслях, чтобы сократить разрыв с зарубежными странами;
2. Введение налоговых льгот для молодых специалистов и предприятий, привлекающих выпускников вузов;
3. Разработка льготных ипотечных программ для молодых специалистов, чтобы повысить доступность жилья.

3.3. Улучшение социальной инфраструктуры

Для создания комфортных условий жизни и работы предлагается модернизировать социальную инфраструктуру (улучшение доступности медицины, образования и транспорта в регионах), развивать государственные программы поддержки молодых семей, включая субсидии на жилье и детские образовательные учреждения, ввести механизмы поддержки молодых предпринимателей для создания дополнительных рабочих мест.

3.4. Программы по возвращению казахстанских специалистов из-за рубежа

В целях сокращения миграционного оттока и привлечения уехавших специалистов целесообразно разработать программу «Repatriation+», предусматривающую:

1. Гранты и субсидии для вернувшихся специалистов;
2. Карьерные «лифты» и образовательные программы для повышения квалификации;
3. Налоговые преференции для граждан, возвращающихся из-за границы и трудоустраивающихся в приоритетных секторах экономики.

Заключение

Рост миграционного оттока трудоспособного населения представляет серьезный вызов для Казахстана, требующий комплексного решения. Отсутствие квалифицированных кадров и дефицит наставников в ряде отраслей создают угрозу замедления экономического роста и снижения конкурентоспособности страны.

Реализация предложенных мер, включая развитие института наставничества, экономическое стимулирование трудоспособного населения, улучшение социальной инфраструктуры и программы по привлечению специалистов обратно, позволит:

- Уменьшить уровень трудовой миграции и укрепить кадровый потенциал страны;
- Обеспечить передачу знаний между поколениями специалистов;
- Создать благоприятные условия для профессионального и личностного роста граждан Казахстана.

Предлагаемые меры могут быть рассмотрены Министерством труда и социальной защиты Республики Казахстан в качестве основы

для разработки программных документов и стратегий, направленных на сохранение и развитие трудового потенциала страны.

Список использованных источников:

1. Информационно-аналитическая система Талдау Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан: <https://taldau.stat.gov.kz/ru/Search/SearchByKeyword>
2. Миграция населения Республики Казахстан за январь-март 2024 года (от 10 мая 2024 года). <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/158501/>
3. Миграция населения Республики Казахстан за январь-сентябрь 2024 года (от 11 ноября 2024 года). <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/184898/>
4. Миграция населения Республики Казахстан за 2023 год (от 12 апреля 2024 года). <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/157454/>
5. Бодаухан К., Шайкенова Н., Шилманова А., Баяндин М.А., Жанерке К. Демографические проблемы в северных регионах Республики Казахстан. Economy: strategy and practice. 2024;19(1):19-32.