



**Funded by
the European Union**



InAQA
Quality Assurance



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ ПО НАЦИОНАЛЬНОМУ И РЕГИОНАЛЬНОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ, ПРОВЕДЁННОМУ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



Бишкек 2022



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



**ПРОЕКТ "E-QUALITY - ЦИФРОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ФИНАНСОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА"
КОНТРАКТ НА СУБСИДИРОВАНИЕ CSO-LA 2020/419-493**

**ПОТРЕБНОСТИ В ПОВЫШЕНИИ ФИНАНСОВОЙ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ГРАМОТНОСТИ,
ЦИФРОВЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ НАВЫКОВ
МОЛОДЫХ МИГРАНТОВ
В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
ПО НАЦИОНАЛЬНОМУ И РЕГИОНАЛЬНОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ,
ПРОВЕДЕННОМУ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Дисклеймер: Поддержка Европейской комиссией подготовки этой публикации не означает одобрения содержания, которое отражает взгляды только авторов, и Комиссия не может нести ответственность за любое использование, содержащейся в ней информации.

Бишкек, Кыргызстан, 2022 год



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



УДК 336.6

ББК 65.261

П 64

Данный отчет был подготовлен в рамках проекта «E-QUALITY – Цифровое образование для социальной и финансовой инклюзии и гендерного равенства».

П 64 Потребности в повышении финансовой и предпринимательской грамотности, цифровых и коммуникационных навыков молодых мигрантов в кыргызской республике

Аналитический отчет по национальному и региональному исследованию, проведенному в Кыргызской Республике — Б.: 2022. — 93 с.

ISBN 978-9967-11776-1

Экспертная группа:

Преслав Димитров, проф. д-р, координатор проекта, поделился политическими рекомендациями по проекту «E-Quality»

Ушева Мариана, менеджер проекта

С. Сирмбард, руководитель экспертной группы проекта «E-Quality», ректор Университета Адам

Н. Суеркулова, председатель Общественного фонда «Международное бюро по гарантии качества ИнАКВА», национальный координатор проекта «E-QUALITY»

Ч. Иманалиева, эксперт проекта «E-Quality»

З. Суеркулова, эксперт проекта «E-Quality»

А. Кутанов, эксперт проекта «E-Quality»

А. Шайдылдаев, эксперт проекта «E-Quality»

К. Рахимов, эксперт проекта «E-Quality»

Е. Постнова, эксперт общественного фонда "Акмена"

В. Омуралиева, эксперт Общественного Фонда "Центрально-Азиатский центр развития и исследований"

ISBN 978-9967-11776-1

УДК 336.6

ББК 65.261



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	14
1. Опросник.....	14
2. Процедура опроса.....	15
3. Репрезентативность исследования	15
II. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ.....	18
1. Общее количество респондентов в разрезе регионов.....	18
2. Структура респондентов по возрасту	19
3. Гендерная структура выборки	19
4. Характеристика респондентов с учетом внутренней миграции.....	22
5. Характеристика респондентов по семейному положению	23
6. Характеристика численности семей мигрантов.....	24
7. Характеристика респондентов по уровню образования.....	24
III. ПЛАНИРОВАНИЕ МИГРАЦИИ.....	26
1. Доля респондентов, планирующих миграцию	26
2. Основные причины планирования миграции.....	26
3. Цели миграции.....	27
4. Основные страны планируемой миграции	28
5. Основные страны Европейского союза, в которые планируется миграция	29
IV. ОПЫТ МИГРАЦИИ	30
1. Доля респондентов, имеющих опыт миграции	30
2. Регулярность работы мигрантом на предыдущем этапе	30
3. Основные страны предыдущей/текущей миграции.....	31
4. Опыт занятости респондентов на низкоквалифицированной работе	31
5. Опыт занятости респондентов на работе, требующей профессионального образования, специальных навыков	33
6. Документы об образовании/квалификации, необходимые для работы за границей.....	33
7. Договорные отношения мигрантов с работодателем	34
8. Визовые условия миграции	36
9. Размеры ежемесячного вознаграждения за труд (приведенные к национальной валюте (сом))	37
10. Порядок формирования вознаграждения	37
11. Выполнение сверхурочной работы	38
12. Дополнительная оплата сверхурочной работы	39
13. Формат выплаты трудового вознаграждения.....	39



14. Выплата мигрантами подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение	40
15. Оплата работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение.....	40
16. Наличие дискриминации по национальному признаку в стране миграции.....	41
17. Возможность качественного медицинского обслуживания в стране миграции.....	42
18. Возможности карьерного роста в период миграции (удалось ли занять должность)	43
V. ФИНАНСОВАЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ.....	44
1. Получение вознаграждения сторонними лицами	44
2. Доля ежемесячного дохода, которую удастся откладывать/экономить	45
3. Доля сэкономленных средств, отсылаемых родственникам в КР	46
4. Готовность открытия/поддержки собственного бизнеса	48
5. Сфера имеющегося собственного бизнеса	49
6. Важность первоначальной подготовки в поиске работы в качестве мигранта.....	50
7. Соответствие работы и полученного опыта ожиданиям от деятельности в качестве мигранта	51
8. Отношение к опыту работы в качестве мигранта	53
9. Отношение к перспективе работы в КР	53
VI. ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ	56
1. Цифровые навыки и компетенции.....	56
2. Владение базовыми цифровыми навыками трудовыми мигрантами.....	62
3. Владение промежуточными цифровыми навыками	65
4. Владение продвинутыми цифровыми навыками	69
V. КОММУНИКАЦИОННЫЕ И ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ НАВЫКИ	75
1. Знание культуры, традиций, обычаев страны миграции	75
2. Знание основных законов страны миграции	76
3. Источник информации об основных законах страны миграции	77
4. Уровень владения официальным языком страны миграции.....	78
5. Планирование обучения	80
6. Отношение к возможности получения признания в КР опыта работы за границей с помощью диплома/сертификата.....	84
7. Направления и формат обучения.....	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ВЫВОДЫ.....	88
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	89
ГЛОССАРИЙ.....	90



ВВЕДЕНИЕ

Миграция и мобильность в современном мире обусловлены широкими экономическими, социальными, политическими и технологическими преобразованиями, которые по мере усиления процессов глобализации все больше и больше трансформируют окружающий нас мир: неуклонно возрастает число людей, располагающих новыми возможностями доступа к информации, товарам и услугам во всех регионах мира в результате распространения цифровых технологий, кардинально сокращающих расстояния.

Особое место в миграционных потоках занимает международная миграция. В последние годы наблюдается значительное расширение ее масштабов. В связи с этим последние 20–25 лет ознаменовались во всем мире смещением политического дискурса с рассмотрения миграции только как проблемы, которую нужно решить, к рассмотрению ее как потенциала, который можно использовать в развивающихся странах.

В Кыргызстане, как указывается в отчете Международной организации труда (МОТ), внутренняя и внешняя миграция была характерной чертой развития страны в течение последних 25–30 лет и существенным фактором, влияющим на ее социально-экономическое развитие. Текущая миграционная ситуация в Кыргызской Республике (КР) в значительной степени определена экономическими, демографическими, политическими процессами, которые происходили с начала 90-х годов.

Текущая миграционная ситуация в КР в значительной степени определена экономическими, демографическими, политическими процессами, которые происходили с начала 90-х годов.

Выехавшие из КР в 1990-х и начале 2000-х годов были представлены квалифицированными специалистами, занятыми в государственном управлении, сельском хозяйстве, промышленности, образовании. В настоящее время мигранты из КР, как правило, представлены выходцами из сельских районов и малых городов, столкнувшимися с проблемой трудоустройства и низких доходов.

Наиболее заметными факторами, стимулирующими миграцию из стран Центральной Азии (ЦА), в том числе из КР являются безработица, низкая зарплата и ограниченные возможности для улучшения условий жизни на родине. На протяжении многих лет миграционное сальдо в КР остается отрицательным.

По данным уполномоченного государственного органа по вопросам миграции в настоящее время свыше 750000 кыргызстанцев находятся за рубежом. Дефицит качественных рабочих мест в КР будет способствовать дальнейшему появлению избыточной рабочей силы и ее оттоку за рубеж.

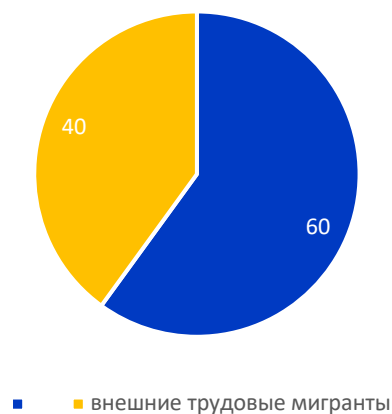


Рис.1 Доля трудовых мигрантов в структуре рабочей силы КР



Население КР на начало 2022 составило 67476,3 тысяч человек (Рис.1), из которых по данным Международной организации по миграции (МОМ) примерно от 800 000 до 1 000 000 граждан Кыргызстана, (около 40% рабочей силы страны) регулярно работают за границей, при этом около 50 000 кыргызстанцев ежегодно уезжают из страны на работу.

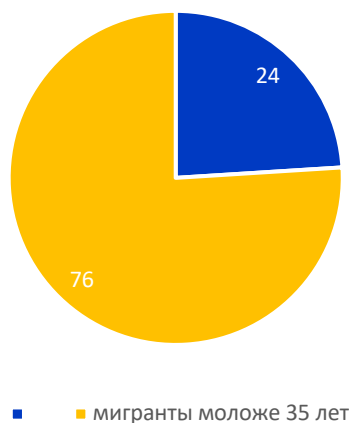


Рис.2 Доля трудовых мигрантов в возрасте моложе 35 лет

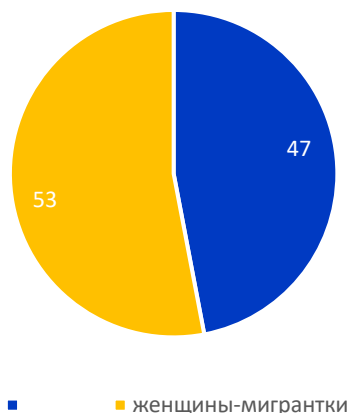


Рис.3 Доля женщин в структуре трудовых мигрантов

Они работают в различных секторах, включая розничную торговлю, гостиницы, рестораны, службы такси, строительство и сельское хозяйство. Около 76% трудовых мигрантов моложе 35 лет (Рис.2) и 53% из них - женщины.

Трудящиеся женщины-мигранты в основном работают в сфере услуг, общественного питания, производства одежды и в качестве домашних работников.

По данным Всемирного Банка (ВБ), в последние годы денежные переводы трудовых мигрантов из Кыргызстана регулярно увеличиваются (начиная с 2011 года). В 2021 году они составляли до 30% ВВП, что сделало республику второй страной с самым высоким вкладом денежных переводов в ВВП в мире. Эти денежные переводы являются важным фактором сокращения бедности в стране. Данный тренд наблюдается в течение последних 10-15 лет. Отток рабочей силы из КР также приводит к росту заработной платы рабочих, остающихся в Кыргызстане, который рос быстрее, чем экономический рост страны.

Приток денежных средств в КР имеет высокий уровень по отношению к прямым иностранным инвестициям, официальной помощи в целях развития и экспортным доходам, что означает, что для государства экспорт рабочей силы и денежные переводы остаются основными каналами экономического воздействия в международном масштабе.

Основными странами назначения для внешних мигрантов из КР являются прежде всего Российская Федерация (РФ), Республика Казахстан (РК) и Турецкая Республика.

Привлекательными факторами в эти страны являются:

- географическая и культурная близость;
- меньшие бюрократические процедуры для въезда (паспортный режим, визовый режим и т. п.);



- относительно меньшая конкуренция при трудоустройстве;

- наличие в данных странах сформированных диаспор из числа соотечественников.

РФ является наиболее популярным направлением для мигрантов из ЦА (включая КР) и последовательно удерживает эту позицию на протяжении последних двух десятилетий. Миграционный коридор между ЦА и РФ является одним из крупнейших и наиболее стабильных миграционных маршрутов в мире.

В РФ по данным МОМ проживает 78% кыргызстанских мигрантов.

Официальные цифры отражают лишь небольшую часть истинных масштабов миграции между КР и РФ. Учитывая зачастую неформальный характер передвижения, некоторые исследователи говорят о фактических масштабах миграционного потока в три раза, превышающего официальный.

Казахстан становится новым субрегиональным центром миграционных процессов, благодаря растущей экономике.

Кыргызстан является одной пятидесяти одной страны, подписавших Международную конвенцию по защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей (1990 г.).

Усиление миграционных процессов привело к тому, что вопросы трудовой миграции начинают занимать все более важное место в нормативных и стратегических документах страны.

Важно отметить, что Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на 2013-2017 гг. не рассматривала отдельно вопросы миграционных процессов и управления ими. Однако в Национальной стратегии развития Кыргызской Республике на 2018-2040 гг. миграционным вопросам уже уделяется значительное внимание.



Фото Sputnik/Максим Блинов



Планируется, что «знания, навыки и компетенции позволят реализовать свой потенциал в различных уголках мира. Наши соотечественники займут более высокие ниши на международном рынке труда».

В Национальной стратегии устанавливается, что в молодежной политике приоритетом должно стать создание условий для трудоустройства и самореализации молодых граждан Кыргызстана.

По оценкам ООН, прирост населения в текущем десятилетии может быть самым значительным за всю историю Кыргызстана. В целом за десятилетие прирост населения, по самым скромным оценкам, приблизится к 900 тысячам человек. Рост населения учитывать при формировании политики на рынке труда, предусматривать увеличение числа рабочих мест в регионах с быстрым ростом населения, особенно молодежи, регулировать внутреннюю и внешнюю миграцию. Изменение концентрации населения требует пересмотра пространственного распределения новых промышленных предприятий в регионах.

В области внешней миграции государство будет создавать возможности по расширению географии трудовой миграции, приложит усилия по содействию нашим гражданам в росте их конкурентоспособности и обеспечении правовой и экономической защищенности в стране трудовой миграции.

Обращается внимание на важность создания условия трудовым мигрантам для инвестирования заработанных средств в экономику страны, в перспективные сферы производства с тем, чтобы перенимать и внедрять опыт других стран для создания новых производств и предприятий в стране. Для этого следует внедрять стимулирующие экономические инструменты, развивая необходимую инфраструктуру.

Необходимо отметить, что в Кыргызстане также разработана и принята «Концепция миграционной политики КР» на 2021–2030 годы. Концепция миграционной политики Кыргызской Республики на 2021–2030 годы представляет собой долгосрочное видение в сфере регулирования миграционных процессов. Концепция включает систему целей, приоритетных направлений и задач в сфере миграции и развития, и основывается на соблюдении прав и свобод человека, защите национальных интересов Кыргызской Республики.

Целью Концепции является стабилизация миграционных процессов, направленная на смягчение и минимизацию неблагоприятных факторов, вызывающих и сопровождающих миграцию, с учетом текущих и предстоящих социальных, демографических и экономических вызовов, предупреждение стихийной и неупорядоченной миграции на основе программных действий.

Приоритетные направления и задачи миграционной политики:

- совершенствование условий по реализации гражданами страны, соотечественниками, иммигрантами и лицами без гражданства образовательного, трудового, профессионального и культурного потенциала и возможностей в Кыргызской Республике;
- использование миграционного потенциала населения, соотечественников, иммигрантов и лиц без гражданства для развития Кыргызской Республики;
- создание системы защиты прав граждан Кыргызской Республики, находящихся за пределами страны, а также иммигрантов, соотечественников и лиц без гражданства, пребывающих на территории Кыргызской Республики;
- создание безопасной миграционной среды.



Фото Sputnik/Виталий Белоусов

Трудовые мигранты не только вносят вклад в развитие трудовых ресурсов принимающих стран, но также поддерживают экономическое развитие стран своего происхождения путем денежных переводов и передачи ноу-хау.

По словам Генерального директора Международной организации труда (2012-2022) Гая Райдера мигранты вносят значительный и существенный вклад в экономическое, социальное и культурное развитие принимающих их стран и их общин на родине. Но слишком часто этот вклад остается непризнанным.

Влияние денежных переводов является одним из наиболее изученных аспек

тов взаимосвязи миграции и развития. С самого начала роста международной мобильности рабочей силы денежные переводы способствуют повышению качества жизни в регионах, отправляющих трудовых мигрантов. Фактически объем таких переводов в мире уже в 90-е годы прошлого века превысил официальную экономическую помощь в целях развития, а к 2018 году уже был в три раза больше нее.

Кроме денежных переводов влияние на развитие осуществляется через социальные переводы - перемещение знаний, идей, практик, идентичности и социального капитала между сообществами прибытия и генерации мигрантов. Социальные переводы осуществляются в процессе общения с членами семьи, друзьями,



членами общин/диаспор в дистанционном формате и/или формате личных встреч. На протяжении всего периода трудовой миграции происходит обмен новыми идеями, моделями поведения, накопление новых навыков и практик, которые могут быть распространены при возвращении на родину. Спектр социальных переводов достаточно широк и может включать такие нормы и практики как участие в политической жизни, демократические ценности, образ жизни, образовательные ценности, практики воспитания детей, и, конечно, профессиональные навыки, компетенции и практики, которые могут быть эффективно использованы при возвращении.

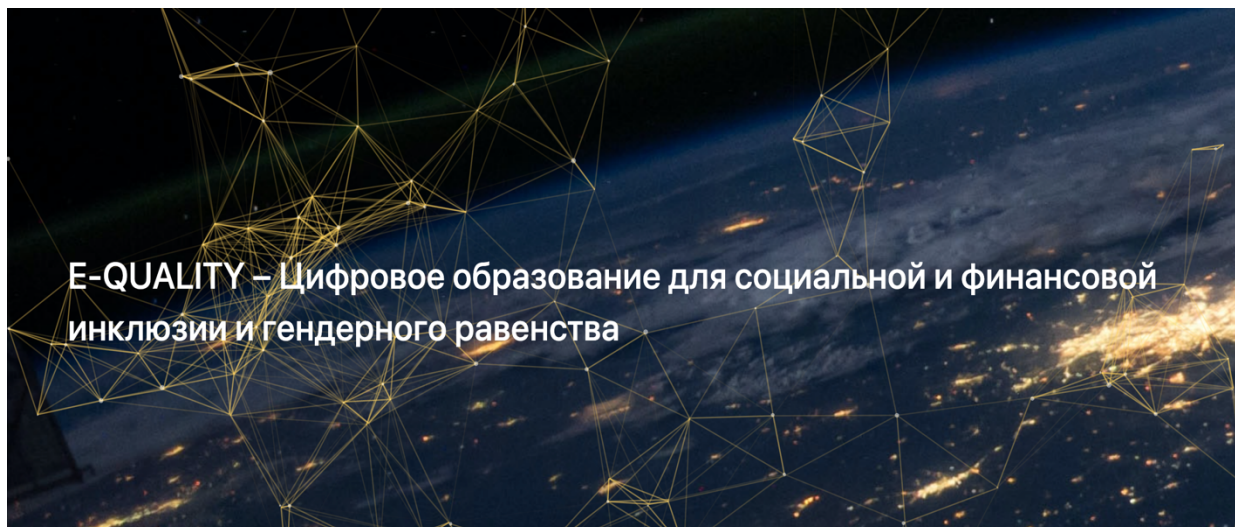
Таким образом важную роль навыки мигрантов имеют для так называемой возвратной миграции. Возвратная миграция - механизм, использования новых знаний и навыков мигрантов для инвестирования в развитие в собственных странах. Согласно исследованиям, мигранты могут становятся своего рода проводниками перемен и инноваций, практикующими новые знания, навыки и предпринимательские установки, которые могут стимулировать экономический рост на их родине.

Возвратная миграция открывает ряд преимуществ, которые положены в основу о развитии циркулярной миграции. Циркулярная миграция имеет несколько определений, и в более широком определении – это повторяющиеся перемещения между двумя или более странами, предполагающая более чем одну миграцию и возвращение, включая спонтанные или естественные циркуляционные потоки через границы. Однако по определению ЕС, циркулярная миграция – это “форма миграции, управление которой предусматривает некоторую степень легальной циклической мобильности между двумя странами. Во многих странах разрабатываются схемы циркулярной миграции, организованные и контролируемые государствами и рассматривается как «ситуация тройного

выигрыша», в которой страны назначения удовлетворяют свои потребности на рынке труда; страны происхождения снижают давление на рынке труда и получают выгоду от денежных и социальных переводов, а отдельные мигранты улучшают свои социально-экономические условия и приобретают новые навыки (Правительственный процесс, 2014).

Выделяют следующие стратегически важные области (ЕС-UN JMDI, 2010), в которых органы власти могут внести значимый вклад в ориентированное на развитие управление миграционными процессами: усиление воздействия денежных переводов на развитие, поддержка сообществ мигрантов и вовлечение диаспор, повышение потенциала мигрантов и защита прав мигрантов. Эти стратегически важные области основаны на важнейших механизмах, рассмотренных выше, в том, как миграция влияет на развитие в странах, из которых они выезжают, но особое внимание уделяется областям, которые обладают большим потенциалом для участия местных органов власти.

Инвестирование в потенциал мигрантов имеет важное значение для содействия их лучшей интеграции в принимающих сообществах, а также для увеличения их вклада в развитие сообществ отправителей. Укрепление потенциала мигрантов может относиться к предоставлению навыков, профессиональной подготовки и формального образования, а также к предоставлению компетенций в области финансового планирования, предпринимательства, инвестиций, создания бизнеса и управления. Инициативы, направленные на расширение возможностей мигрантов, включают совершенствование практики управления денежными переводами, поощрение долгосрочного финансового планирования и



финансовой стабильности домашних хозяйств, поддержку интеграции возвращающихся мигрантов, предоставление возможностей получения образования и трудоустройства для их включения в местный рынок труда.

Финансовая грамотность была признана особенно эффективной областью вмешательства для стран с большой зависимостью от денежных переводов. Отсутствие надлежащих финансовых навыков и доступа к финансовым услугам у мигрантов и их семей может привести к чрезмерно высоким затратам на миграцию, дорогостоящим кредитам для финансирования поездки мигранта и задолженности домашних хозяйств мигрантов.

Таким образом внешняя трудовая миграция населения Кыргызстана сегодня один из важнейших процессов, с одной стороны, обеспечивающих экономическую устойчивость страны, а с другой стороны порождающая вызовы для социальной, культурной и образовательной сфер страны.

Настоящий аналитический отчет о «Потребностях в повышении финансовой и предпринимательской грамотности, цифровых и коммуникационных навыков

молодых мигрантов Кыргызской Республики» подготовлен экспертной группой проекта E-Quality в рамках проекта «Цифровое образование для социальной и финансовой инклюзии и гендерного равенства», поддерживаемого Европейским Союзом.

Проект E-Quality «Цифровое образование для социальной и финансовой инклюзии и гендерного равенства», направлен на развитие навыков цифровой и финансовой грамотности, предпринимательства, лидерства у наиболее уязвимых групп молодых мигрантов из трех пилотных областей- Иссык-Кульской, Нарынской и Ошской, что способствует достижению Кыргызстаном Национальной стратегии развития и Целей устойчивого развития.

Общей целью проекта “E-Quality” является развитие новых навыков в области цифровой грамотности, предпринимательства и лидерства у социально уязвимых групп Кыргызской Республики, таких как молодые мигранты и женщины с низкой квалификацией, путем создания и продвижения устойчивой модели социальной интеграции.

Конкретные цели Проекта заключаются в следующем:



- Наращивание потенциала молодых мигрантов (включая женщин) в области цифровых навыков – от базовой цифровой грамотности до более востребованных цифровых навыков, таких как большие данные, аналитика данных, защита данных и кибербезопасность, включая финансовые возможности, возможности предпринимательства на национальном и институциональном уровнях посредством создания учебного центра;

- Расширение вовлеченности женщин в гражданскую жизнь и их участия в ней с помощью эффективных навыков предпринимательства, цифровых технологий и лидерства;

- Разработка и продвижение социальной и образовательной политики для поддержки и расширения финансовой и социальной интеграции, гендерного равенства для уязвимых групп молодых мигрантов, включая женщин в КР, посредством развития инновационных цифровых навыков.

Проект направлен на 5 целевых групп, а именно:

ЦГ-1. Молодые трудовые мигранты (14-30 лет) – низкоквалифицированные работники;

ЦГ-2. Молодые девушки и женщины (от 14 до 30 лет) с ограниченными возможностями для получения формального образования и развития навыков;

ЦГ-3. Семьи и домохозяйства трудовых мигрантов как участники процесса международной миграции

ЦГ-4. Государственные органы (правительственные учреждения) в Кыргызстане: Государственное агентство по делам молодежи, Агентство начального профессионального образования при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики, Государственная служба по миграции при Правительстве Кыргызской Республики.

ЦГ-5. Поставщики образовательных услуг: колледжи, центры LLL, высшие учебные заведения и т.д.

Конечными бенефициарами проекта являются:

(i) КБ-1. Правительство Кыргызской Республики;

(ii) КБ-2. Общество Кыргызстана.

Несмотря на ограничения мобильности из-за COVID-19, двум партнерам по проекту “E-Quality”, BCESC и InAQA, удалось достичь значительной части целевых показателей эффективности, установленных в логической матрице “Проект E-Quality”.

Деятельность проекта “E-Quality” в течение первого отчетного периода сосредоточена на следующих трех направлениях:

(i) установление контактов и обеспечение поддержки всех вовлеченных целевых групп (ЦГ1, ЦГ2, ЦГ3, ЦГ4 и ЦГ5);

(ii) проведение анализа образовательных потребностей молодых трудовых мигрантов (14-30 лет) и работников с низкой квалификацией (ЦГ1), молодых девушек и женщин (от 14 до 30 лет) с ограниченными возможностями для формального образования и развития навыков (ЦГ2), а также семей и домашних хозяйств трудовых мигрантов как участников процесса международной миграции (ЦГ3);

(iii) запуск и внедрение процесса проектирования образования для определения необходимых знаний, навыков и компетенций (автономий и обязанностей) и соответствующих им образовательных модулей, целевых учебных курсов и рекомендаций по применимой политике.

Первое из вышеупомянутых направлений деятельности было достигнуто через организацию 18 очных встреч, семинаров, практикумов и международных конференций, проведенных как на месте, так и в онлайн-формате. Второе и третье направления деятельности были реализованы в ходе анкетирования, проведенного



как в общенациональном масштабе, так и в пилотных регионах проекта. Репрезентативность опроса со степенью достоверности 95% и погрешностью 5% была обеспечена за счет достижения и превышения минимального количества 2303 требуемых анкет с ответами, которые были распространены как онлайн, так и на месте в пилотных регионах проекта (Иссык-Кульская, Нарынская и Ошская области).

При этом 856 мигрантов выразили готовность пройти профессиональную подготовку для повышения трудоустройства, число мигрантов, заявивших о готовности пройти цифровое / онлайн-обучение, составляет 1199. Соотношение полов в выборке, предоставляющей данные, составляет 42,7% мужчин и 52,5% женщин. Это обеспечивает уверенность в достижении целевого показателя эффективности приложения проекта в 275 обученных мигрантов новым финансовым и цифровым навыкам к концу проекта.

Анкетный опрос будет повторен в конце срока действия Проекта (март – май 2023 года), чтобы добиться лучшей

отслеживаемости результатов проекта и доказательств достижения целевых показателей эффективности.

На основе проведенного опроса и настоящего Аналитического отчета разработаны 13 образовательных модулей, разработан набор из 24 видео уроков на кыргызском и узбекском языках, которые доступны онлайн. Осуществлен запуск работы многоязычной цифровой платформы, которая будет использоваться также в качестве виртуального инструмента самооценки и учебного центра. Для удобства работы были подготовлены три методических руководства для учителей:

(i) создания, организации и редактирования видео уроков;

(ii) для создания учебных материалов и организации занятий в интерактивном режиме онлайн платформы;

(iii) для использования презентаций и организации онлайн - и оффлайн-занятий по принципу отдельных проектных работ.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



I. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Опросник

С учетом задач исследования **структура опроса включала семь основных разделов:**

- основные характеристики респондентов;
- планирование миграции; опыт миграции;
- финансовая и предпринимательская грамотность;
- цифровые навыки;
- коммуникационные и общекультурные навыки;
- планирование и обучения.

Опросник составлялся на основании предварительного кабинетного исследования, включающего обзоры и фокус-группы с представителями.

Обзоры затрагивали ситуации международной трудовой миграции на международном и национальном уровне; методы и практики развития навыков финансовой и предпринимательской практики для молодых мигрантов; методы и практики развития навыков цифровой грамотности у молодых мигрантов; методы и практики развития коммуникационных и лидерских навыков у молодых мигрантов, включая молодых женщин; методы и практики включения мигрантов в культурную и социальную жизнь стран миграции.

Фокус-группы включали интервью работодателей, имеющих опыт работы с мигрантами; государственных и муниципальных органов; образовательных организаций; трудовых мигрантов.

Кроме того, *проводился пробный опрос*, позволяющий выявить степень понимания содержания вопросов, логики опроса, на основании которого экспертной группой проекта был принят рабочий вариант опросника на кыргызском и русском языках.



2. Процедура опроса

Применялась стандартная процедура опроса. Опрос проводился по смешанной схеме, а отбор респондентов проводился случайным образом.

Критерии отбора ограничивали принадлежность к пилотному региону и возрастной порог до 40 лет. С учетом населения и структуры региона были заданы минимальные требования к случайной выборке (Таблица 1). Структура выборки по ключевым показателям соответствует генеральной совокупности.

Опросы проводились на кыргызском (1376 респондентов) и русском (1141) языках. Для интервьюеров был проведен 2-х дневный тренинг.

Сбор информации проводился через инструменты GoogleDocs. Опросы мигрантов, находящихся в настоящее время в миграции, проводились с помощью веб-конференций.

3. Репрезентативность исследования

Репрезентативность исследования рассчитывалась и гарантировалась при 5% оценке допустимой ошибки выборки (доверительный интервал 0,95) из полученных заполненных анкет по отношению к общей популяции исследования. Это было достигнуто за счет использования двух подходов к расчету минимально необходимого количества заполненных анкет.

Первый из этих двух подходов основан на наличии дихотомической характеристики у изучаемого населения, в данном случае населения каждого из трех регионов Проекта: Нарынской, Ошской и Иссык-Кульской областей.

Таблица 1
Минимальные требования к случайной выборке в разрезе пилотных регионов

Population:								
Naryn region 289621								
Types of respondents	Level (interval) of confidence	Value of "Z" by the table of normal distribution of "Z"	e- (Error on the prognosis)	e- square (error square in the prognosis)	P - share of respondents from the respective group of respondents in the general population - presumable!	(1-P) Share of all other respondents	N - Share of respondents in every group and total	n - minimum number of questionnaires needed
Male	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,4960	0,5040	143652	383,63
Female	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,5040	0,4960	145969	383,63
Total:	n.a.	n.a.			1,0000	0,0000	289621	767
Osh region 1368054								
Types of respondents	Level (interval) of confidence	Value of "Z" by the table of normal distribution of "Z"	e- (Error on the prognosis)	e- square (error square in the prognosis)	P - share of respondents from the respective group of respondents in the general population - presumable!	(1-P) Share of all other respondents	N - Share of respondents in every group and total	n - minimum number of questionnaires needed
Male	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,4960	0,5040	678555	384,03
Female	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,5040	0,4960	689499	384,03
Total:	n.a.	n.a.			1,0000	0,0000	1368054	768
Issyk-Kul region 496050								
Types of respondents	Level (interval) of confidence	Value of "Z" by the table of normal distribution of "Z"	e- (Error on the prognosis)	e- square (error square in the prognosis)	P - share of respondents from the respective group of respondents in the general population - presumable!	(1-P) Share of all other respondents	N - Share of respondents in every group and total	n - minimum number of questionnaires needed
Male	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,4960	0,5040	246041	383,84
Female	0,95	1,96	0,0500	0,0025	0,5040	0,4960	250009	383,84
Total:	n.a.	n.a.			1,0000	0,0000	496050	768
Total number of questionnaires needed:								2 303



Дихотомическим признаком является соотношение (гендерная структура) женщин и мужчин среди населения каждого из этих трех регионов. При наличии данных об этом соотношении, а также общей численности населения по каждому из трех районов несложно рассчитать количество анкет, необходимых для обеспечения репрезентативности с погрешностью 5%. Это достигается за счет того, что формула гарантируется за счет использования формулы (1), предложенной и неоднократно использованной такими исследователями, как Джон Э. Хэнк и Артур Райх (1994)¹, Эрик Вернет (2011)², Австралийское статистическое бюро (2017)³ и ЕВРОСТАТ (2008 г., стр. 26)⁴:

$$(1) \quad n = \frac{\frac{e^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{e^2 p(1-p)}{e^2 N}},$$

Где:

«n» - количество анкет (карточек-опросников) для каждого отдельного региона (для каждой отдельной области);

«z» — значение таблицы нормального распределения, соответствующее заданному уровню (заданному интервалу) достоверности (в данном случае доверительной вероятности 0,95);

«p» - доля (процент) каждой половой группы (мужской или женской) в общей численности населения конкретной территории, представленная в виде десятичной дроби;

«e» — максимальная ожидаемая ошибка исследования;

«N» - общая численность населения (общая численность населения в каждой из трех областей исследования (регионы проекта E-Quality) в Кыргызской Республике.

А именно за счет использования формулы (1), при использовании данных о процентном соотношении мужчин и женщин, численности населения в каждой из областей, принятии 5% допустимой ошибки размера, соответствующему доверительному интервалу 0,95. и соответствующее значение Z от 1,96 позволяет рассчитать требуемое минимальное количество анкет. **Таким образом, минимальное количество анкет для Нарынской области составляет 767, для Ошской области – 768, а для Иссык-Кульской области – снова 768. Или в сумме получается, что всего 2303 анкеты требуется как минимум для репрезентативность исследования с допустимой погрешностью в нем 5%.** Таким образом, достигаются значения, представленные в таблице 1, уже показанной выше.

Второй подход заключается в использовании формулы Таро Яманэ (1967) (1973)⁵ для расчета размера выборки вопросников. Формула имеет следующую математическую запись:

$$(2) \quad n = N / (1 + Ne^2),$$

Где:

«n» – необходимый объем выборки (минимальное количество респондентов),

¹ John E. Hanke, Arthur G. Reitsch. (1994). Understanding Business Statistics. Homewood IL, Boston, MA: Irwin, p.251, 254;

² Eric Vernet. (2011). Techniques d'études de marche. 3e edition, p. 54.;

³ Australian Bureau of Statistics. (2017). National Statistical Office - Sample Size Calculator. Last retrieved on 06 April 2017 from:

<http://www.nss.gov.au/nss/home.nsf/pages/Sample+size+calculator>

⁴ EUROSTAT (2008). Survey sampling reference guidelines 2008 edition - Introduction to sample design and estimation techniques, Methodologies and Working papers, ISSN 1977-0375, p.26

⁵ Yamane, T. (1973) Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.



«N» представляет собой общую численность населения (число лиц, осуществляющих трудовую миграцию);

«e» - размер ошибки выборки (MoE).
Здесь размер ошибки выборки снова равен $e=0,05$.

Учитывая данные о трудовой миграции из Кыргызстана в страны назначения основных видов трудовой миграции, можно рассчитать по формуле Ямане, что минимальное количество анкет на анциональном уровне в КР составляет 400, чтобы обеспечить 5: допустимый размер ошибки в исследовании (Табл. 2).

В результате проведенного опроса собрано минимально необходимое количество заполненных анкет в соответствии с требованиями подхода с наличием дихотомического признака, так и с требованиями использования формулы Ямане, так как общее количество собранных анкет составило 2520.

Таблица 2

Таблица расчета минимального количества необходимых заполненных анкет - Формула Яманэ

Number of migrants by country of destination (2020)					
		General polulation size "N":	The marign (size) of error "e":	The square of oerror "e^2":	The sample size (the necessary number of questionnaires)
Russian Federation - 640 thousand people	640000	738500	0,05	0,0025	400
Kazakhstan - 35 thousand people	35000				
Türkiye - 30 thousand people	30000				
USA - about - 15 thousand people	15000				
Italy - 5.5 thousand people	5500				
Korea - 5 thousand people	5000				
Germany - 5 thousand people	5000				
UAE - 3 thousand people	3000				
Great Britain - 2 thousand people.	2000				
TOTAL	738500				



II. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ

1. Общее количество респондентов в разрезе регионов

Согласно статистическим данным, численность постоянного населения Кыргызстана на начало 2022 г. составила 6 млн. 747 тыс. человек (*Подробнее см. Табл. 2 в Приложениях*), 35,4 % населения (2389,9 тыс.) проживает в городских поселениях и 64,6 % (4357,4 тыс.) – в сельских.

На изменение численности населения оказывают влияние естественный прирост населения, формирующийся под влиянием изменений рождаемости и смертности населения, а также уровень миграции населения. Поскольку миграционный баланс, по-прежнему, характеризуется превышением числа эмигрантов над иммигрантами, прирост численности населения достигается только за счет естественного прироста.

В 2020г. темп прироста численности населения составил 1,7 %, что, по мировым меркам, является довольно высоким. Наиболее высокий показатель прироста отмечался в г. Ош (3,1 процента), Баткенской области (2,0%) и г. Бишкек (1,9%), низкий – в Иссык-Кульской (1,2%) и Нарынской (0,9%) областях.

Всего в опросе приняли участие 2520 респондентов из трех пилотных областей:

- Иссык-Кульской области – 804;
- Нарынской области – 902;
- г.Ош и Ошской области – 814 респондентов.

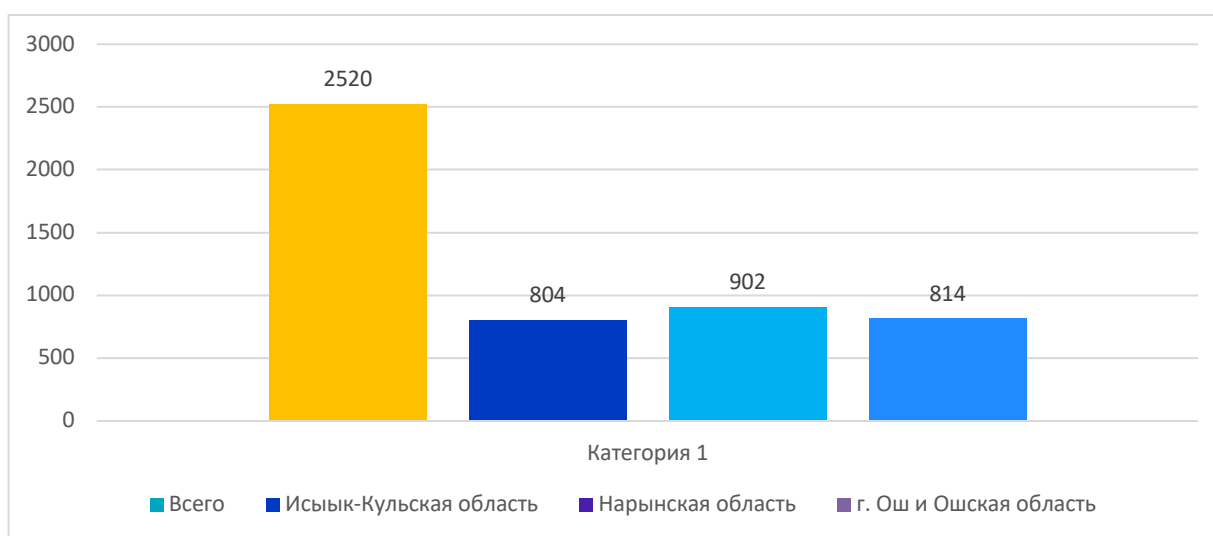


Рис.4 Структура респондентов по пилотным регионам



2. Структура респондентов по возрасту

Важной характеристикой населения республики является соотношение возрастных групп моложе трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возрастов. В Табл. 3 (*Подробнее см. Табл. 3 в Приложениях*) показана численность постоянного населения Кыргызстана по полу и возрастным группам на 1.01.2022 года.

На начало 2021г. 34,6% общей численности населения составляли дети и подростки, 57,1% - лица в трудоспособном возрасте и 8,3 процента - старше трудоспособного возраста. В половозрастной структуре населения Кыргызстана сохраняются различия в изменениях возрастных групп населения. Так, в группе моложе трудоспособного возраста наметилась тенденция некоторого роста (в 2016г. – 33,6%, в 2020г. - 34,6%). Из пилотных областей выше доля детей и подростков в общей численности населения Ошской (35,6-37,0%), где рождаемость превышает среднереспубликанский уровень.

За последние годы отмечается некоторое снижение численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения (в 2016г. – 59,1%, в 2020г. – 57,1%). Данная тенденция отчасти обусловлена вступлением в трудоспособный возраст малочисленного поколения подростков, родившихся в конце 1990-х годов, когда в стране отмечалось сокращение рождаемости. Из-за уменьшения доли населения в трудоспособном возрасте несколько увеличился коэффициент демографической нагрузки, составивший в 2020г. 752 человека. Самый высокий показатель зарегистрирован в Таласской (811 человек) и Баткенской (786 человек) областях, самый низкий – в г. Бишкек и Ош (684 и 735 человек, соответственно).

Наибольшая доля в структуре по возрасту респондентов (*Подробнее см. Рис. 3 Доля женщин в структуре трудовых мигрантов в Приложениях*) приходится на

группу молодых людей 20-29 лет и составляет 1129 человек (44,9%). Доля этой возрастной группы по регионам также колеблется в пределах – от 42% (340 чел.) в Иссык-Кульской до 48% (389 чел) в Ошской области. 37,8%, то есть 951 человек составляют респонденты в возрасте от 30 до 39 лет, младшая возрастная группа представлена респондентами 14-19 лет и составляет 17,3% (437).

3. Гендерная структура выборки

Одной из важнейших тенденций современных миграционных процессов в КР является устойчивый процесс феминизации. По данным НСК, начиная с 2014 года, число женщин, участвовавших как во внешней, так и во внутренней миграции, значительно возрастает. Данные процессы обусловлены демографическими и социальными факторами. На начало 2021г. 34,6% общей численности населения составляли дети и подростки, 57,1% - лица в трудоспособном возрасте и 8,3% - старше трудоспособного возраста.

Дисбаланс полов отмечается примерно к 40 годам, и в возрастах старше 80 лет численность женщин почти в 2 раза превышает численность мужчин. Данный перевес обусловлен, в основном, различиями в возрастной смертности мужского и женского населения. Средний возраст населения Кыргызстана постепенно увеличивается и на начало 2021г. составил 27,9 лет для обоих полов, 26,9 лет – для мужчин и 28,8 лет – для женщин.

В контексте миграции важную роль играют гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Проблемы, с которыми сталкиваются женщины в Кыргызстане, создают сильный стимул к миграции.



Фото Киртаг

Сельские женщины сталкиваются с неравным доступом к производственным активам, включая отсутствие защиты их прав на владение землей и другими ресурсами, ограниченный доступ к финансовому капиталу, низкий уровень технических сельскохозяйственных знаний, что ограничивает их способность в полной мере участвовать в сельскохозяйственной деятельности. В 2019 году только 40% сельских женщин были заняты в сельском хозяйстве по сравнению с 72% занятых сельских мужчин.

В странах назначения женщины являются важнейшим человеческим и экономическим ресурсом, а в странах происхождения обеспечивают приток финансовых средств и т. н. «социальных переводов», а также накопление средств, для будущего инвестирования в детей, семью, местные сообщества. Если раньше женщины были невидимы на

международной миграционной сцене в качестве независимых агентов, а воспринимались как члены семей мигрантов-мужчин, то сегодня они привлекают внимание как самостоятельная группа трудовых мигрантов. Существует специальный термин, обозначающий женщин-мигрантов, - «unattached migrants», то есть автономных, «не прикрепленных» к мужьям или семье.

Для более образованных и более обеспеченных в финансовом отношении городских женщин мигрантов личные устремления могут быть основной причиной трудовой миграции, поскольку они ищут лучшие возможности трудоустройства и более удовлетворительную социальную и культурную жизнь. По данным структуры «ООН-женщины», женщины, которые мигрировали по личным причинам, с большей вероятностью извлекли выгоду из опыта миграции. Как для сельских, так

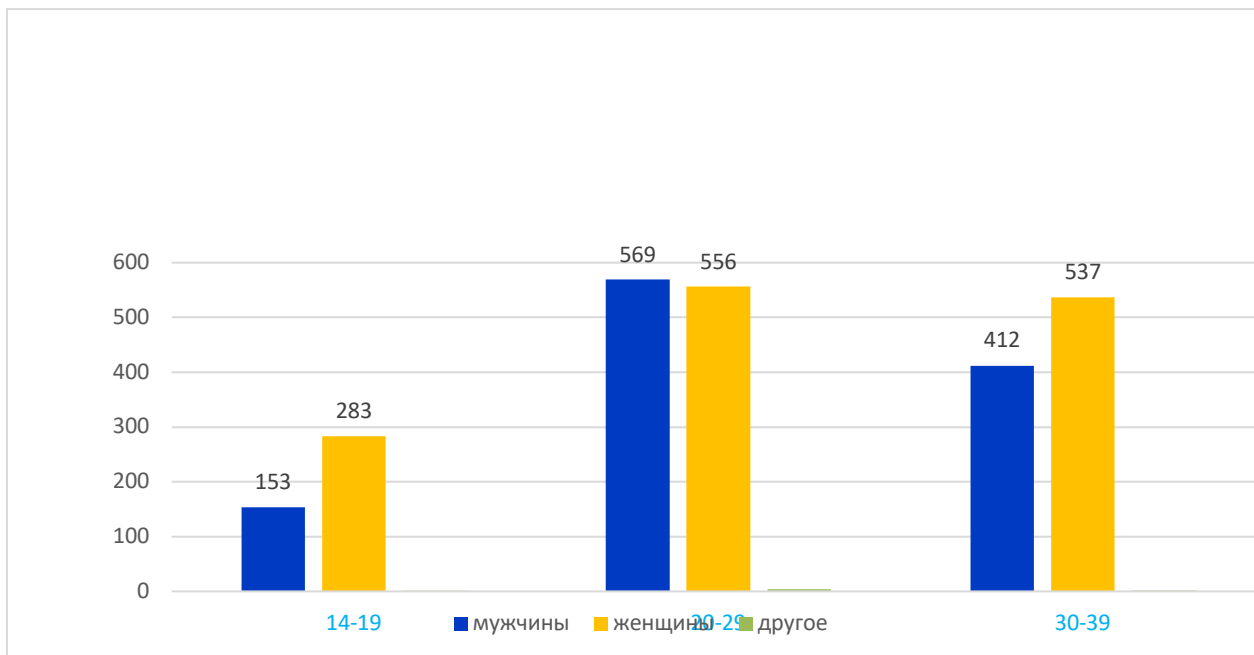
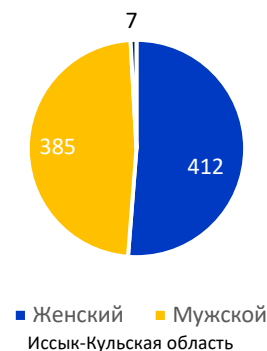
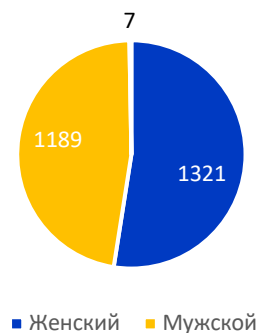


Рис.5 Гендерная структура выборки по возрастным группам

и для городских женщин миграция может помочь избавиться от гендерной уязвимости дома, включая принудительный брак, домашнее насилие, похищение с целью вступления в брак и т. д.

В структуре респондентов число женщин составило 1321 (52,5%), число мужчин – 1189 (47,2%). Женщины относительно равномерно представлены во всех возрастных группах и в разрезе регионов (Рис.5). Число женщин в случайной выборке практически соответствует их процентному соотношению в общей структуре трудовых мигрантов - 53%. Это соотношение примерно сохраняется по отношению также и по каждому региону (Рис.6):

- Иссык-кульская область – 412 человек (52,2%);
- Нарынская область – 496 человек (55%);
- Ош и Ошская область - 413 человек (50,1%);



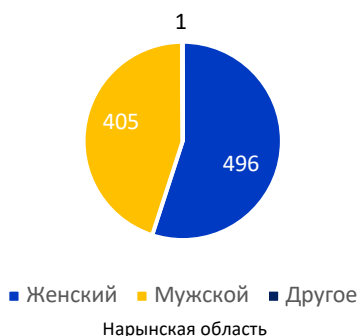


Рис.6 Гендерная структура выборки респондентов в пилотных областях

Необходимо отметить, что женщины все чаще рассматривают миграцию как своего рода совместное предприятие, для которого необходимы лучшие финансовые возможности. Таким образом они становятся все более активными в разработке «проекта миграции» и могут даже руководить им. В ряде случаев семьи принимают решения, что мигрировать должна женщина, а муж останется дома, так как женщины могут «считаться более надежными и отправляющими больше денежных переводов».

Явно видна новая тенденция - в предыдущие периоды родители никогда не ожидали помощи от дочерей, а теперь около 30% дочерей оказывают материальную поддержку родителям.

2. Характеристика респондентов с учетом внутренней миграции

Наряду с активными внешними миграционными процессами за прошедшее десятилетие значительно интенсифицировались территориальные перемещения населения внутри страны. Экономические и структурные реформы вызвали рост миграции из села в город, подняли безработицу и бедность до крайне высокого уровня.

Среди основных направлений миграции выделяются четыре основные:

- из сельских районов в городские районы;
- из отдаленных горных районов в долины;
- от периферии к административным и экономическим центрам;
- и, в более общем плане, с юга на север.

Внутренняя миграция из сельских районов в городские, является популярной стратегией управления рисками для сельских домохозяйств, поскольку сельское хозяйство подвержено колебаниям в производстве, доходах и занятости из-за климатических факторов и его сезонного характера. В целом рабочие места в сельской местности часто связаны с низкими и ненадежными доходами, ограниченным доступом к образованию, здравоохранению и социальным услугам, а также гендерным неравенством в заработной плате и возможностях. Таким образом, миграция в городские центры рассматривается как бегство от бедности и неполной занятости.

Популярными направлениями внутренней миграции являются Бишкек и Ош. Внутренние мигранты составляют 35% населения Бишкека. Большинство из них не имеют официального оформления, а это значит, что их количество может быть даже больше, чем сообщается. Для респондентов, в настоящее время вернувшихся из стран назначения

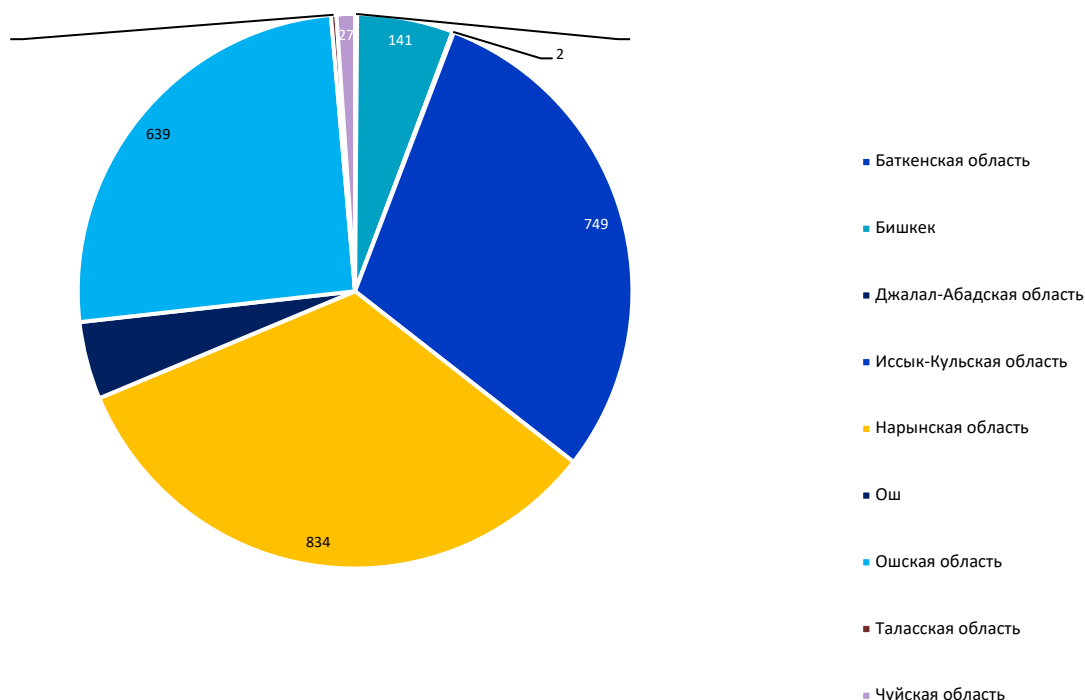


Рис.7 Структура внутренней миграции респондентов

миграции, или потенциальных мигрантов также характерны процессы внутренней миграции Рис 7. (По трем пилотным областям см. подробнее Рис.8 Структура внутренней миграции респондентов в Приложениях).

3. Характеристика респондентов по семейному положению

По семейному положению среди потенциальных мигрантов, молодые люди со статусом «не женат/не замужем» составляют 1130 человек (45%) (Рис. 8). Наибольший процент неженатых/незамужних респондентов приходится на Иссык-кульскую область – 399 чел. (50%), в то время как в Нарынской и Ошской областях их доля равна – 42% (380 чел.) и 43% (351 чел.) соответственно.

Также значительные группы составляют семьи, имеющие 1 ребенка – 236 чел. (9,3%), 2 детей – 333 чел. (13,2%), 3 детей – 357(14,2%). Семьи с более, чем 3 детьми составляют около 4,5% - 113 респондентов. Доля родителей одиночек с детьми составляет примерно 4,8% - 118 респондентов (По трем пилотным областям см. подробнее Рис.9 Распределение респондентов по семейному положению в Приложениях).

При рассмотрении последствий миграционных процессов острой остаётся проблема детей внешних трудовых мигрантов, за последние годы их количество увеличивается: сравнение числа детей, оставленных без попечения родителей, с 2014 по 2018 годы выросло на 16%.



Рис.8 Распределение респондентов по семейному положению

Массовая миграция может иметь негативные последствия для развития человеческого капитала, поскольку дети, оставшиеся в Кыргызстане, часто не получают достаточную социальную и психологическую помощь, которая им требуется во время своего развития. В стране выросло поколение детей, один или оба родителя которых находятся в трудовой миграции. Эти дети остаются на попечении родственников, помещаются в интернатные учреждения или в неформальные приемные семьи у друзей или соседей, иногда без формальной опеки.

С феминизацией миграционных потоков число детей, оставленных мигрантами в КР, тоже значительно увеличилось.

Положение детей, которые рождаются в стране временного пребывания мигрантов или отправляются туда вместе с родителями требует особого внимания.

В то же время появилась целая категория населения, это родители и родственники мигрантов, которые, находясь в трудоспособном возрасте, не работают и проживают за счет денежных переводов. Миграция подпитывает культуру иждивенчества, когда целые семьи живут за счет денежных переводов мигрантов.

3. Характеристика численности семей мигрантов

В характеристиках численности семей мигрантов значительная доля молодых людей в статусе «не женат/не замужем» (45%) обуславливает, что примерно 38,7% респондентов оценивает свой состав семьи как «1 человек». Также значительная доля оценивает состав своей семьи как «4 человек» - 32% и «3 человека» - 14,7% и «2 человека» - 8,1%. В то же время результаты опроса показывают, что при решении финансовых вопросов семьи рассматривается как более широкая категория, охватывает гораздо большее количество родственников (Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.10 Количество членов семьи респондентов в Приложениях).

4. Характеристика респондентов по уровню образования

По уровню образования среди респондентов преобладает группа лиц, имеющих высшее образование – 917 человек (36,4%). Эта группа включает лиц, имеющих квалификацию бакалавра – 511 (20,3%), магистра – 138 (5,5%), специалиста – 260 (10,3%) и кандидатов наук/PhD – 8 (0,3%). Почти 20% среди опрошенных (503) составляют выпускники средних



профессиональных учебных заведений, 10% (256) – выпускники организаций начального профессионального образования. Выпускники средней общей школы (11 классов) составляют 26% (657), основной общей школы (9 классов) – 6% (139 человек). Группа респондентов, не имеющих образования составляет 1,8% (45). Необходимо отметить, что у

респондентов, входящих в последние три группы (33%), как правило, нет никаких профессиональных навыков, что осложняет поиски работы и уровень их конкурентоспособности *(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.11 Структура респондентов по уровню образования в Приложениях).*



III. ПЛАНИРОВАНИЕ МИГРАЦИИ

1. Доля респондентов, планирующих миграцию

Из 2517 опрошенных респондентов только 16% (392) не планируют мигрировать в ближайшем будущем. 1290 человек (51%) опрошенных твердо настроены на работу за рубежом, 835 (33%) считают трудовую миграцию для себя наиболее вероятной (Рис 9). *(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.12 Планирование миграции в Приложениях).*

Наибольшее число респондентов, планирующих миграцию, приходится на **Иссык-кульскую область** – планируют 470 человек (59%), рассматривают как наиболее вероятный вариант – 243 (30%) и только 88 человек (11%) не планируют работу за рубежом.

В Нарынской области твердое планирование трудовой миграции приходится на 359 человек (40%), как вполне вероятную рассматривают столько же и 184 респондента (20%) не планируют работу за рубежом.

В Оше и Ошской области твердое планирование трудовой миграции немногим меньше, чем в Иссык-кульской – 461

человек (57%), как вполне вероятную рассматривают 233 (29%) и 120 респондентов (15%) не планируют работу за рубежом.

Необходимо отметить, что на результаты опроса в определенной мере повлияли ограничения трудовой мобильности, связанные с пандемией COVID-19. Таким образом, процент, потенциальных молодых трудовых мигрантов может быть еще выше.

2. Основные причины планирования миграции

В соответствии с данными НСК уровень бедности в 2021 году, рассчитанный по потребительским расходам, в целом по стране составил 33,3% и по отношению к предыдущему году увеличился на 8,0 процентных пункта.

Уровень бедности в сельской местности увеличился на 4,0 процентных пункта, а в городских поселениях - на 15,0 процентных пункта. За чертой бедности в 2021 году проживали 2 млн. 244 тыс. человек, из которых 62,7% являлись жителями сельских населенных пунктов. При этом в условиях бедности проживали 40,5% детей в возрасте 0-17 лет, или 1 млн. 72 тыс. человек.

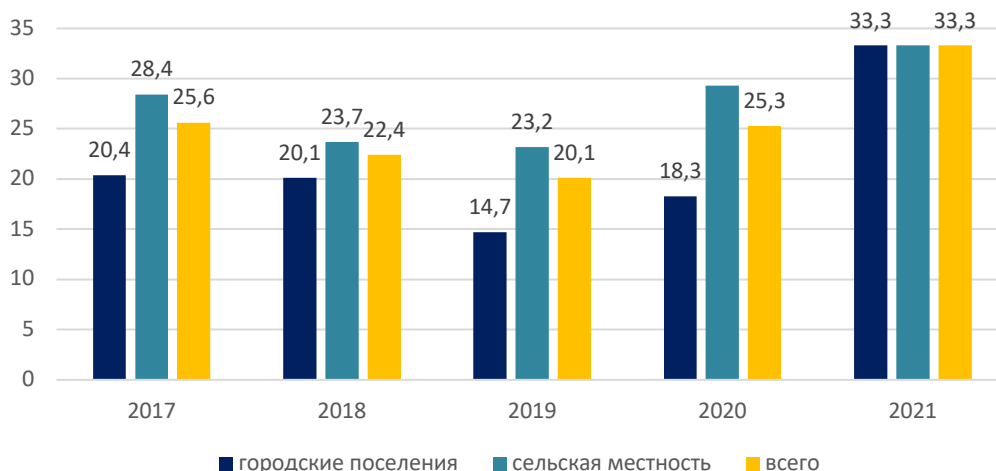


Рис. 19 Уровень бедности по месту проживания (в % к общей численности населения)



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



В 2021 году по сравнению с предыдущим годом рост уровня бедности отмечался во всех регионах, в том числе в городе Бишкек - на 19,0 процентных пункта, **городе Ош - на 13,9**, Таласской области - на 11,0, **Иссык-Кульской - на 10,2**, Джалал-Абадской и Баткенской областях - на 6,0, **Ошской - на 5,0**, **Нарынской - на 2,4** и Чуйской области - на 1,6 процентных пункта (*См. подробнее Табл. 4 Уровень бедности по территории (в % к численности населения) в Приложениях*).

Уровень крайней бедности в 2021 году составил 6,0% и по сравнению с предыдущим годом увеличился на 5,1%. За чертой крайней бедности проживали 407,1 тысячи человек, из которых 54,9% являлись жителями сельских населенных пунктов. Рост крайней бедности наблюдался во всех регионах республики, за исключением городских поселений Таласской области. Крайняя бедность увеличилась в городе Бишкек на 9,2%, Баткенской области - на 8,5%, Иссык-Кульской - на 7,6%, Джалал-Абадской - на 6,0%, Нарынской области - на 3,7%, в городе Ош - на 3,1%, Чуйской области - на 2,7%, Таласской - на 2,6% и Ошской области - на 2,1%.

Уровень крайней бедности в городских поселениях в 2021 году по сравнению с предыдущим годом повысился на 7,0 процентных пункта, в сельской местности - на 4,1% (*См. подробнее Табл. 5 Уровень крайней бедности по территории (в % к численности населения) в Приложениях*).

Основными источниками денежных доходов населения являлись доходы от трудовой деятельности, удельный вес которых в структуре располагаемых доходов составил 66,3%, социальные трансферты - 14,9%, а также доходы от продажи сельскохозяйственной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве - 14,3%.

Следует отметить, что 12,6% доходов приходится на трудовую деятельность

населения, осуществляемую за пределами КР.

Неудивительно, что главными причинами миграции респонденты ожидаемо назвали экономические: низкую заработную плату, отсутствие работы и т.д.) - 45% (1435). Эта причина преобладает во всех регионах: от 43% в Иссык-Кульской области, до 46% в Ошской области. 17% (544) указали в качестве важнейшего стимула для трудовой мобильности личные интересы, включающие интерес к новым странам, культурам, лучшую социокультурную инфраструктуру и т.п.).

Следующий по значимости фактор связан с возможностями развития карьеры: его отметили 13% (405). На социальные причины, включающие вступление в брак, необходимость в лучшем медицинском обслуживании, получение образования, сослались 10% респондентов (333).

Мигранты, как правило, происходят из бедных семей (принимая в расчет доход до денежных переводов). В то время как семьи мигрантов более обеспечены, чем средние семьи, этот недостаток в большинстве случаев является результатом денежных переводов, которые в среднем составляют более половины их общего дохода. Следовательно, неудивительно, что основной мотивацией для миграции является поиск альтернативных средств дохода для удовлетворения повседневных потребностей (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 14 Причины трудовой миграции в Приложениях*).

3. Цели миграции

Цели трудовых мигрантов имеют непосредственную связь с причинами миграции. Поэтому в качестве основной цели 37% ответов (1511) - получение более высокой зарплаты. Этот показатель несколько варьируется по регионам: так в Иссык-Кульской области его оценили как наиболее важный 26% (341), в то время как в Нарынской области - 38% (421), а в



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



Ошской – 34% (415) ответов (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.15 Цели трудовой миграции в Приложениях*).

Следующем по значимости показателем на уровне пилотных регионов выступает возможность карьерного роста, что, как правило, тоже влечет за собой увеличение доходов: 15% (622). Однако в отличие от Нарынской и Ошской областей для респондентов Иссык-Кульского региона приоритетом становится переезд на постоянное место жительства в другую страну: 17% (224).

Третий наиболее значимый фактор также связан с финансовыми аспектами: 12% (478) – накопление денег. Наиболее важным он оказался для респондентов Нарынской области: 17% (184). Еще одна цель также косвенно связана с построением карьеры и получением более высокой заработной платы – получение высшего образования. Эту цель отметили 10% (406) респондентов. Наибольшее значение получению высшего образования придают в Иссык-кульской области: 14% (187)

Необходимо отметить, что существует господствующая гендерная парадигма, которая рассматривает независимую миграцию мужчин в качестве социальной нормы, в то время как мобильность женщин зависит от местонахождения их мужей. В противоположность этому, результаты исследований демонстрируют, что модели международной экономической мобильности женщин являются гораздо более разнообразными и все реже зависят от физического местонахождения или отсутствия их партнёра-мужчины. Респонденты, как правило, объясняют своё отличное от других поведение результатом исключительных жизненных обстоятельств. Женщины-мигранты более старшего возраста, покинувшие свою родину в начале 1990-х годов после развала Советского Союза, подчёркивали крайнюю бедность в качестве главного мотивирующего фактора, который не оставил им выбора

Сегодня мотивы для трудовой миграции более разнообразны, хотя вызванная бедностью женская миграция все ещё широко распространена среди респондентов.

В дополнение к этому необходимо отметить, что крайняя нищета может фактически поставить женщин-мигрантов под угрозу большей уязвимости во время миграции.

4. Основные страны планируемой миграции

В соответствии со статистическими данными основной поток внешней трудовой миграции из КР приходится на Россию (примерно 81% от общего числа внешних мигрантов) и Казахстан (15%). Однако планируемые направления трудовой миграции достаточно сильно отличаются от реальных потоков трудовой миграционной мобильности.

РФ как страна миграции рассматривается 38% (1414), страны Европейского союза вызывают интерес у 13% (502) потенциальных мигрантов, Турция – у 12% (441), США – 12% (433), Южная Корея – 7% (261), ОАЭ – 5% (193) и т.д.

В Иссык-кульской области 39% (431 человек) рассматривает РФ как страну назначения, 13% (148 чел.) нацелены на миграцию в страны ЕС, следующей по популярности страной трудовой миграции является Турция – 13% (143 чел.), чуть меньше респондентов – 12% (131 чел.) надеются найти работу в США и далее по убывающей: 6% (71 чел.) – в ОАЭ, 6% (70 чел.) – в Южной Корее, 5% (54 чел.) – в Казахстане, 3% (37 чел.) – в Великобритании и остальные 3% – в других странах назначения миграции.

В Нарынской области 33% (455 человек) рассматривает РФ как страну назначения, по 14% (191 чел.) нацелены на миграцию в страны ЕС и Турцию, 12% (162 чел.) рассматривают в качестве дестинации США и далее по убывающей: по



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



8% (111 чел.) – Южную Корею и другие страны назначения миграции, 4% (60 чел.), ОАЭ, 6% (54 чел.) - Казахстан, 3% (40 чел.) - Великобританию.

В Оше и Ошской области еще больше респондентов 43% (528 человек) рассматривает РФ как страну назначения, 13% (163 чел.) нацелены на миграцию в страны ЕС, 11% (140 чел.), чуть меньше респондентов – 11% (140 чел.) надеются найти работу в США, следующей по популярности страной трудовой миграции является Турция – 9% (107 чел.), далее идут: 6% (80 чел.) – Южная Корея, и далее по убывающей: 6% (72 чел.) – Казахстан, 5% (62 чел.) – ОАЭ, 4% - в других странах назначения миграции и, наконец, 3% (36 чел.) - в Великобританию. *(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.16 Основные направления миграции в Приложениях).*

5. Основные страны Европейского союза, в которые планируется миграция

Наибольший интерес из стран Европейского Союза и потенциальных мигрантов из пилотных регионов вызывает Германия – 20% (39). Это обусловлено и исторически, так как после 1991 года в Германию переселились многие этнические немцы и их семьи в советские времена, проживавшие в Кыргызстане. Это позволяет мигрантам получить дополнительную информацию и поддержку со стороны бывших соотечественников. Италия и Польша также рассматриваются респондентами в качестве стран миграции по 13% (25), Швеция – 12% (24), Чехия – 11% (22) *(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.16 Основные направления миграции в Приложениях).*

Однако на реализацию указанных планов негативно влияют: отсутствие достаточных языковых навыков, визовые барьеры, менее развитые диаспоры.



Фото: Central Asia

IV. ОПЫТ МИГРАЦИИ

1. Доля респондентов, имеющих опыт миграции

Из 2517 респондентов - 54% (1348) имеют опыт трудовой миграции: 36% (906) ранее были в миграции, 18% (442) – находятся в трудовой миграции в настоящее время, 1169 респондентов не были в миграции (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.18 Характеристика респондентов по опыту миграции в Приложениях*).

По регионам опыт предыдущей миграции варьируется: наибольшая доля респондентов, обладающих подобным опытом характерна для Иссык-Кульской области – 66% (532), в том числе 35% (284 чел.) ранее был в миграции, 31% (248 чел.) находятся в миграции на момент опроса.

По г. Ош и Ошской области 323 (40%) ранее были в миграции, 130 (16%) находились в миграции на момент опроса.

Наименьшая доля респондентов с опытом миграции – в Нарынской области

– 40% (363), в том числе 33% (299 чел.) ранее были в миграции, 7% (64 чел.) находились в миграции на момент опроса.

2. Регулярность работы мигрантом на предыдущем этапе

По трем пилотным областям 1348 респондентов приняли участие в опросе, 610 (45%) были в миграции только 1 раз, 294 (22%) осуществляли миграционные поездки дважды, 151 (11%) трижды, 82 (6%) осуществляют их регулярно в течении регулярно в течение 4 лет, 58 (4%) регулярно в течение более 10 последних лет, 57 (4%) регулярно в течение 8 лет, 52 (4%) регулярно в течение 5 лет, 44 (3%) регулярно в течение 10 лет.

Как видно, большая часть респондентов имеет значительный краткосрочный опыт работы в качестве трудового мигранта: 55% (738) были в миграции более одного раза (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.19 Характеристика опыта миграции респондентов в Приложениях*).



По Иссык-Кульской области ответы респондентов распределены следующим образом: всего - 532 респондентов, из них: 208 (39%) были в миграции только 1 раз, 116 (22%) осуществляли миграционные поездки дважды, 31 (6%) регулярно в течение более 10 последних лет, 27 (5%) регулярно в течение 10 лет, 28 (5%) регулярно в течение 8 лет, 27 (5%) регулярно в течение 5 лет, 38 (7%) регулярно в течение 4 лет, и 57 (11%) осуществляли миграционные поездки трижды.

По Нарынской области: всего - 363 респондента, из них: 200 (55%) были в миграции только 1 раз, 79 (22%) осуществляли миграционные поездки дважды, 6 (2%) регулярно в течение более 10 последних лет, 5 (1%) регулярно в течение 10 лет, 11 (3%) регулярно в течение 8 лет, 14 (4%) регулярно в течение 5 лет, 17 (5%) регулярно в течение 4 лет, 31 (9%) осуществляли миграционные поездки трижды.

По г. Ош и Ошской области: всего - 453 респондента, из них: 202 (45%) были в миграции только 1 раз, 99 (22%) осуществляли миграционные поездки дважды, 21 (5%) регулярно в течение более 10 последних лет, 12 (3%) регулярно в течение 10 лет, 18 (4%) регулярно в течение 8 лет, 11 (2%) регулярно в течение 5 лет, 27 (6%) регулярно в течение 4 лет, 63 (14%) осуществляли миграционные поездки трижды.

3. Основные страны предыдущей/текущей миграции

Ответы респондентов об опыте предыдущей миграции довольно близко соотносятся с официальной статистикой: львиная доля трудовых мигрантов находится/находилась в РФ (около 70% по всем пилотным отраслям). Этот тренд характерен для всех трех областей: 76,8% для Оша и Ошской области, 72,4 % для Нарынской и 58,1% для Иссык-Кульской областей (*Подробнее и по трем пилотным*

областям см. Рис.20 Сравнение планирования и реального опыта миграции в Приложениях).

По трем пилотным областям в ответе на вопрос приняли участие 1549 респондентов. Из них опыт миграции у 1084 респондентов (70%) - в РФ, 29 (2%) - в ОАЭ, 30 (2%) - Южная Корея, 67 (4%) - Казахстан, 68(4%) - Турция, 92 (6%) - США, 71 (5%) - страны ЕС, 11 (1%) - Великобритания и 97(6%) - в других странах.

Иссык-Кульская область: 492 респондента ответили на вопрос. Из них опыт миграции у 286 (58%) - РФ, 10 (2%) - ОАЭ, 14 (3%) - Южная Корея, 29 (6%) - Казахстан, 31 (6%) - Турция, 36 (7%) - США, 34 (7%) - страны ЕС, 4 (1%) - Великобритания и 18 (10%) - в других странах.

Нарынская область: 323 респондента приняли участие в опросе. Из них опыт миграции у 234 (72%) - РФ, 5 (2%) - ОАЭ, 6 (2%) - Южная Корея, 13 (4%) - Казахстан, 15 (5%) - Турция, 13 (4%) - США, 12 (4%) - страны ЕС, 2 (1%) Великобритания и 23 (7%) - в других странах.

Ош и Ошская область: 734 респондента приняли участие в опросе. Из них опыт миграции у 564 (77%) - РФ, 14 (2%) - ОАЭ, 10 (1%) - Южная Корея, 25 (3%) - Казахстан, 22 (3%) - Турция, 43 (6%) - США, 25 (3%) - страны ЕС, 5 (1%) - Великобритания и 26 (4%) - в других странах.

4. Опыт занятости респондентов на низкоквалифицированной работе

По данным НСК КР при распределении занятых за рубежом граждан КР по видам экономической деятельности больше всего задействовано в:

- строительстве;
- торговле;
- гостиничном бизнесе;
- клининге;
- транспортных услугах/такси.

По трем пилотным областям 2251 респондентов ответили на данный вопрос

(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.22 Виды неквалифицированной работы мигрантов в Приложениях).

При этом 756 респондентов (34%) ответили что не занимаются низкоквалифицированной работой, 71 (3%) - ухаживают за престарелыми или больными людьми, 82 (4%) работают уборщиком, дворником, 353 (16%) - строителями, 53 (2%) - сельскохозяйственными рабочими, 106 (5%) - помощниками по дому, 208 (9%) кухонными работниками, 622 (28%) – в других видах занятости.

Иссык-Кульская область: 657 респондентов ответили на данный вопрос. При этом 138 (21%) ответили что не занимаются такой деятельностью, 30 (5%) ухаживают за престарелыми или больными

Ош и Ошская область: 709 респондентов ответили на данный вопрос. При этом 10 (1%) ответили что не занимаются такой деятельностью, 18 (3%) ухаживают за престарелыми или больными людьми, 40 (6%) работают уборщиком, дворником, 140 (20%) строителями, 19 (3%) заняты на сельскохозяйственных работах, 31 (4%) - помощники по дому, 84 (12%) - кухонные работники, 367 (52%) - в других видах занятости.

людьми, 14 (2%) работают уборщиком, дворником, 118 (18%) - строителями, 9 (1%) - сельскохозяйственными рабочими, 50 (8%) - помощниками по дому, 79 (12%) - кухонными работниками, 219 (33%) – в других видах занятости.

Нарынская область: 788 респондентов ответили на данный вопрос. При этом 511 (65%) ответили что не занимаются такой деятельностью, 23 (3%) ухаживают за престарелыми или больными людьми, 28 (4%) работают уборщиком, дворником, 95 (12%) - строителями, 25 (3%) - сельскохозяйственными рабочими, 25 (3%) - помощниками по дому, 45 (6%) - кухонными работниками, 36 (5%) – в других видах занятости.



Фото:Asia TV



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



5. Опыт занятости респондентов на работе, требующей профессионального образования, специальных навыков

В 2013 году Национальный институт стратегических исследований КР обнаружил, что более 30 процентов мигрантов имеют высшее образование, а свыше 50 процентов получили среднее образование («ООН-женщины», 2018). Однако менее 13 процентов работали в секторах, которые были связаны с их образовательной или профессиональной квалификацией.

В рамках данного исследования ответы респондентов по трем пилотным областям распределились следующим образом (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.23 Виды профессиональной деятельности мигрантов в Приложениях*): повар - 17, туризм - 0, экономика, менеджмент, маркетинг - 8, строительство - 7, IT - 3, учитель - 7, фабрика/технолог - 4, связь - 1, служба линейного контроля - 1, медицина - 9, фармацевт - 1, бухгалтер - 2, торговля - 10, техническое направление - 1, переводоведение - 5, гостиничное дело - 10, электромонтажник - 5.

По Иссык-Кульской области: повар - 9, туризм - 0, экономика, менеджмент, маркетинг - 3, строительство - 2, IT - 1, учитель - 1, фабрика/технолог - 1, связь - 0, служба линейного контроля - 0, медицина

- 2, фармацевт - 0, бухгалтер - 2, торговля - 6, техническое направление - 0, переводоведение - 3, гостиничное дело - 7, электромонтажник - 1.

По Нарынской области: повар - 2, туризм - 0, экономика, менеджмент, маркетинг - 0, строительство - 2, IT - 1, учитель - 2, фабрика/технолог - 2, связь - 0, служба линейного контроля - 0, медицина - 2, фармацевт - 0, бухгалтер - 0, торговля - 2, техническое направление - 0, переводоведение - 1, гостиничное дело - 1, электромонтажник - 4.

По г. Ош и Ошской области: повар - 6, туризм - 0, экономика, менеджмент, маркетинг - 5, строительство - 3, IT - 1, учитель - 3, фабрика/технолог - 1, связь - 1, служба линейного контроля - 1, медицина - 5, фармацевт - 1, бухгалтер - 0, торговля - 2, техническое направление - 1, переводоведение - 1, гостиничное дело - 2, электромонтажник - 0.

6. Документы об образовании/квалификации, необходимые для работы за границей

Важнейшую роль в трудоустройстве мигрантов и в возможностях карьерного роста и доступа к более высокооплачиваемым должностным позициям играет признание квалификаций/документов об образовании

(*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.24 Виды документов, подтверждающих квалификацию в Приложениях*).

По трем пилотным областям на вопрос о предоставлении документов об





образовании/квалификации, необходимы для работы за границей.

В целом незначительное количество респондентов указало на необходимость предоставления документов об образовании/квалификации:

- 3 (1%) - свидетельство об основном образовании (9 класс),
- 27 (10%) - аттестат о среднем общем образовании (11 классов),
- 11 (4%) - диплом о начальном профессиональном образовании,
- 8 (3%) - диплом о среднем профессиональном образовании, 1
- 8 (6) - диплом о высшем образовании (бакалавриат),
- 5 (2%) диплом о высшем образовании (магистр),
- 7 (3%) диплом о высшем образовании (специалист),

- 12 (4%) профессиональный сертификат,
- 187 (67%) другие документы.

Данная ситуация во многом обусловлена тем, что трудовые мигранты находят работу, с одной стороны, в сфере деятельности, которая является относительно «свободной», менее востребованной у местного населения, с другой стороны на трудовую деятельность оказывают влияние сложившиеся сети диаспор (семейная работа в такси, гостиницах, строительных компаниях и т.д.).

Таким образом тип работ в сфере миграции не обязательно зависит от квалификации и навыков трудового мигранта.

Для усиления экономического и социального эффекта трудовой миграции необходимо переходить к управляемому экспорту рабочей силы. Управляемый экспорт рабочей силы подразумевает, что трудовые мигранты должны обладать теми знаниями, навыками, компетенциями, подтверждёнными соответствующими документами, которые

востребованы на рынках труда принимающих стран и которые могут повысить их конкурентоспособность, вследствие чего они будут в состоянии претендовать на работы, требующие определенной квалификации, а значит, и лучше оплачиваемые.

Более высокая зарплата означает большие доходы мигрантов и большие переводы денег домой. Подразумевается также, что квалифицированные рабочие лучше защищены от нарушений их прав и эксплуатации.

Страны, для которых экспорт рабочей силы является политикой, очень много внимания уделяют изучению и постоянному мониторингу иностранных рынков труда, являющихся основными принимающими сторонами.

7. Договорные отношения мигрантов с работодателем

В соответствии с опросом 44% трудовых мигрантов работают без официально оформленного договора с работодателями, что делает их позицию чрезвычайно уязвимой как с точки зрения оплаты труда, так и с точки зрения социальных гарантий (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 25 Характеристика договорных отношений с работодателем в Приложениях*).

Наиболее проблемная ситуация отмечается у выходцев из Ошской области: здесь отношения вне договора указали 57% (201). 26% респондентов отметили, что договор заключается, но на позицию более низкую, чем реально выполняемая работа. И только 30% (404) отметили, что заключают с работодателем официальный договор, соответствующий занимаемой ими должности.

По трем пилотным областям на данный вопрос ответили 1348 респондентов. Из них только 404 (30%) отметили, что работают с договором, соответствующим занимаемой ими должности, 587 (44%)



отметили позицию без договора с работодателем, 357 (26%) - с договором, но по более низкую позицию.

В Иссык-Кульской области на данный вопрос ответили 532 респондента. Из них 148 (28%) отметили, что работают с договором, соответствующим занимаемой ими должности, 219 (41%) отметили позицию без договора с работодателем, 165 (31%) - с договором, но по более низкую позицию.

В Нарынской области на данный вопрос ответили 363 респондента. Из них 115 (32%) отметили, что работают с договором, соответствующим занимаемой ими должности, 167 (46%) отметили позицию без договора с работодателем, 81 (22%) - с договором, но по более низкую позицию.

Соответственно в Ош и Ошской области на данный вопрос ответили 353 респондента. Из них 141 (40%) отметили,

что работают с договором, соответствующим занимаемой ими должности, 201 (57%) позицию отметили без договора с работодателем, 11 (3%) - с договором, но по более низкую позицию.

Зачастую трудовые мигранты из КР имеют определенные страхи, связанные с процедурами урегулированного нахождения и трудоустройства в стране назначения. Существует проблема невыплаты заработной платы, возникающая из-за отсутствия между работодателем и работником документально закрепленных правовых отношений. То есть, трудовые мигранты, особенно не имеющие разрешения на работу, работают на основании устных договоренностей, которые работодателем не исполняются. В судебном порядке, как правило, разрешение подобных вопросов практически неразрешимо. В случае выявления аргументов, подтверждающих факт



работы гражданина, работодатель в большинстве случаев при обращении сотрудников Посольства урегулирует в досудебном порядке возникшие вопросы с работником.

Таким образом, проблема заключается в отсутствии предвыездной подготовки мигрантов, не информированных о возможном возникновении подобных ситуаций. Целесообразно изменить подходы к информационным кампаниям от простого предоставления информации гражданам к мероприятиям, направленным на изменение их поведения и практик.

8. Визовые условия миграции

Учитывая, что основной поток мигрантов осуществляется в РФ для работы в которой трудовым мигрантам не требовалось оформление дополнительных разрешительных в рамках договоров Евразийского экономического пространства (ЕАЭС), то примерно 50% (669) используют возможность въезда без визы (в соответствии с законодательством страны пребывания).

31% (415) – имеет опыт оформления рабочих виз, группа мигрантов, работающих на основании туристической визы и не указавших основу для формальной работы составляют соответственно 9% (126) и 10% (138). Указанная группа является находящаяся в зоне риска, поскольку лица, входящие в него, не имеют возможности заключения официального контракта с работодателями и социальной поддержки (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.26 Характеристика опыта оформления виз в страну миграции в Приложениях*).

По трем пилотным областям на данный вопрос ответили 1348 респондентов, из них 669 (50%) без визы находятся в соответствии с законодательством страны пребывания, 415 (31%) - с рабочей визой, 126 (9%) с туристической визой, 138 (10%) - другое.

В Иссык-Кульской области на данный вопрос ответили 532 респондента: 174



Фото: 24.kg



(33%) - с рабочей визой, 53 (10%) - с туристической визой, 24 (5%) другое, 281 (53%) без визы в соответствии с законодательством страны пребывания.

Нарынской область 363 респондента ответили да данный вопрос: 114 (31%) - с рабочей визой, 43 (12%) - с туристической визой, 59 (16%) - другое, 147 (40%) - без визы в соответствии с законодательством страны пребывания.

Соответственно в г. Ош и Ошской области из 453 респондентов: 127 (28%) - с рабочей визой, 30 (7%) - с туристической визой, 55 (12%) - другое, 241 (53%) - без визы в соответствии с законодательством страны пребывания.

9. Размеры ежемесячного вознаграждения за труд (приведенные к национальной валюте (сом))

Наиболее распространенным интервалом заработной платы (приведенной к национальной валюте) является промежуток от 25000-50000 сом в месяц (34%), 22% - от 70000-100000 сом, свыше 500000сом -1%. Данные показатели достаточно четко отражают картину использования трудовых мигрантов в большинстве случаев на неквалифицированных должностных позициях (Табл. 6, *Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.27 Характеристика ежемесячного вознаграждения за труд в Приложениях*).

Таблица 6

Характеристика ежемесячного вознаграждения за труд

	По трем пилотным областям	Иссык-Кульская область	Нарынская область	г. Ош и Ошская область
свыше 500 000 сом	14 (1%)	5 (1%)	6 (2%)	3 (1%)
300 000 - 500 000	11 (1%)	4 (1%)	6 (2%)	5 (1%)
200 001- 300 000	19 (1%)	4 (1%)	7 (2%)	8 (2%)
150 001- 200 000	11 (1%)	5 (1%)	3 (1%)	3 (1%)
100 001 - 150 000	35 (3%)	11 (2%)	10 (3%)	14 (3%)
70 001 - 100 000	161 (12%)	84 (16%)	25 (7%)	52 (11%)
50 001 - 70 000	303 (22%)	137 (26%)	53 (15%)	113 (25%)
25 001 - 50 000	464 (34%)	152 (29%)	143 (39%)	169 (37%)
15 001 - 25 000	236 (18%)	107 (20%)	77 (21%)	52 (11%)
до 15 000	94 (7%)	23 (4%)	37 (10%)	34 (8%)
	1348 (100%)	528 (100%)	361(100%)	453 (100%)

10. Порядок формирования вознаграждения

Более 50% респондентов получают вознаграждение ежемесячно, 33% работают на основе повременной (почасовой, посуточной, недельной) формы, 9% - на основе сдельной формы и, наконец, 5% - указали на нерегулируемость формирования вознаграждения, а также 3% не

уточнили порядок формирования (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.28 Характеристика периодичности вознаграждения за труд в Приложениях*).

Таким образом, по трем пилотным областям общее количество ответов респондентов составило 1348. Из них 685



(51%) указали, что получали вознаграждения раз в месяц, 62 (5%) – нерегулируемо, 149 (11%) - за час работы, 143 (11%) - за сутки работы, 123 (9%) – за поставленную и выполненную конкретную задачу, 151 (11%) - раз в неделю, 35 (3%) - не уточнили порядок формирования.

В Иссык-Кульской области общее количество ответов респондентов составило 532, 238 (45%) указали, что получали вознаграждения раз в месяц, 29 (5%) – нерегулируемо, 87 (16%) - за час работы, 41 (8%) - за сутки работы, 65 (12%) – за поставленную и выполненную конкретную задачу, 54 (10%) - раз в неделю, 18 (3%) - не уточнили порядок формирования.

В Нарынской области общее количество ответов респондентов составило 363, 182 (50%) указали, что получали вознаграждения раз в месяц, 18 (5%) – нерегулируемо, 32 (9%) - за час работы, 48 (13%) - за сутки работы, 33 (9%) – за поставленную и выполненную конкретную задачу, 43 (12%) - раз в неделю, 7 (2%) не уточнили порядок формирования.

В Ош и Ошской области общее количество ответов респондентов 453, 265 (58%) указали, что получали вознаграждения раз в месяц, 15 (3%) – нерегулируемо, 30 (7%) - за час работы, 54 (12%) - за сутки работы, 25 (6%) – за поставленную и выполненную конкретную задачу, 54 (12%) –

раз в неделю, 10 (2%) - не уточнили порядок формирования.

11. Выполнение сверхурочной работы

Для развития навыков трудовых мигрантов очень важно понимать какими временными ресурсами они располагают. Около 44% трудовых мигрантов регулярно выполняют сверхурочную работу (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 29 Выполнение сверхурочной работы трудовыми мигрантами в Приложениях*). По пилотным регионам этот показатель колеблется от 38% в Нарынской области до 41% в Иссык-Кульской и 51% в Ошской области. 56% трудовых мигрантов регулярно выполняют сверхурочную работу от 1 часа до 4 и более часов.

По трем пилотным областям всего 1348 респондентов приняли участие в обсуждении данного вопроса: из них 758 (56%) не выполняют сверхурочную работу, 101 (7%) - более 4 часов, 57 (4%) - 4 часа, 98 (7%) – 3 часа, 179 (13%) - 2 часа, 155 (11%) - 1 час.

Иссык-Кульская область: из 530 респондентов 314 (59%) - ответили не выполняют сверхурочную работу, 35 (7%) - более 4 часов, 20 (4%) – 4 часа, 44 (8%) - 3 часа, 54 (10%) - 2 часа, 63 (12%) - 1 час.

Нарынская область: из 333 респондентов 224 (62%) - не выполняют

сверхурочную работу, 33 (9%) - более 4 часов, 12 (3%) - 4 часа, 14 (4%) - 3 часа, 41 (11%) - 2 часа, 39 (11%) - 1 час.

Ош и Ошская область: из 453 респондентов 220 (49%) - не выполняют сверхурочную работу, 33 (7%) - более 4 часов, 25 (6%) - 4 часа, 40 (9%) - 3 часа, 82 (18%) - 2 часа, 53 (12%) - 1 час.

12. Дополнительная оплата сверхурочной работы

Из общего количества респондентов, регулярно выполняющих сверхурочную работу, 41% отметили отсутствие оплаты дополнительного труда. И только 39% мигрантов получают дополнительное вознаграждение за перевыполнение работы, 16% - получают дополнительную оплату частично, 4% - отметили другие возможности, включая получение отгулов (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 30 Характеристика дополнительного вознаграждения сверхурочной работы в Приложениях*).

По трем пилотным областям общее количество ответивших респондентов составило 1348. Из них: 558 (41%) - не полу

чают вознаграждение, 524 (39%) - получают, 52 (4%) - не уточнили, 214 (16%) - частично.

Иссык-Кульская область - 532 респондента. Из них: 273 (51%) - не получают вознаграждение, 173 (33%) - получают, 20 (4%) - не уточнили, 66 (12%) - частично.

Нарынская область - 363 респондента. Из них: 110 (30%) - не получают вознаграждение, 176 (48%) - получают, 16 (4%) - не уточнили, 61 (17%) - частично.

Ош и Ошская область - 453 респондента. Из них: 175 (39%) - не получают вознаграждение, 175 (48%) - получают, 16 (4%) - не уточнили, 87 (19%) - частично.

13. Формат выплаты трудового вознаграждения

Наиболее популярным форматом выплаты трудового вознаграждения является получение наличных. Такой формат отметили 541 (40%) респондент из 1348, ответивших на данный вопрос. Следующим по популярности форматом является безналичный расчет - 424 (31%) и далее по убывающей: 202 (15%) - частично натурой



Фото: Киртаг



(бесплатное проживание, питание и т.д.); 145 (11%) - банковскими чеками, 36 (3%) – другое (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.31 Виды выплат трудового вознаграждения в Приложениях*).

В Иссык-Кульской области из общего количества 532: 176 (33%) ответили, что получали трудовое вознаграждение по безналичному расчету, 185 (35%) наличными в кассе, 60 (11%) - банковскими чеками, 9 (2%) - другое, 102 (19%) - частично натурой (бесплатное проживание, питание и т.д.).

В Нарынской области из общего количества 463: 101 (28%) ответили, что получали трудовое вознаграждение по безналичному расчету, 185 (51%) наличными в кассе, 35 (10%) - банковскими чеками, 14 (4%) - другое, 28 (8%) - частично натурой (бесплатное проживание, питание и т.д.).

Ош и Ошская область из общего количества 453: 147 (32%) ответили что получали трудовое вознаграждение по безналичному расчету, 171 (38%) наличными в кассе, 50 (11%) - банковскими чеками, 13 (3%) - другое, 72 (16%) - частично натурой (бесплатное проживание, питание и т.д.).

14. Выплата мигрантами подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение

В соответствии с опросами только 26% трудовых мигрантов выплачивает подоходный налог и отчисления на социальное обеспечение, в то время как почти половина респондентов (47%) не осуществляет никаких подобных выплат. Наиболее активные плательщики (32%) – в Нарынской области, наименее активные (26%) – в Иссык-Кульской (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.32 Характеристика выплат трудовыми мигрантами налогов и социальных отчислений в Приложениях*).

По трем пилотным областям общее количество ответивших респондентов

составило 1298: из них 615 (47) не осуществляют подобных выплат, 338 (26%) - осуществляют оплату подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение, 32 (2%) - другое, 137 (11%) – не знают о выплатах, 176 (14%) оплачивают частично.

В Иссык-Кульской области общее количество ответивших респондентов составило 532: из них 275 (52%) - не осуществляют подобных выплат, 138 (26%) - осуществляют оплату подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение, 3 (2%) - другое, 48 (9%) - не знают о выплатах, 68 (13%) – оплачивают частично.

В Нарынской области общее количество ответивших респондентов составило 363: из них 170 (47%) - не осуществляют подобных выплат, 115 (32%) - осуществляют оплату подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение, 14 (4%) - другое, 32 (9%) - не знают о выплатах, 32 (9%) – осуществляют частично.

В г. Ош и Ошской области общее количество ответивших респондентов составило 453: из них 170 (38%) - не осуществляют подобных выплат, 135 (30%) - осуществляют оплату подоходного налога и отчислений на социальное обеспечение, 15 (3%) - другое, 57 (13%) - не знают о выплатах, 76 (17%) – оплачивают частично.

15. Оплата работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение

По трем пилотным областям из 1348 респондентов всего 346 (26%) уверенно отметили оплату работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение, 157 (12%) - указали на частичную оплату, 535 (40%) – указали на отсутствие таких выплат, 275 (20%) не знают о выплатах и 35 (3%) не уточнили информацию (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.33 Характеристика выплат работодателем налогов и*



отчислений на социальное обеспечение в Приложениях).

В Иссык-Кульская области из 532 респондентов 227 (43%) отметили отсутствие оплаты, 147 (28%) отметили оплату работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение, 8 (2%) - не уточнили информацию, 84 (16%) не знают о выплатах, 66 (12%) указали на частичную оплату.

В Нарынской области из 363 респондентов 139 (38%) отметили отсутствие оплаты, 86 (24%) отметили оплату работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение, 15 (4%) не уточнили информацию, 97 (27%) не знают о выплатах, 26 (7%) указали на частичную оплату.

В г. Ош и Ошской области из 453 респондентов 169 (37%) отметили отсутствие оплаты, 113 (25%) отметили оплату работодателем за мигрантов налогов и отчислений на социальное обеспечение, 12 (3%) не уточнили информацию, 94 (21%) не знают о выплатах, 65 (14%) указали на частичную оплату.

16. Наличие дискриминации по национальному признаку в стране миграции

Значительная часть мигрантов – 812 (60%) из в своей практике не сталкивалась с дискриминацией по национальному признаку в стране миграции. Только 180 (13%) человек дали утвердительный ответ на данный вопрос, в то время как 356 (26%) затруднились ответить (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.34 Наличие дискриминации по национальному признаку в стране миграции в Приложениях*).

В Иссык Кульской области чуть меньше среднего показателя не сталкивалась с дискриминацией по национальному признаку в стране миграции - 281 (53%), 77 (14%) имели такой негативный опыт, 174 (33%) затруднились ответить.

Выходцы из Нарынской области меньше других сталкивались с дискриминацией по национальному признаку в стране миграции – 252 (69%) - нет, 35 (10%) имели такой негативный опыт, 76 (21%) имели такой негативный опыт.

В г. Ош и Ошской области из 279 (62%) не сталкивалась с дискриминацией по национальному признаку в стране миграции, 68 (15%) имели такой негативный опыт, 106 (23%) - имели такой негативный опыт.

Респонденты сообщали о психологических и эмоциональных проблемах, таких как психологическое давление на рабочем месте. Например, они часто подвергались так называемым «проверкам на честность», которые считали унижительными.

Международная конвенция по защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей (1990 г.), затрагивает обязательства стран, принимающих мигрантов, она также подтверждает права женщин и мужчин-мигрантов на недискриминацию, равную оплату и условия работы, медицинские услуги, культурную идентификацию и государственную защиту от запугиваний и насилия.

Конвенция также подразумевает то, что возвращающиеся женщины-мигранты не могут подвергаться дискриминации в Кыргызстане только потому, что они покинули свои семьи и сообщества, в том числе своё прежнее место работы и/или частное предприятие.

Общая рекомендация № 26 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) ещё яснее обозначает уязвимость женщин-мигрантов и призывает страны их происхождения, транзита и назначения принять её во внимание при разработке политических мер. Общая рекомендация указывает на то, каким образом в странах



Фото: 24.kg

происхождения, таких как Кыргызстан, у женщин может «отсутствовать достоверная информация о миграции, которая приводит к повышенной уязвимости перед работодателями», или что они могут пережить стигматизацию по возвращении, и рекомендует расширить обучение для потенциальных мигрантов и лиц, предоставляющих юридические услуги, а также мониторинг кадровых агентств.

Такие обязательства со стороны государства крайне важны, так как число женщин-мигрантов, стремящихся работать за рубежом и самостоятельно покидающих страну, продолжает стабильно расти.

17. Возможность качественного медицинского обслуживания в стране миграции

Важно отметить, что более четверти трудовых мигрантов 370 (27%) не имеет доступа к качественному медицинскому обслуживанию (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.35 Доступ к*

качественному медицинскому обслуживанию в стране миграции в Приложениях). Чуть более трети - 459 (34%) – имеют такую возможность и еще 496 (37%) имеют частичный доступ и 23 (2%) не уточнили информацию.

Информация по регионам не имеет кардинальных отличий:

- Иссык-Кульская область - 143 (27%) – «Нет», 190 (36%) – «Да», 11 (2%) - другое, 188 (35%) – «частично».

Нарынская область - 91 (25%) «Нет», 121 (33%) – «Да», 2 (1%) - другое, 149 (41%) – «частично».

Ош и Ошская область -136 (30%) ответили «Нет», 148 (33%) «Да», 10 (2%) другое, 159 (35%) – «частично».

Согласно данным НСК и ЮНФПА (2016 г.), около 30 процентов женщин и мужчин, возвращающихся домой из трудовой миграции, испытывают ухудшения в своём здоровье. Некоторые последствия для здоровья были относительно незначительными, как например, руки, покрытые «сыпью и язвами» из-за моющих средств.



Другие со временем влияли на их производительность и привели к вынужденному возвращению домой.

К сожалению, стандартная медицинская помощь, в том числе помощь в области сексуального и репродуктивного здоровья, в стране назначения была часто недостижимой или недоступной.

18. Возможности карьерного роста в период миграции (удалось ли занять должность)

Несмотря на то, что для многих мигрантов карьерный рост является одним из приоритетов, только 441 (33%) респондент отметил возможность карьерного роста в период миграции (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.36 Возможности карьерного роста в период миграции в Приложениях*).

Наибольшая доля возможностей карьерного отмечена среди респондентов Иссык-Кульской области - 206 (36%); наименьшая в Нарынской - 81 (22%). В г. Ош и Ошской области 154 (34%) респондентов положительно отзывались о возможности карьерного роста в период миграции.



IV. ФИНАНСОВАЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ

1. Получение вознаграждения сторонними лицами

Как было отмечено ранее, в КР довольно высокий уровень бедности. По данным НСК 12,6 % доходов приходится на трудовую деятельность населения, осуществляемую за пределами КР (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.37 Получение вознаграждения сторонними лицами в Приложениях*). Доля доходов от трудовой деятельности, осуществляемой за пределами страны, в общих доходах домашних хозяйств Баткенской области составила 29,2 %, Джалал-Абадской области – 21,5, Ошской области – 19,0, Чуйской области – 7,7 процента и Таласской области – 6,9%.

Влияние внешнего фактора на материальное благополучие населения особенно южных регионов очевидно. Расчеты показывают, что при исключении доходов трудовых мигрантов из стоимости потребления, уровень бедности в среднем по республике возрастает с 33,3 до 42,8%. При этом бедность в Баткенской области повышается с 40,7 до 60,9%, Ошской - с 23,8 до 40,5%, Джалал-Абадской - с 43,2 до 56,0%, Чуйской области - с 27,0 до 34,0% и Таласской области – с 23,5 до 30,3%, в то время как в остальных регионах она меняется не так значительно.

Значительное воздействие доходы трудовых мигрантов оказывают на крайнюю бедность, при исключении которых уровень крайней бедности возрастает с 6,0 до 17,1%.

Всего по вопросу Получение вознаграждения сторонними лицами было опрошено всего 2517 респондентов. Из них 1733 (69%) респондентов выбрали отрицательный ответ. Однако 63 (3%) указали, что передают вознаграждение коллегам, 513 (20%) родственникам, 103 (4%) лицам, которым должны в Кыргызской Республике и 105 респондентов (4%) выбрали вариант «другое».

Примерно 31% респондентов указали, что их вознаграждения передаются сторонним лицам, что указывает на достаточно сильную зависимость трудовых мигрантов от внешних представителей.

В Иссык-Кульской области было опрошено всего 801 (50%) респондентов. Из них 557 (35%) респондентов выбрали отрицательный ответ, 15 (1%) выбрали положительный ответ в отношении коллег, 183 (11%) выбрали положительный ответ в отношении родственников, 34 (2%) выбрали положительный ответ в отношении лиц, которым должны в Кыргызской Республике и 12 респондентов (1%) выбрали вариант «другое».

В Нарынской области было опрошено всего 902 (50%) респондентов. Из них 607 (34%) респондентов выбрали отрицательный ответ, 17 (1%) выбрали



положительный ответ в отношении коллег, 176 (10%) выбрали положительный ответ в отношении родственников, 37 (2%) выбрали положительный ответ в отношении лиц, которым должны в Кыргызской Республике и 65 респондентов (4%) выбрали вариант «другое».

В Ошской области было опрошено всего 814 (50%) респондентов. Из них 569 (35%) респондентов выбрали отрицательный ответ, 31 (2%) выбрали положительный ответ в отношении коллег, 154 (9%) выбрали положительный ответ в отношении родственников, 34 (2%) выбрали положительный ответ в отношении лиц, которым должны в Кыргызской Республике и 28 респондентов (2%) выбрали вариант «другое».

2. Доля ежемесячного дохода, которую удается откладывать/экономить

В целом, 20% респондентов не могут сэкономить деньги, в то время как остальные откладывают различные проценты своего ежемесячного дохода (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.38 Доля ежемесячного дохода, которую удается откладывать/экономить в Приложениях*).

В целом, данные опроса показывают, что значительная часть респондентов не может сберечь свои доходы. В каждом регионе более 10% респондентов не откладывают никаких денег, а доля тех, кто может сберечь менее 20% ежемесячного дохода, достаточно высока во всех областях. В то же время, в каждом регионе есть те, кто может откладывать значительную долю своих доходов - от 20% и выше. Однако количество таких респондентов невелико и не превышает 15% в каждом регионе.

Около 20% (492) респондентов не могут откладывать деньги, 12% (313) откладывают менее 10% ежемесячного дохода, 10% (256) откладывают 10-20%, 13% (317) откладывают 20-30%, 12% (299)

откладывают 30-40%, 10% (255) откладывают 40-50%, 9% (232) откладывают 50-60%, 5% (136) откладывают 60-70%, 5% (126) откладывают 70-80%, 2% (60) откладывают 80-90%, и 31 респондент откладывает более 90% от своего ежемесячного дохода.

В Иссык-Кульской области был опрошен 801 респондент. Около 19% (149) не могут откладывать деньги, 11% (92) откладывают менее 10% ежемесячного дохода, 10% (82) откладывают 10-20%, 13% (108) откладывают 20-30%, 12% (95) откладывают 30-40%, 10% (80) откладывают 40-50%, 7% (60) откладывают 50-60%, 6% (47) откладывают 60-70%, 7% (53) откладывают 70-80%, 3% (22) откладывают 80-90%, и 13 респондентов откладывают более 90% от своего ежемесячного дохода.

В Нарынской области было опрошено 902 респондента. Около 24% (197) не могут откладывать деньги, 13% (130) откладывают менее 10% ежемесячного дохода, 10% (92) откладывают 10-20%, 13% (118) откладывают 20-30%, 13% (114) откладывают 30-40%, 12% (104) откладывают 40-50%, 9% (84) откладывают 50-60%, 5% (42) откладывают 60-70%, 4% (33) откладывают 70-80%, 3% (26) откладывают 80-90%, и 13 респондентов откладывают более 90% от своего ежемесячного дохода.

Наконец, в Ошской области было опрошено 802 респондентов. Из них 146 (16%) более 90% не могут сэкономить деньги, 91 (11%) менее 10% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 82 (10%) 10-20% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 91 (11%) 20-30% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 90 (11%) 30-40% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 71 (9%) 40-50% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 88 (9%) 50-60% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 47 (6%) 60-70% откладывают деньги от ежемесячного дохода, 40 (5%) 70-80% откладывают деньги



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



ежемесячного дохода, 12(1%) 80-90% откладывают деньги от ежемесячного

Данные опроса могут использоваться для формирования программ и мер поддержки тех, кто испытывает трудности со сбережениями. Также важно обратить внимание на то, что среди тех, кто может откладывать значительные доли своих доходов, есть потенциальные инвесторы, которые могут быть заинтересованы в различных инвестиционных и финансовых продуктах.

3. Доля сэкономленных средств, отсылаемых родственникам в КР

В 2011 году денежные переводы в Кыргызстан составили 15% от валового внутреннего продукта (ВВП) (ВБ, 2011 г.) В 2015 году Кыргызстан занимал второе место среди стран, получающих наибольший объем денежных переводов; денежные переводы составили до 30% от ВВП (Всемирный банк цит. в МФПЧ, 2016 г.). Заработок мигрантов содействовал значительному снижению крайней бедности от 42.2% населения в 2000 году до 2.9 % в 2012 году. Но около трети кыргызстанского населения все ещё проживают за национальной чертой бедности (МОТ, 2016 г.). Политическая нестабильность в Кыргызстане, пережившем народные революции в 2005 и 2010 годах, которые привели к свержению действующего президента и сопровождалась насилием по этническому признаку во втором случае, также способствовала потокам эмиграции.

По данным Национального статистического комитета, в 2019 году денежные переводы мигрантов способствовали снижению уровня бедности в стране на 11,1 процентного пункта (с 31,2 % до 20,1 %), что свидетельствует о том, что 715 тысяч человек полагаются на эти переводы, чтобы избежать бедности. Переводы позволяют получающим их семьям увеличить общий доход, а также диверсифицировать

дохода и 5 респондентов откладывают более 90% от ежемесячного дохода.

источники дохода, создавая важный буфер против экономических потрясений, таких как пандемия COVID-19.

В 2021 году трудовые мигранты перевели в Кыргызстан \$2 млрд 756,2 млн. Такие данные приводит Национальный банк республики. Из них 97,6% - это денежные переводы из России. При этом наибольшие суммы мигранты перевели в страну в июне и сентябре - \$266,9 миллиона и \$295,5 миллиона соответственно.

Международные аналитики предвещали падение денежных переводов в Кыргызстан. Так, в марте этого года Всемирный банк дал прогноз по их снижению из России, на которую приходится более 80% всех переводов физических лиц, в Кыргызстан сразу на 32%.

Это, как и ожидали аналитики ведущих международных институтов, оказало влияние на денежные переводы трудовых мигрантов из России в Кыргызстан. В марте 2022 года к марту 2021 года сокращение составило 28.4%. Однако снижение было недолгим. Уже в апреле этого года переводы не только вернулись к показателям 2021 года, но и превысили их, показав рекордные поступления в июне - \$317.2 млн.

В апреле 2022 года мигранты перевели в Кыргызстан \$255,2 миллиона, что на \$101,8 миллиона больше, чем месяцем ранее. Такие данные приводит Национальный банк.

Всего за январь - апрель соотечественники перевели в страну \$773,12 миллиона. Это на \$13,97 миллиона меньше, чем в 2021-м. Более 97 процентов денежных переводов приходится на Россию - \$735,85 миллиона. Из других государств в КР перечислили \$15,27 миллиона, из США - \$17,93 миллиона.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



ДЕНЕЖНЫЕ ПЕРЕВОДЫ В КЫРГЫЗСТАН

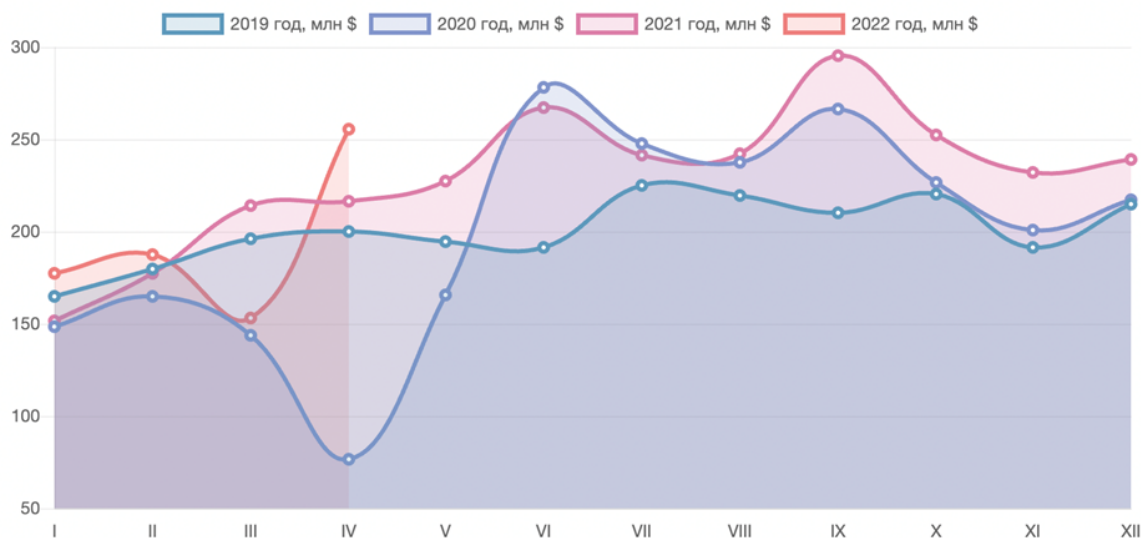


Рис.20 Динамика денежных переводов в КР в 2019 - апрель 2022

Результаты интервью и анализ вторичных источников позволяют утверждать, что большая часть домохозяйств тратят средства нерационально. Необходима масштабная программа обучения финансовой грамотности мигрантов на всех этапах миграции, а также получателей денежных переводов с целью направления средств в местные проекты развития дохода (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис.40 Доля сэкономленных средств, отсылаемых родственникам в КР в Приложениях*).

Значительная часть кыргызстанских трудовых мигрантов остается в теневой части рынка труда принимающих стран, поэтому необходимо проведение информационных кампаний о государственных и частных пенсионных фондах, в которые можно вкладывать средства для формирования будущей пенсии.

В опросах большинство мигрантов указывают, что они уехали вследствие того, что их семьям нужны деньги. Напротив, мотивация сбережений/инвестиций выглядит менее значимой и в основном ориентирована на организацию семейных

мероприятий и покупку недвижимости. Это подтверждается сообщениями об использовании денежных переводов, направляемых в основном на закупку продуктов питания (35%), улучшение жилищных условий (21%), в отличие от образования детей (8%).

На основании опросов очевидно, что около 74% опрошенных в среднем отправляют от 10% до 50% от своих сбережений в КР. В целом, можно сделать вывод, что родственники в КР все еще являются одним из важных источников финансовой поддержки для жителей КР.

Из 2512 респондентов 663 (26%) не отправляют средства родственникам в КР, 359 (14%) отправляют от 10 до 20% средств, 283 (11%) отправляют от 20 до 30%, 272 (11%) отправляют от 30 до 40%, 290 (12%) отправляют от 40 до 50%, 268 (11%) отправляют от 50 до 60%, 146 (6%) отправляют от 60 до 70%, 131 (5%) отправляют от 70 до 80%, 69 (3%) отправляют от 80 до 90%, и 31 (1%) отправляют более 90% средств в КР.

В Иссык-Кульской области было опрошено 801 респондентов. Из них, 176



(22%) не отправляют средства родственникам в КР, 104 (13%) отправляют от 10 до 20%, 95 (12%) отправляют от 20 до 30%, 98 (12%) отправляют от 30 до 40%, 91 (12%) отправляют от 40 до 50%, 68 (8%) отправляют от 50 до 60%, 62 (8%) отправляют от 60 до 70%, 56 (7%) отправляют от 70 до 80%, 35 (4%) отправляют от 80 до 90%, и 16 (2%) отправляют более 90% средств в КР.

В Нарынской области было опрошено 902 респондента. Из них, 256 (28%) не отправляют средства родственникам в КР, 124 (14%) отправляют от 10 до 20%, 100 (11%) отправляют от 20 до 30%, 90 (11%) отправляют от 30 до 40%, 111 (12%) отправляют от 40 до 50%, 109 (12%) отправляют от 50 до 60%, 44 (5%) отправляют от 60 до 70%, 32 (5%) отправляют от 70 до 80%, 21 (2%) отправляют от 80 до 90%, и 15 (2%) отправляют более 90% средств в КР.

В городе Ош и Ошской области было опрошено 814 респондентов. Из них, 231 (28%) не отправляют средства родственникам в КР, 131 (16%) отправляют от 10 до 20%, 88 (11%) отправляют от 20 до 30%, 84 (10%) отправляют 30-40%, 88 (11%) - 40-50%, 91 (11%) - 50-60%, 40 (5%) 60-70%, 43 (5%) - 70-80%, 13 (2%) 80-90% и 5 (1%) более 90% средств отправляют в КР.

4. Готовность открытия/поддержки собственного бизнеса

В целом, для успешного возвращения и запуска бизнеса в родной стране трудовым мигрантам необходима поддержка и помощь со стороны правительства, бизнес-сообщества и экспертов в различных областях, а также уважение и поддержка со стороны местных жителей.

Для трудовых мигрантов могут существовать определенные преграды при возвращении в родную страну и открытии бизнеса, такие как:

- недостаточность капитала. Один из основных факторов, который может стать препятствием для трудовых мигрантов

при открытии бизнеса в родной стране, - недостаточность капитала. Они могут не иметь достаточно денег, чтобы начать свой бизнес, особенно если они потратили большую часть своих сбережений на жизнь в другой стране.

- также, нередко трудовые мигранты сталкиваются с отсутствием необходимых навыков и знаний для успешного запуска бизнеса в родной стране. В этом случае может помочь обучение и консультации со стороны специалистов в области предпринимательства и управления.

- некоторые правительства стран создают программы и инструменты для поддержки трудовых мигрантов в возвращении и запуске бизнеса в родной стране. В настоящее время МТСОиМ КР разрабатывает программы поддержки возвращающимся из трудовой миграции кыргызстанцам.

Однако, необходимо учитывать, что поддержка трудовых мигрантов в возвращении и запуске бизнеса может столкнуться с негативным отношением со стороны местных жителей и конкурентов. Например, они могут воспринимать трудовых мигрантов как потенциальных конкурентов и препятствовать им в бизнесе.

Существует ряд практик для поддержки трудовых мигрантов при их возвращении в родную страну, особенно в отношении поддержки их бизнеса. Некоторые из них включают:

- *консультации и обучение*. Многие программы предоставляют консультации и обучение для трудовых мигрантов, которые вернулись в родную страну и хотят начать свой бизнес. Это может включать обучение по вопросам бизнес-планирования, управления финансами и маркетинга.

- *финансовая поддержка*. Некоторые программы предоставляют финансовую поддержку для трудовых мигрантов, которые хотят начать свой бизнес в родной стране. Это может включать выдачу

микрокредитов, грантов и других видов финансовой поддержки.

- *налоговые льготы и другие бенефиты*. Некоторые страны предоставляют налоговые льготы и другие бенефиты для трудовых мигрантов, которые вернулись в родную страну и начали свой бизнес. Это может включать освобождение от налогов на определенный период времени, а также другие бенефиты.

- *помощь в получении необходимых разрешений и лицензий*. Многие трудовые мигранты, которые хотят начать свой бизнес в родной стране, сталкиваются с проблемами при получении необходимых разрешений и лицензий. Некоторые программы предоставляют помощь в получении всех необходимых разрешений и лицензий.

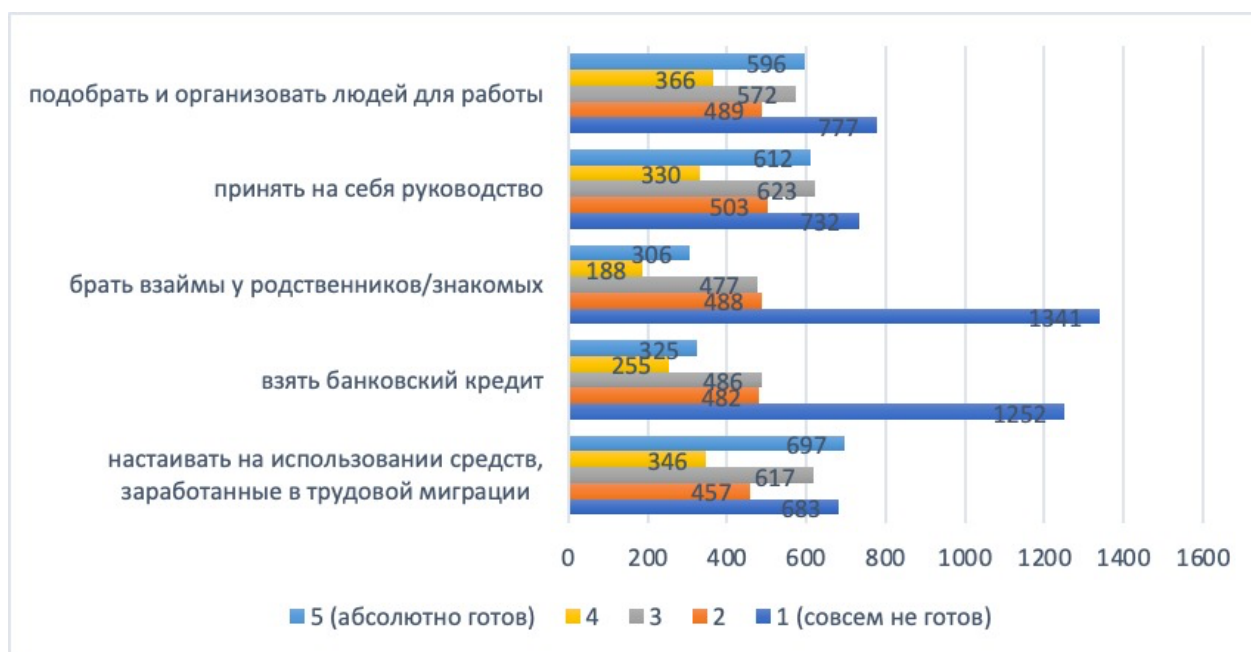


Рис.21 Готовность открытия/поддержки собственного бизнеса

5. Сфера имеющегося собственного бизнеса

Полученная информация (Подробное и по трем пилотным областям см. Рис. 42 Сфера имеющегося собственного бизнеса в Приложениях) отражает данные по опросу в трех пилотных областях, где было опрошено 2467 респондентов. Из них, 111(4%) владеют ИТ-бизнесом, 118(5%) – гостиничным, 162(6%) – занимаются производственной деятельностью, 327(13%) – профессиональными услугами, 168(7%) – ремонтными работами, 215(9%) – ресторанным бизнесом, 681(27%) – торговлей, 339(13%) указали

другие услуги, а 396(16%) не являются предпринимателями.

В Иссык-Кульской области было опрошено 801 респондентов. Из них, 24(3%) владеют ИТ-бизнесом, 53(7%) – гостиничным, 46(6%) – занимаются производственной деятельностью, 83(10%) – профессиональными услугами, 57(7%) – ремонтными работами, 87(11%) – ресторанным бизнесом, 172(21%) – торговлей, 90(11%) указали другие услуги, а 189(24%) не являются предпринимателями.



В Нарынской области было опрошено 902 респондентов. Из них, 49(5%) владеют ИТ-бизнесом, 32(4%) – гостиничным, 68(8%) – занимаются производственной деятельностью, 148(16%) – профессиональными услугами, 50(6%) – ремонтными работами, 57(6%) – ресторанным бизнесом, 320(35%) – торговлей, 161(18%) указали другие услуги, а 16(2%) не являются предпринимателями.

В Ошской области было опрошено 814 респондентов. Из них, 38(5%) владеют ИТ-бизнесом, 33(4%) – гостиничным, 48(6%) – занимаются производственной деятельностью, 96(12%) – профессиональными услугами, 61(7%) – ремонтными работами, 71(9%) – ресторанным бизнесом, 189(23%) – торговлей, 88(11%) указали другие услуги, а 191(23%) не являются предпринимателями.

На основе данных можно сделать вывод, что большинство респондентов в трех пилотных областях готовы/занимаются торговлей (27% всего числа опрошенных), а также профессиональными услугами (13%). Наименее распространенными видами бизнеса являются ИТ-бизнес (4%), гостиничный бизнес (5%) и производственная деятельность (6%).

В Иссык-Кульской области наиболее распространенным видом бизнеса является торговля (21% всего числа опрошенных), а также ресторанный бизнес (11%) и профессиональные услуги (10%). Наименее распространенными видами бизнеса являются ИТ-бизнес и, как ни странно, гостиничный бизнес (по 3%).

В Ошской области наиболее распространенным видом бизнеса является торговля (23% всего числа опрошенных), а также профессиональные услуги (12%) и ресторанный бизнес (9%). Наименее распространенными видами бизнеса являются производственная деятельность и гостиничный бизнес (по 6%).

6. Важность первоначальной подготовки в поиске работы в качестве мигранта

Первоначальная подготовка трудовых мигрантов имеет большую важность для успешной адаптации их в новой стране. Она позволяет мигрантам получить информацию о правах и обязанностях, которые существуют в новом месте работы, о культуре и обычаях страны пребывания, о языке и коммуникационных навыках, о трудовых стандартах и т.д. *(Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 43 Оценка важности первоначальной подготовки в Приложениях)*

Подготовка мигрантов также может помочь им избежать некоторых распространенных проблем, с которыми они сталкиваются в новой стране, например, социальной изоляции, дискриминации, несправедливых условий труда, нарушения своих прав и т.д. Кроме того, подготовка может помочь мигрантам получить более высокооплачиваемую работу и сберечь свое время и деньги, которые могут уйти на ошибки, допущенные в процессе адаптации.

Наконец, первоначальная подготовка трудовых мигрантов важна для того, чтобы предотвратить проблемы для работодателей, включая возможные нарушения законодательства, неправильную организацию работы, неэффективную коммуникацию и т.д. В результате мигранты будут лучше подготовлены к работе, а работодатели смогут получить более профессиональную и высококвалифицированную рабочую силу.

Первоначальная подготовка трудовых мигрантов может включать несколько аспектов, включая:

- Культурная подготовка: мигранты должны знать основные правила поведения и культурные различия в стране, куда они едут. Это поможет им избежать недоумений и конфликтов.



- Подготовка к работе: мигранты должны быть ознакомлены с правилами и процедурами работы в стране, включая законы и правила, связанные с трудовыми отношениями, здоровьем и безопасностью на рабочем месте, а также налоговыми и иммиграционными вопросами.

- Подготовка к жизни: мигранты должны быть осведомлены о жизни в стране, включая доступ к медицинским услугам, жилью, образованию и другим услугам.

- Подготовка к адаптации: мигранты должны знать, как адаптироваться к новой среде и культуре, как находить новых друзей и социальную поддержку.

- Обучение профессиональным навыкам: мигранты должны получить обучение профессиональным навыкам, которые могут понадобиться для работы в новой стране, включая обучение в области технологий, маркетинга, бухгалтерии и т.д.

Подготовка к возвращению: также важно подготовить мигрантов к возможному возвращению в их родную страну, включая обучение новым профессиональным навыкам, поддержку при запуске собственного бизнеса и т.д.

По результатам исследования, проведенного в трех пилотных областях, было опрошено 2517 респондентов, из которых 13% выбрали вариант "точно Да" и 33% выбрали вариант "скорее Да" в ответ на вопрос о важности первоначальной подготовки в поиске работы в качестве мигранта. С другой стороны, 26% выбрали вариант "скорее Нет", а 12% выбрали вариант "точно Нет". Еще 17% респондентов ответили, что не знают.

В Иссык-Кульской области было опрошено 813 респондентов. Среди них 14% выбрали вариант "точно Да", 38% выбрали вариант "скорее Да", 17% выбрали вариант "скорее Нет", 15% выбрали вариант "точно Нет", а 16% не знают.

В Нарынской области было опрошено 902 респондентов. Из них 11% выбрали вариант "точно Да", 25% выбрали вариант "скорее Да", 34% выбрали вариант "скорее Нет", 10% выбрали вариант "точно Нет", а 20% не знают.

В Ошской области было опрошено 814 респондентов. Среди них 12% выбрали вариант "точно Да", 36% выбрали вариант "скорее Да", 25% выбрали вариант "скорее Нет", 11% выбрали вариант "точно Нет", а 16% не знают.

Из представленной информации можно сделать вывод, что важность первоначальной подготовки для мигрантов в поиске работы в качестве мигранта варьируется в зависимости от области. В целом, 46% опрошенных (13% «точно Да» и 33% «скорее Да») в трех пилотных областях считают первоначальную подготовку важной. В Иссык-Кульской области доля таких респондентов составляет 52%, в Нарынской области - 36%, а в Ошской области - 48%.

7. Соответствие работы и полученного опыта ожиданиям от деятельности в качестве мигранта

Соответствие опыта работы и развитие карьеры являются важными факторами для успешной трудовой миграции. Правильное планирование карьеры, адаптация к новой рабочей среде и возможности для обучения и повышения квалификации могут значительно повысить шансы трудовых мигрантов на успех в новой стране и на рынке труда (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 44 Оценка соответствия работы и полученного опыта ожиданиям в Приложениях*).

Один из примеров хорошей практики - программа "Career Pathways" в Канаде. Эта программа помогает трудовым мигрантам определить свои карьерные цели и планировать свой путь к достижению этих целей в Канаде. Программа



также предоставляет информацию об образовании, тренингах и сертификации, необходимых для развития карьеры в различных отраслях, а также связывает мигрантов с работодателями.

Еще один пример - программа "Upwardly Global" в США. Эта программа помогает трудовым мигрантам, имеющим высокую квалификацию, получить доступ к карьерным возможностям и профессиональным сетям. Программа также предоставляет тренинги по созданию резюме, проведению интервью, а также информацию о требованиях квалификации и профессиональных лицензий в США.

Еще один пример - программа "Skills2Work" в Европейском союзе. Эта программа помогает трудовым мигрантам получить доступ к квалификационным курсам и тренингам, необходимым для работы в различных отраслях. Программа также связывает мигрантов с работодателями и предоставляет им поддержку и консультации по вопросам развития карьеры.

Эти программы и практики демонстрируют, что соответствие опыта работы и развитие карьеры трудовых мигрантов - важный аспект успешной интеграции мигрантов в новую страну и улучшения их экономического и социального положения.

На вопрос об Оценке соответствия работы и полученного опыта ожиданиям, ответили 2249 респондентов по трем пилотным областям.

252 (10%) из них ответили "точно да", что соответствие опыта работы в новой стране и развития карьеры для них очень важно.

714 (28%) выбрали вариант "скорее да", что указывает на значимость соответствия опыта работы и карьерного роста для большинства опрошенных.

728 (29%) выбрали вариант "скорее нет", что говорит о том, что для некоторых

опрошенных соответствие опыта работы и развития карьеры не столь важно.

268 (11%) из опрошенных выбрали вариант "точно нет", что указывает на то, что для них соответствие опыта работы и карьерного роста не имеет значения.

555 (22%) респондентов выбрали ответ «не знаю».

В Иссык-Кульской области было опрошено 811 респондентов. Из них 88 (11%) ответили "точно да", 263 (33%) - "скорее да", 192 (24%) - "скорее нет", 130 (16%) - "точно нет" и 128 (16%) - "не знаю".

В Нарынской области было опрошено 902 респондента. Из них 72 (8%) ответили "точно да", 183 (20%) - "скорее да", 330 (37%) - "скорее нет", 70 (8%) - "точно нет" и 247 (27%) - "не знаю".

В Ошской области было опрошено 814 респондентов. Из них 92 (11%) ответили "точно да", 268 (33%) - "скорее да", 206 (25%) - "скорее нет", 68 (8%) - "точно нет" и 180 (22%) - "не знаю".

Исходя из данных, полученных по трем пилотным областям, можно сделать вывод, что около 38% респондентов уверены, что опыт работы и развитие карьеры важны для трудовых мигрантов. Однако, примерно столько же (39%) склонны считать, что это не так важно, или имеют неопределенное мнение на этот счет.

При анализе данных по отдельным областям, можно заметить, что доля респондентов, которые уверены в важности соответствия опыта работы и развития карьеры для трудовых мигрантов, несколько колеблется. В Иссык-Кульской области этот показатель составляет 44%, в Нарынской - 28%, в Ошской - 44%. Также заметна разница в доле респондентов, которые не знают, как ответить на этот вопрос: в Ошской области эта доля составляет 22%, в то время как в Иссык-Кульской и Нарынской областях - 16% и 27% соответственно.



8. Отношение к опыту работы в качестве мигранта

По результатам опроса в трех пилотных областях, 21% респондентов не могут точно сформулировать своего отношения к опыту работы в качестве мигранта, 39% скорее не считают его важным, 17% скорее считают важным, 4% точно считают важным, и 19% точно не считают важным (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 45 Оценка опыта работы в качестве мигранта в Приложениях*).

В Иссык-Кульской области 16% не могут точно сформулировать своего отношения к опыту работы в качестве мигранта, 35% скорее не считают его важным, 19% скорее считают важным, 3% точно считают важным, и 26% точно не считают важным.

В Нарынской области 44% не могут точно сформулировать своего отношения к опыту работы в качестве мигранта, 37% скорее не считают его важным, 8% скорее считают важным, 3% точно считают важным, и 8% точно не считают важным.

В Ошской области 44% не могут точно сформулировать своего отношения к опыту работы в качестве мигранта, 23% скорее не считают его важным, 14% скорее считают важным, 4% точно считают важным, и 15% точно не считают важным.

Из представленных данных можно сделать вывод, что большинство трудовых мигрантов (39-44%) склонны относиться скорее отрицательно к опыту работы в качестве мигранта, а только небольшой процент (3-4%) относится к нему положительно. Кроме того, сравнительно высокий процент (21-26%) опрошиваемых не знает, как относиться к своему опыту работы в качестве мигранта.

9. Отношение к перспективе работы в КР

Как отмечено в докладах МОМ вернувшиеся мигранты сталкиваются с

трудностями при обратной интеграции в свои сообщества по разным причинам.

Примерами "миграционной ловушки" может быть ситуация в Украине в 2014-2015 годах, когда значительное количество трудовых мигрантов вернулось из России и других стран СНГ из-за экономических и политических кризисов, связанных с ситуацией в Крыму и военными действиями на востоке Украины.

Другим примером может быть ситуация в многих странах Африки, где многие молодые люди мигрируют в поисках работы и лучшей жизни, но в результате сталкиваются с трудностями в государствах назначения и даже оказываются в ситуациях рабства или жертвами торговли людьми. В таких случаях мигранты могут оказаться в ловушке, так как не могут вернуться домой из-за отсутствия возможностей, а также не могут улучшить свое положение в государствах назначения.

Также, примером может быть ситуация в многих странах Латинской Америки, где многие трудовые мигранты работают на неофициальных работах без каких-либо гарантий и защиты прав.

Еще одним ярким примером может служить ситуация с пандемией COVID-19. В период карантина из-за пандемии COVID-19 потеря дохода и безработица вынудили значительную часть трудовых мигрантов вернуться домой, поскольку они оказались не в состоянии содержать себя и свои семьи. По данным МОМ более 60% мигрантов сообщили о потере работы, а по данным посольства Кыргызстана в РФ, только в период с марта по август 2020 года из России вернулось более 35000 кыргызстанских мигрантов. Хотя точное количество вернувшихся мигрантов остается неопределенным, нет сомнений в том, что большое количество возвращений в течение короткого периода времени вызвало нагрузку на социально-экономическое положение страны и усилило конкуренцию за ресурсы (включая



продукты питания), и соответственно увеличилось бедность и безработицу.

Среди заявленных проблем, с которыми мигранты столкнулись по возвращении, были поиск работы и жилья в Кыргызстане, невозможность мигрировать, несмотря на их желание уехать снова, и погашение долгов (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 46 Отношение к перспективе работы в КР в Приложениях*).

Что касается занятости, данные показывают, что 65% вернувшихся мигрантов не работают, при этом трудоустройство по возвращении является серьезной проблемой.

Исходя из опроса, проведенного в тех же трех пилотных областях, приведенных ранее, около 50% респондентов выразили отношение "временно" или "в некоторой степени" к перспективам работы в Кыргызстане, 31% полностью согласились, а 19% полностью не согласились.

В Иссык-Кульской области 39% респондентов выразили отношение "временно" или "в некоторой степени" к перспективам работы в Кыргызстане, 21% полностью согласились, а 40% полностью не согласились.

В Нарынской области 50% респондентов выразили отношение "временно" или "в некоторой степени" к перспективам работы в Кыргызстане, 32% полностью согласились, а 18% полностью не согласились.

В Ошской области 47% респондентов выразили отношение "временно" или "в некоторой степени" к перспективам работы в Кыргызстане, 31% полностью согласились, а 22% полностью не согласились.

Из представленных данных можно сделать вывод, что в целом более половины респондентов (50%) имеют временную или частичную перспективу работы в Кыргызстане. В то же время, 31% респондентов полностью согласны с тем, что

видят для себя перспективу работы в стране, в то время как 19% не согласны с этим.

Если рассмотреть данные по каждой области, то можно отметить, что в Иссык-Кульской области наибольшее количество респондентов (40%) полностью не согласны с перспективой работы в Кыргызстане. В Ошской области наблюдается наибольшее количество респондентов (47%), которые имеют временную или частичную перспективу работы, а в Нарынской области - наибольшее количество респондентов (32%), которые полностью согласны с перспективой работы в стране.

Для снижения рисков миграционных ловушек на национальном уровне могут быть применены следующие инструменты:

- развитие экономики и создание рабочих мест в стране. Чем больше возможностей для трудоустройства и развития бизнеса будет в стране, тем меньше вероятность, что люди будут вынуждены уезжать за границу для заработка
- регулирование миграционного потока. Государство может разработать политику, направленную на регулирование миграционного потока, которая будет учитывать интересы как трудовых мигрантов, так и экономики страны
- поддержка трудовых мигрантов. Государство может оказывать поддержку трудовым мигрантам, включая защиту их прав, обеспечение доступа к образованию, здравоохранению и другим социальным услугам
- обмен информацией и сотрудничество с другими странами. Сотрудничество с другими странами по вопросам миграции может помочь снизить риски миграционных ловушек, путем обмена информацией и опытом, а также разработки совместных мер по защите трудовых мигрантов
- продвижение альтернативных форм трудовой миграции. Государство



может стимулировать развитие альтернативных форм трудовой миграции, таких как трудовая миграция сезонного характера, временная миграция или миграция в рамках программ обмена, которые могут быть менее рискованными для трудовых мигрантов и экономики страны.

Исследователи говорят о таком явлении как постмиграционный стресс. Он проявляется более ярко у женщин, то есть те, кто испытывал больше стресса во время миграции, чаще всего сталкиваются с симптомами, называемыми постмиграционным стрессом. Точные цифры показывают, что только 32% женщин и 36% мужчин сообщили, что они обратились бы в специализированные миграционные службы за информацией в случае необходимости (НСК и ЮНФПА, 2016 г.).

Уязвимость возвращающихся из миграции женщин является результатом глубоко укоренившихся негативных стереотипов. ПО исследованиям «Женщины и трудовая миграция» (2018) указывается, что респонденты в интервью, выражали бóльшую нетерпимость к вернувшимся

женщинам-мигрантам. Около 60 процентов всех участников в исследовании НСК и ЮНФПА (2016 г.) заявили, что «женщины-мигранты вернулись домой более независимыми, уверенными в себе и ощущающими себя равными с мужчинами». Однако 38 процентов женщин и 45 процентов мужчин в этом же опросе считали, что «женщины, находящиеся в миграции, начинают вести аморальный образ жизни». В этой связи, согласно НСК и ЮНФПА (2016 г.), 51% женщин и 55% мужчин поддерживают действия националистских организаций, таких как группа «Патриот», которые пытаются контролировать и «защищать» моральный облик женщин из Кыргызской Республики в России. В то же время, 22% женщин и 26% мужчин не считают аморальным, когда мужчина-мигрант обзаводится новой семьей, если он продолжает заботиться о семье, которую он оставил в родной стране. Данные показали, что обеспокоенность мужчин была связана с воспринимаемой независимостью женщин.

IV. ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ

1. Цифровые навыки и компетенции

В современном мире цифровые навыки активно используются во всех аспектах жизни человека: профессиональной деятельности, обучения и развития, бытовых процессах. Практически невозможно найти рабочее место, которое не требовало бы хотя бы базового умения обращаться с базовыми цифровыми инструментами. Учитывая, что появление новые цифровых инструментов и технологий возрастает в последние годы многократно, возникает необходимость прологнигированного освоения новых навыков и компетенций на протяжении всей жизни.

В связи с этим большинство развитых стран разрабатывают и реализуют стратегии в области цифровых навыков «для обеспечения преимуществ при трудоустройстве, повышения производительности, творчества и успеха, сохраняя при этом надлежащий уровень безопасности, неприкосновенности и работоспособности в онлайн среде».

Комиссия по широкополостной связи в интересах устойчивого развития определила целевые показатели на 2025 год. Ожидается, что к концу 2025 года 60% молодежи и взрослых должны иметь по меньшей мере минимальный уровень владения устойчивыми цифровыми навыками.

В 2015 году Кыргызстан принял Повестку 2030 и семнадцать Целей Устойчивого развития (ЦУР). С этого момента страна последовательно осуществляет интеграцию ЦУР в свои национальные стратегические и операционные процессы. Развитие цифровых навыков и компетенций, являющееся неотъемлемой частью ЦУР 4.4 «К 2030 году существенно



увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе и профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью», рассматривается как один из важнейших государственных приоритетов. Для оценки уровня развития цифровых навыков за основу принимаются индикаторы оценки цифровой грамотности ЮНЕСКО.

26.12.2016 года в рамках ЕАЭС была принята Цифровая повестка до 2025 года, способствующая переходу ЕАЭС на новый уровень экономического, технологического и социального развития. В рамках данной Цифровой повестки планируется, что доля цифровой экономики государственных ЕАЭС в валовом внутреннем продукте будет составлять не менее 20%; доля занятых в высокотехнологичном секторе экономики – не менее 20%; доля экспорта



цифровых товаров и услуг посредством цифровых каналов в общем экспорте – не менее 20%. Экономический эффект от реализации повестки увеличит ВВП ЕАЭС к 2025 году примерно на 10,6% от общего ожидаемого роста совокупного ВВП государств-членов к 2025 году, и обеспечит рост занятости в ИКТ отрасли на пространстве ЕАЭС на 66,4% к 2025 году, или 1 млн. новых рабочих мест в области ИКТ. В свою очередь, рост занятости в отрасли ИКТ обеспечит дополнительный рост общей занятости на 2,46% к 2025 году. Для реализации Цифровой повестки особенно «важна идентификация цифровых компетенций и соответствующих навыков».

В Национальной стратегии развития КР до 2040 года указывается, что «Кыргызстан будет активно проводить реформы для создания конкурентоспособной цифровой экономики через формирование действительно привлекательных условий для предпринимателей, применение инновационных и природосберегающих технологий. Широкое внедрение информационных технологий в производстве и управлении должно стать приоритетом политики развития».

К 2040 году Кыргызстан должен стать цифровым хабом на Великом шелковом пути.

В стране будут сформированы база и система подготовки кадров для цифровой экономики. Цифровые платформы и цифровые навыки могут поддерживать/ограничивать социальную сплоченность и построение взаимодействия между мигрантами и принимающими сообществами. Цифровой характер этих инициатив предлагает ряд практических преимуществ, которые были признаны способом содействия социальной интеграции трудовых мигрантов.

Основные преимущества заключаются в следующем: пользователи могут получить более широкий доступ к цифровым инициативам, чем если бы они

зависели исключительно от личного взаимодействия; они могут быстро и экономично охватить широкую аудиторию пользователей; пользователи могут легко идентифицировать и выбирать информацию и услуги, которые соответствуют конкретным потребностям; цифровые инициативы представляют информацию и контент, которые можно обновлять в режиме реального времени; наконец цифровые навыки являются важным инструментом с широким спектром применения на постоянно меняющемся рынке труда.

1.06.2021 в странах ЕАЭС введена в эксплуатацию унифицированная система поиска «Работа без границ» - первый совместный цифровой проект на евразийском пространстве. Это международная поисковая система, которая предоставляет доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, содержащихся в информационных системах государств-членов в сфере трудоустройства и занятости.

Проект направлен на обеспечение взаимодействия рынков труда в рамках Союза с помощью цифровых инструментов, расширение функционала национальных информационных систем за счет добавления возможностей для поиска резюме и вакансий по всем странам ЕАЭС. В рамках указанного проекта запущена Информационная система рынка труда Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР. <http://www.zanyatost.kg>.

Цифровая компетенция (цифровая грамотность), включает в себя ряд цифровых навыков, охватывающих умения работать с информацией и данными, онлайн-коммуникацию и взаимодействие, создание цифрового контента, безопасность и решение проблем. Цифровая компетенция представляет собой способность уверенно, критически осмысленно и ответственно применять эти цифровые навыки в определенном контексте.



Рис. 22 Ключевые компетенции для обучения ЕС

Совет ЕС принял Рекомендации о ключевых компетенциях для обучения в мае 2018 г. В Рекомендациях определены восемь ключевых компетенций, необходимых гражданам для самореализации, здорового и устойчивого образа жизни, возможности трудоустройства, активной гражданственности и социальной интеграции.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с цифровыми компетенциями.

Знания

Люди должны понимать, как цифровые технологии могут поддерживать общение, творчество и инновации и быть в курсе возможностей, ограничений,

последствий и рисков их применения. Люди должны понимать общие принципы, механизмы и логику, которые лежат в основе развивающихся цифровых технологий и знать основные функции и принципы использования различных устройств, программного обеспечения и сетей. Индивиды должны применять критические подходы к валидности, надежности и воздействию информации и данных, которые становятся доступными посредством цифровых инструментов и быть в курсе юридических и этических принципов, связанных с использованием цифровых технологий.



В контексте Сотрудничества ЕС в области образования и обучения (ЕТ 2020) и по поручению Генерального директора по вопросам образования, молодёжи, спорта и культуры Объединённый исследовательский центр (ОИЦ) разработал рамку цифровых навыков и компетенций (ЦНК).



ОИЦ опубликовал первую версию рамки DigComp в 2013 году, взяв за основу определение ЦНК как ключевой компетенции для обучения в течение всей жизни (декабрь 2006 года) и наработки предыдущих международных и национальных инициатив. В мае 2017 года была представлена рамка DigComp 2.1, которая расширила первоначальную трёхуровневую систему до более подробной.

В феврале 2021 года Европейской комиссией был принят DigComp 2.2. Это последняя версия рамочного документа DigComp, который был обновлен с учетом быстрого развития цифровых технологий и новых вызовов, связанных с использованием цифровых навыков. DigComp 2.2 является актуальным инструментом для оценки и развития цифровых компетенций на территории Европейского Союза и за его пределами.

DigComp 2.2 состоит из 5 основных компетенций: информационная и медиа грамотность, коммуникация и совместное использование, обработка данных и использование цифровых инструментов, безопасность и проблемы конфиденциальности, а также цифровая гражданская и социальная компетенции.

Каждая из этих компетенций содержит подробные описания уровней освоения, начиная с базового уровня и до продвинутого. DigComp 2.2 предназначен для помощи в определении и развитии цифровых компетенций у людей всех возрастов и профессиональных сфер. В целом, DigComp 2.2 представляет собой важный инструмент для образования и развития профессиональных навыков цифровой сфере, который помогает обеспечить соответствие требованиям быстро меняющейся цифровой экономики.

Таблица 7

Компетенции DigComp 2

Категория DigComp	Компетенции DigComp
Информационная грамотность и работа с данными	Просмотр, поиск и фильтрация данных, информации и цифрового контента. Оценка данных, информации и цифрового контента. Управление данными, информацией и цифровым контентом
Коммуникация и сотрудничество	Взаимодействие при помощи цифровых технологий. Обмен данными при помощи цифровых технологий. Выполнение функций гражданина при помощи цифровых технологий. Сотрудничество при помощи цифровых технологий. Сетевой этикет. Управление цифровой идентичностью
Создание цифрового контента	Разработка цифрового контента. Интегрирование и переработка цифрового контента. Авторское право и лицензии. Программирование.
Безопасность	Защита устройств. Защита персональных данных и конфиденциальности. Защита здоровья и благополучия. Защита окружающей среды.
Решение проблем	Решение технических проблем. Определение потребностей и способов технологического реагирования на них. Творческое использование цифровых технологий. Определение пробелов в цифровых технологиях



Цифровые навыки включают "комбинацию типов поведения, опыта, знаний, рабочих привычек, черт характера, predispositions и способности критически мыслить" (Комиссия по широкополосной связи в интересах устойчивого развития, 2017).

С учетом темпов изменения технологий и возможностей работы в цифровом формате цифровые навыки обозначают расширяющийся спектр навыков, меняющийся со временем.

Таким образом, они включают не только технические, но и когнитивные навыки, а также некогнитивные социальные навыки, такие как навыки межличностного взаимодействия и навыки общения. Типы цифровых навыков могут кардинально отличаться в зависимости от времени, сектора, трудовых процессов.

Цифровые навыки требуют классификации по уровням владения.

В настоящем исследовании мы будем говорить о типах цифровых навыков по уровням классификации ЮНЕСКО и Европейской рамке для цифровых навыков и компетенций DidComp.

Комиссия по широкополосной связи в интересах устойчивого развития (Broadband Commission for Sustainable Development, основана ЮНЕСКО и Международным союзом электросвязи) в 2017 г. опубликовала отчет «Цифровые навыки для жизни и работы», в которых выделены три уровня цифровых навыков.

На практике цифровые навыки существуют континууме, поэтому приведенные далее описания дают общее определение.

Базовые навыки

Базовые цифровые навыки обеспечивают основу для использования ИКТ

и позволяют людям функционировать на минимальном уровне в обществе. Это основополагающие навыки, необходимые для выполнения базовых задач. В настоящее время наблюдается рост согласия с тем, что базовое цифровое функционирование соответствует фундаментальной грамотности, занимая свое место наряду с традиционной грамотностью и счетом.

В некоторых сообществах эти навыки применяются исключительно на мобильных устройствах, в других овладение базовыми навыками предполагает взаимодействие с несколькими типами устройств.

К базовым навыкам относится работа:

- с аппаратным обеспечением (например, использование клавиатуры или сенсорного экрана для управления устройством),
- с простым программным обеспечением для загрузки приложений и создания документов (например, работа с приложениями для обработки текста, настройки безопасности на мобильном телефоне и т.п.);
- с базовыми онлайн операциями (такими как поиск в интернете, отправка и получение сообщений электронной почты, заполнение онлайн форм).

Базовые навыки способствуют общению между людьми, а также упрощают доступ к государственным и частным услугам и пользование ими.

Промежуточные навыки

Промежуточные цифровые навыки дают возможность пользоваться цифровыми технологиями «в значимой и выгодной форме»⁶. В отличие от более универсальных базовых навыков человеку могут быть необходимы различные наборы промежуточных навыков в связи с

⁶ Широкополосная С 27



его целями и потребностями, а также родом занятий. По мере изменения и развития технологий число относящихся к промежуточному уровню навыков продолжает увеличиваться и расширяться.

Продвинутые навыки

Специалисты в области ИТ используют узкоспециализированные, **продвинутые цифровые навыки** в таких профессиях, как компьютерное программирование, разработка программного обеспечения, анализ данных и управление сетями. Подобно промежуточным навыкам, число и объем продвинутых навыков, а также видов трудовой деятельности, требующих их применения, продолжает расти.

К числу наиболее современных наборов навыков относятся:

- искусственный интеллект;
- большие данные;
- кибербезопасность;

- цифровое предпринимательство;
- интернет вещей;
- виртуальная реальность.

Продвинутые навыки, как правило, приобретаются в рамках формального образования высшего уровня, однако существуют и другие пути, такие как учебные курсы для начинающих по кодированию или онлайн обучение.

2. Владение базовыми цифровыми навыками трудовыми мигрантами

Опросы показали весьма низкий уровень владения базовыми цифровыми навыками.

- лучшие показатели касаются использования простых программ компьютера и смартфона: 390 человек (15,5%) не имеют подобных навыков, 453 человека (18%) имеют слабые навыки, 434 (17,25%), владеют на среднем уровне, 484



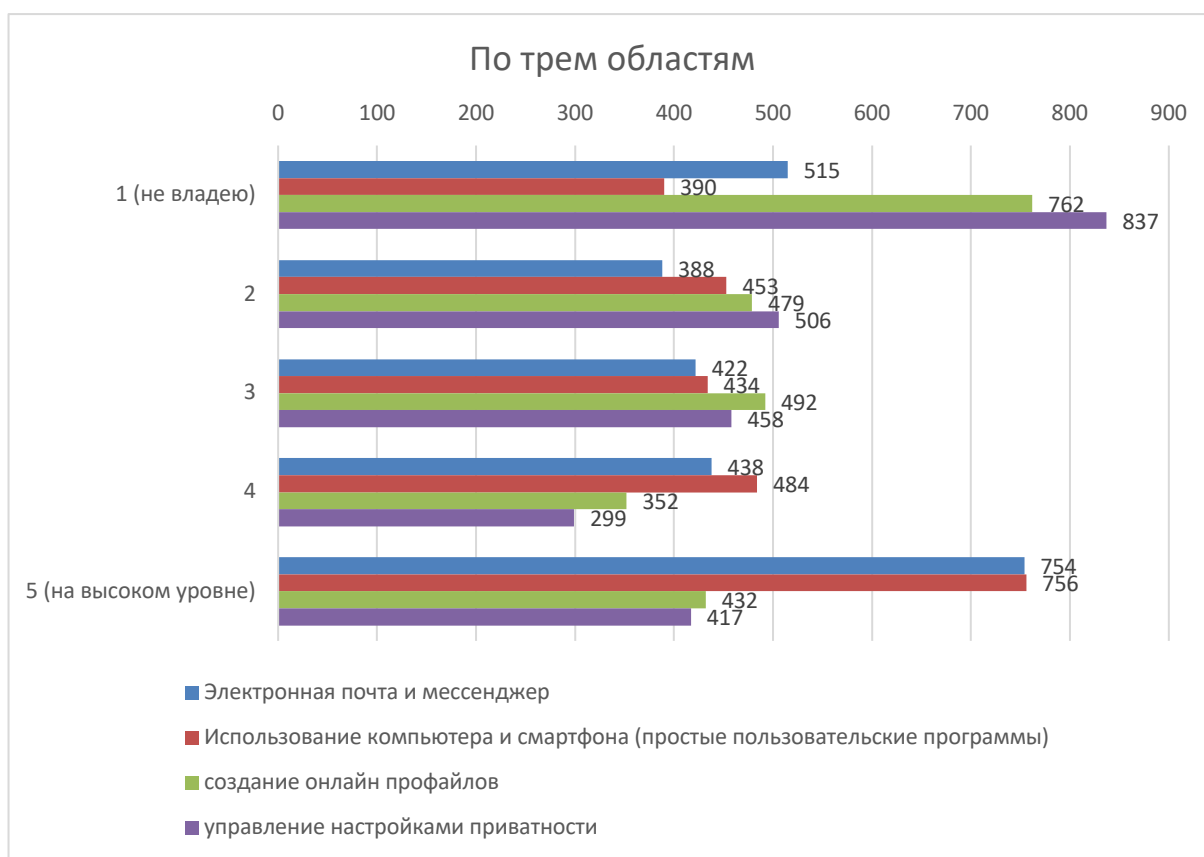


Рис. 24 Владение базовыми цифровыми навыками по трем пилотным областям

(19,24%) и 756 (30,01%) владеют на достаточном и высоком уровнях соответственно;

- простейшие операции с электронной почтой и мессенджером: 515 человек (20,46%) не имеют подобных навыков, 388 человека (15,40%) имеют слабые навыки, 422 (16,77%) - владеют на среднем уровне, 438 (17,40%) и 754 (29,97%) владеют на достаточном и высоком уровнях соответственно;

- создание онлайн профайлов: 762 человек (30,27%) не имеют подобных навыков, 479 человека (19,03%) имеют слабые навыки, 492 (19,55%) - владеют на среднем уровне, 352 (13,98%) и 432 (17,17%) владеют на достаточном и высоком уровнях соответственно;

- и еще более слабые показатели по управлению настройками приватности:

837 человек (33,25%) не имеют подобных навыков, 506 человека (19,87%) имеют слабые навыки, 458 (18,2%) - владеют на среднем уровне, 299 (11,88%) и 417 (16,57%) владеют на достаточном и высоком уровнях соответственно,

По результатам исследования в трех областях (Рис. 49) суммарно 515 человек ответили, что не владеют ни электронной почтой, ни мессенджером, 390 человек не могут пользоваться компьютером или смартфоном. Также 762 человека не имеют информации о создании онлайн-профиля, а 837 человек не владеют настройками приватности.

Если разделить результаты по областям, то в **Иссык-Кульской области** (Подробнее см. Рис. 50 Владение базовыми цифровыми навыками респондентов из Иссык-Кульской области в Приложениях)



из 515 опрошенных 129 человек ответили, что не владеют ни электронной почтой, ни мессенджером, 95 не могут пользоваться компьютером и смартфоном. Кроме того, 224 человека не имеют информации по созданию онлайн профиля, а 215 человек не владеют настройками приватности.

Далее идут категории людей, которые владеют этими навыками на низком уровне, то есть имеют некое представление, но плохо управляют. 121 человек ответили, что плохо владеют электронной почтой и мессенджером, 166 человек – по поводу использования компьютера и смартфона, 164 человека мало знакомы с инструментом создания онлайн профиля, а 176 человек слабо владеют настройками приватности

Среди опрошенных 145 человек средне владеют электронной почтой и мессенджером, 147 человек – на среднем уровне владеют смартфоном и компьютером, 165 человек могут создать онлайн профиль, а 152 человека могут управлять настройками приватности

Среди опрошенных 148 человек чуть выше среднего владеют электронной почтой и мессенджером, 148 человек могут использовать компьютер и смартфон на более продвинутом уровне, 109 человек владеют навыками создания онлайн профиля на хорошем уровне, 106 человек без особых затруднений могут изменить настройки приватности

258 человек используют электронную почту и мессенджер на высоком уровне, 245 человек используют компьютер и смартфон на продвинутом уровне, 139 человек легко могут создать себе онлайн-профиль, а 152 человека без труда могут управлять настройками приватности.

В Нарынской области (Подробнее см. Рис. 51 Владение базовыми цифровыми навыками респондентов из Нарынской области в Приложениях) из 857 опрошенных 207 человек не владеют ни

электронной почтой, ни мессенджером, а 146 не могут пользоваться компьютером или смартфоном. 279 человек не знают, как создать онлайн-профиль, а 325 человек не владеют настройками приватности. Еще 125 человек заявили, что плохо владеют электронной почтой и мессенджером, 129 неудобно пользуются компьютером и смартфоном, 149 мало знакомы с инструментом создания онлайн-профиля, а 165 слабо умеют управлять настройками приватности. 154 человека средне владеют электронной почтой и мессенджером, 160 на среднем уровне владеют смартфоном и компьютером. 186 человек умеют создавать онлайн-профиль, а 181 человек владеют настройками приватности

Среди опрошенных 169 человек выше среднего владеют электронной почтой и мессенджером, 185 человек могут использовать компьютер и смартфон, 136 человек владеют навыками создания онлайн профайла на хорошем уровне, 103 без особых затруднений могут изменить настройки приватности.

247 человек используют электронную почту и мессенджер на высоком уровне, 282 же используют компьютер и смартфон на продвинутом уровне, 152 человек с легкостью могут создать себе онлайн профайл, 128 человек без труда могут пользоваться настройками приватности.

Исходя из проведенного опроса в **Ошской области** (Подробнее см. Рис. 52 Владение базовыми цифровыми навыками респондентов из Ошской области в Приложениях), можно сделать следующие выводы: 179 человек не владеют ни электронной почтой, ни мессенджером; 149 человек не умеют пользоваться компьютером или смартфоном; 259 человек не знают, как создать онлайн профиль; 297 человек не умеют настраивать приватность своих профилей.

Кроме того, опрошенные также распределены по уровням владения вышеуказанными навыками: 142 человека

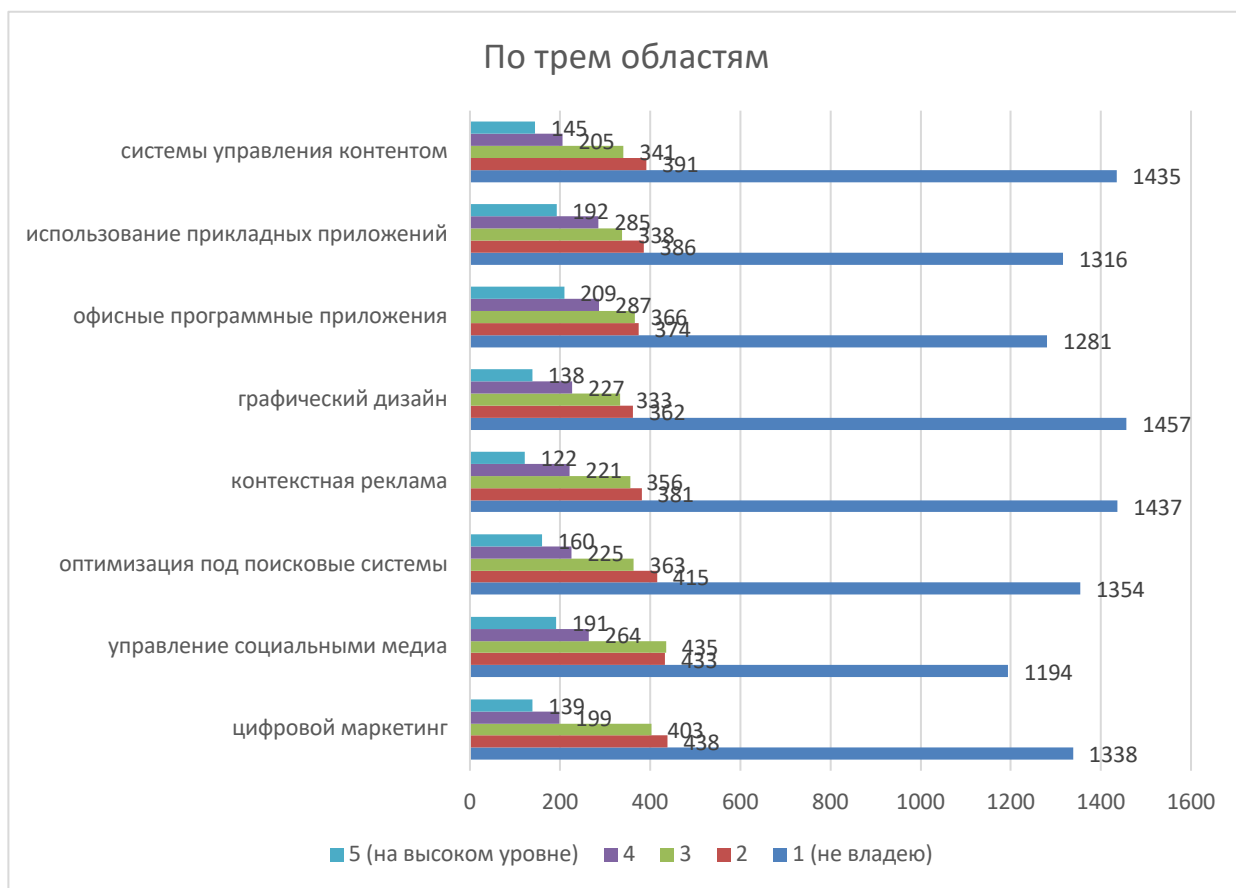


Рис.25 Владение промежуточными цифровыми навыками по трем пилотным областям

плохо владеют электронной почтой и мессенджером; 158 человек плохо умеют пользоваться компьютером и смартфоном; 166 человек мало знакомы с инструментом создания онлайн профиля; 165 человек слабо умеют настраивать приватность своих профилей; 123 человека имеют средний уровень владения электронной почтой и мессенджером; 127 человек умеют использовать компьютер и смартфон на среднем уровне; 141 человек может создать онлайн профиль на среднем уровне; 125 человек умеют управлять настройками приватности на среднем уровне; 121 человек владеют электронной почтой и мессенджером чуть выше среднего уровня; 151 человек умеют использовать компьютер и смартфон на уровне

выше среднего; 107 человек владеют навыками создания онлайн профиля на хорошем уровне; 90 человек без труда могут изменить настройки приватности своих профилей; 249 человек используют электронную почту и мессенджер на высоком уровне; 229 человек умеют использовать компьютер и смартфон на продвинутом уровне; 141 человек с легкостью могут создать онлайн профайл; 137 человек без труда умеют управлять настройками приватности своих профилей.

3. Владение промежуточными цифровыми навыками

Результаты опроса показали, что большинство населения испытывает затруднения при работе с цифровыми технологиями (Рис. 25).



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



В области использования электронной почты и мессенджеров 249 человек (9,9%) владеют этими навыками на высоком уровне, 123 человека (4,9%) владеют ими на среднем уровне, а 121 человек (4,8%) - на чуть выше среднего уровне. 142 человека (5,6%) заявили, что плохо владеют электронной почтой и мессенджером, а 179 человек (7,1%) не владеют ими совсем.

В области использования компьютера и смартфона 229 человек (9,1%) владеют ими на продвинутом уровне, 127 человек (5,1%) на среднем уровне, а 151 человек (6%) - на уровне выше среднего. 158 человек (6,3%) заявили, что плохо владеют компьютером и смартфоном, а 149 человек (5,9%) не могут ими пользоваться.

В области создания онлайн-профиля 141 человек (5,6%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 166 человек (6,6%) - на среднем уровне, а 107 человек (4,3%) - на хорошем уровне. 259 человек (10,3%) не имеют информации по созданию онлайн профиля.

В области управления настройками приватности, 137 человек (5,5%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 125 человек (5%) - на среднем уровне, а 90 человек (3,6%) могут без особых затруднений изменить настройки приватности. 297 человек (11,8%) не владеют настройками приватности.

В области управления контентом, только 145 человек утверждают, что владеют системой управления контентом на высоком уровне, 341 человек (13,6%) владеют ей на среднем уровне, а 391 человек (15,5%) заявили, что имеют некоторые трудности при использовании этой системы. 205 человек (8,1%) считают, что управление контентом не является трудной задачей, а 1435 человек (57%) вовсе не могут управлять контентом.

В области использования прикладных приложений 192 человека (7,6%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 338 человек (13,4%) на среднем

уровне, а 386 человек (15,3%) имеют трудности с использованием этих приложений. 285 человек (11,3%) считают, что использование прикладных приложений не является трудной задачей, а 1435 человек (57%) не могут управлять приложениями.

В области использования офисных программных приложений 209 человек (8,3%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 366 человек (14,6%) на среднем уровне, а 374 человека (14,9%) имеют трудности с использованием этих приложений. 287 человек (11,4%) считают, что использование офисных программных приложений не является трудной задачей, а 1281 человек (50,9%) не могут использовать приложения.

В области графического дизайна только 138 человек (5,5%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 332 человека (13,2%) на среднем уровне, а 362 человека (14,4%) имеют трудности с графическим дизайном. 227 человек (9%) считают, что графический дизайн не является трудной задачей, а 1457 человек (57,9%) не могут делать графический дизайн.

В области контекстной рекламы 122 человека (4,8%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 356 человек (14,1%) на среднем уровне, а 381 человек (15,2%) имеют трудности с контекстной рекламой. 221 человек (8,8%) считают, что контекстная реклама не является трудной задачей, а 1437 человек (57,1%) не могут делать контекстную рекламу.

В области оптимизации под поисковые системы 160 человек (6,4%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 363 человека (14,4%) на среднем уровне, а 415 человек (16,5%) имеют трудности с оптимизацией под поисковые системы. 225 человек (8,9%) считают, что оптимизация под поисковые системы не является трудной задачей, а 1354 человека (53,8%) не могут оптимизироваться под поисковые системы.



В области использования социальных медиа, 191 человек (7,6%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 435 человек (17,3%) на среднем уровне, а 433 человека (17,2%) имеют трудности с использованием социальных медиа. 264 человека (10,5%) считают, что использование социальных медиа не является трудной задачей, а 1194 человека (47,4%) не могут использовать социальные медиа.

Наконец, в области цифрового маркетинга, только 139 человек (5,5%) заявили, что владеют этим навыком на высоком уровне, 403 человека (16%) на среднем уровне, а 438 человек (17,4%) имеют трудности с использованием цифрового маркетинга. 199 человек (7,9%) считают, что использование цифрового маркетинга не является трудной задачей, а 1338 человека (53,2%) не могут использовать цифровой маркетинг.

По поводу владения промежуточными цифровыми навыками респондентов в **Иссык-Кульской области** (Подробнее см. Рис. 54 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Иссык-Кульской области в Приложениях) 49 человек ответили, что владеют системой управления контентом на высоком уровне, для 77 человек управлять контентом не является тяжелой задачей, 107 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 95 человек использование системы управления контентом вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о контенте, а 473 вовсе не могут управлять контентом.

58 человек ответили, что используют прикладные приложения на высоком уровне, для 86 человек прикладные приложения являются не являются тяжелой задачей, 95 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 115 человек использование прикладных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 447 вовсе не могут управлять приложениями.

82 человек ответили, что используют офисные программные приложения на высоком уровне, для 114 человек офисные программные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 119 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 107 человек использование офисных программных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 379 вовсе не могут использовать приложения.

53 человек ответили, что используют инструменты графического дизайна на высоком уровне, для 68 человек графический дизайн не является тяжелой задачей, 105 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 107 человек использование графического дизайна вызывает некоторые трудности, а 468 не могут делать графический дизайн.

44 человек ответили, что используют инструменты контекстной рекламы на высоком уровне, для 69 человек контекстная реклама не является тяжелой задачей, 115 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 105 человек использование контекстной рекламы вызывает некоторые трудности, а 468 не могут делать контекстную рекламу.

63 человек ответили, что используют инструменты оптимизации под поисковые системы на высоком уровне, для 70 человек оптимизация под поисковые системы не является тяжелой задачей, 108 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 110 человек использование оптимизации под поисковые системы вызывает некоторые трудности, а 450 не могут оптимизироваться под поисковые системы.

63 человек ответили, что используют социальные медиа на высоком уровне, для 100 человек использование социальной медиа не является тяжелой задачей, 156 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 134 человек использование социальной медиа вызывает некоторые



трудности, а 348 не могут использовать социальные медиа.

47 человек ответили, что используют цифровой маркетинг на высоком уровне, для 68 человек использование цифрового маркетинга не является тяжелой задачей, 137 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 139 человек использование цифрового маркетинга вызывает некоторые трудности, а 410 не могут использовать цифровой маркетинг.

В Нарынской области (Подробнее см. Рис. 55 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Нарынской области в Приложениях) 48 человек ответили, что владеют системой управления контентом на высоком уровне, для 75 человек управлять контентом не является тяжелой задачей, 132 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 178 человек использование системы управления контентом вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о контенте, а 469 вообще не могут управлять контентом.

66 человек ответили, что используют прикладные приложения на высоком уровне, для 130 человек прикладные приложения являются не являются тяжелой задачей, 140 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 148 человек использование прикладных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 418 вообще не могут управлять приложениями.

54 человек ответили, что используют офисные программные приложения на высоком уровне, для 92 человек офисные программные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 138 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 155 человек использование офисных программных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 463 вообще не могут использовать приложения.

39 человек ответили, что используют инструменты графического дизайна на

высоком уровне, для 94 человек графический дизайн не является тяжелой задачей, 136 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 142 человек использование графического дизайна вызывает некоторые трудности, а 491 не могут делать графический дизайн.

41 человек ответили, что используют инструменты контекстной рекламы на высоком уровне, для 82 человек контекстная реклама не является тяжелой задачей, 150 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 154 человек использование контекстной рекламы вызывает некоторые трудности, а 475 не могут делать контекстную рекламу.

47 человек ответили, что используют инструменты оптимизации под поисковые системы на высоком уровне, для 83 человек оптимизация под поисковые системы не является тяжелой задачей, 155 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 176 человек использование оптимизации под поисковые системы вызывает некоторые трудности, а 441 не могут оптимизироваться под поисковые системы.

80 человек ответили, что используют социальные медиа на высоком уровне, для 93 человек использование социальной медиа не является тяжелой задачей, 152 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 144 человек использование социальной медиа вызывает некоторые трудности, а 433 не могут использовать социальные медиа.

59 человек ответили, что используют цифровой маркетинг на высоком уровне, для 67 человек использование цифрового маркетинга не является тяжелой задачей, 160 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 161 человек использование цифрового маркетинга вызывает некоторые трудности, а 455 не могут использовать цифровой маркетинг.

В Ошской области (Подробнее см. Рис. 56 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Ошской



области в Приложениях) 48 человек ответили, что владеют системой управления контентом на высоком уровне, для 53 человек управлять контентом не является тяжелой задачей, 102 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 118 человек использование системы управления контентом вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о контенте, а 493 вовсе не могут управлять контентом.

68 человек ответили, что используют прикладные приложения на высоком уровне, для 69 человек прикладные приложения являются не являются тяжелой задачей, 103 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 123 человек использование прикладных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 451 вовсе не могут управлять приложениями.

73 человек ответили, что используют офисные программные приложения на высоком уровне, для 81 человек офисные программные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 109 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 112 человек использование офисных программных приложений вызывает некоторые трудности, то есть владеют мало знают о приложениях, а 439 вовсе не могут использовать приложения.

46 человек ответили, что используют инструменты графического дизайна на высоком уровне, для 65 человек графический дизайн не является тяжелой задачей, 92 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 113 человек использование графического дизайна вызывает некоторые трудности, а 498 не могут делать графический дизайн.

37 человек ответили, что используют инструменты контекстной рекламы на высоком уровне, для 70 человек контекстная реклама не является тяжелой задачей, 91 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 122 человек использование контекстной рекламы вызывает некоторые

трудности, а 494 не могут делать контекстную рекламу.

50 человек ответили, что используют инструменты оптимизации под поисковые системы на высоком уровне, для 72 человек оптимизация под поисковые системы не является тяжелой задачей, 100 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 129 человек использование оптимизации под поисковые системы вызывает некоторые трудности, а 463 не могут оптимизироваться под поисковые системы.

48 человек ответили, что используют социальные медиа на высоком уровне, для 71 человек использование социальной медиа не является тяжелой задачей, 127 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 155 человек использование социальной медиа вызывает некоторые трудности, а 413 не могут использовать социальные медиа.

33 человек ответили, что используют цифровой маркетинг на высоком уровне, для 64 человек использование цифрового маркетинга не является тяжелой задачей, 106 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 138 человек использование цифрового маркетинга вызывает некоторые трудности, а 473 не могут использовать цифровой маркетинг.

4. Владение продвинутыми цифровыми навыками

Специалисты в области ИТ используют узкоспециализированные, продвинутые навыки в таких профессиях, как компьютерное программирование, разработка программного обеспечения, анализ данных и управление сетями. Подобно промежуточным навыкам, число и объем продвинутых навыков, а также видов трудовой деятельности, требующих их применения, продолжает расти. К числу наиболее современных наборов навыков относятся:

- искусственный интеллект;
- большие данные;
- кибербезопасность;

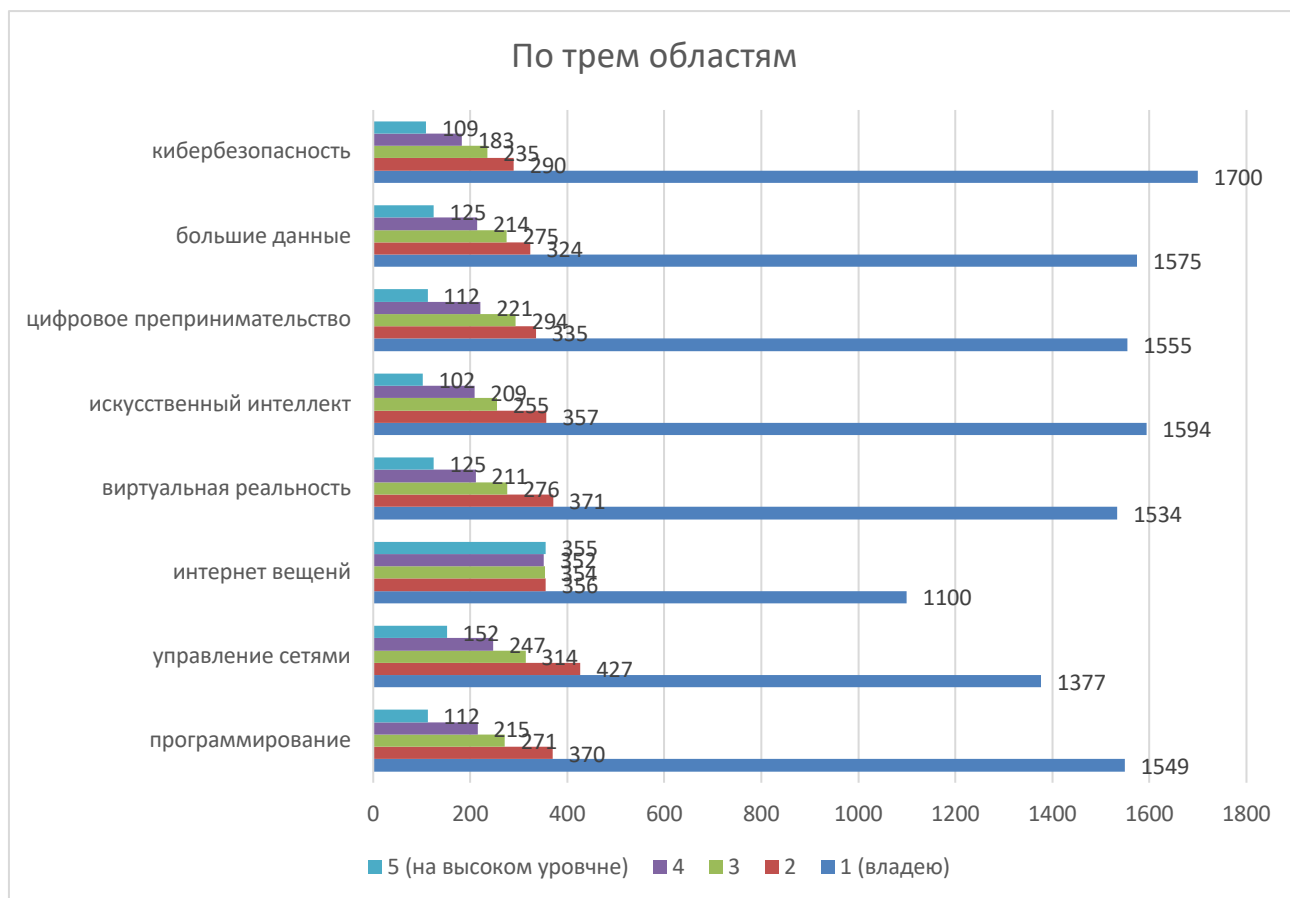


Рис. 26 Владение промежуточными цифровыми навыками по трем пилотным областям

- цифровое предпринимательство;
- интернет вещей;
- виртуальная реальность.

Продвинутые навыки, как правило приобретаются в рамках формального образования высшего уровня, однако существуют и другие пути, такие как учебные курсы для начинающих по кодированию или онлайн обучение.

В трех областях (Рис. 57) в сумме 109 человек ответили, что владеют информацией о кибербезопасности на высоком уровне, что составляет 4.33% от общего числа опрошенных. 183 человек средне владеют навыками кибербезопасности, что составляет 7.27%, 235 человек владеют данной системой на среднем уровне, что составляет 9.34%, для 290 человек навыки кибербезопасности вызывают некоторые

трудности, что составляет 11.52%, а 1700 не осведомлены о кибербезопасности, что составляет 67.54%

125 человек ответили, что используют большие данные на высоком уровне, что составляет 4.97% от общего числа опрошенных. Для 214 человек большие данные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, что составляет 8.51%, 275 человек владеют большими данными на среднем уровне, что составляет 10.93%, для 324 человек использование больших данных вызывает некоторые трудности, что составляет 12.88%, а 1575 не могут управлять большими данными, что составляет 62.71%.

112 человек ответили, что используют цифровое предпринимательство на высоком уровне, что составляет 4.45% от общего числа опрошенных. Для 221 человек



цифровое предпринимательство не являются тяжелой задачей, что составляет 8.78%, 221 человек владеют данной системой на среднем уровне, что составляет 8.78%, для 294 человек цифровое предпринимательство вызывает некоторые трудности, что составляет 11.69%, а 335 вовсе не могут использовать цифровизацию в предпринимательстве, что составляет 13.32%.

102 человека ответили, что используют инструменты искусственного интеллекта на высоком уровне, что составляет 4.05% от общего числа опрошенных. Для 209 человек использование искусственного интеллекта не является тяжелой задачей, что составляет 8.31%, 255 человек владеют данной техникой на среднем уровне, что составляет 10.14%, владеют данной техникой на среднем уровне, 357 человек, или 14.19%, испытывают некоторые трудности в использовании искусственного интеллекта, а 1594 человека, или 63.3%, не могут использовать искусственный интеллект.

125 человек, или 4.97%, используют инструменты виртуальной реальности на высоком уровне, 211 человек, или 8.39%, считают, что это не является тяжелой задачей, 276 человек, или 10.97%, владеют данной техникой на среднем уровне, 371 человек, или 14.75%, испытывают некоторые трудности в использовании виртуальной реальности, а 1534 человека, или 60.92%, не могут использовать виртуальную реальность

355 человек, или 14.09%, используют инструменты интернета вещей на высоком уровне, 352 человека, или 13.99%, считают, что это не является тяжелой задачей, 354 человека, или 14.06%, владеют данной техникой на среднем уровне, 356 человек, или 14.13%, испытывают некоторые трудности в использовании интернета вещей, а 1100 человек, или 43.73%, не имеют навыков использования интернета вещей.

152 человека, или 6.04%, умеют управлять сетями на высоком уровне, 247 человек, или 9.81%, считают, что

управление сетями не является тяжелой задачей, 314 человек, или 12.48%, владеют данной техникой на среднем уровне, 427 человек, или 16.98%, испытывают некоторые трудности в управлении сетями, а 1377 человек, или 54.7%, не могут управлять сетями

112 человек (4.45%) ответили, что используют программирование на высоком уровне, для 215 человек (8.55%) использование программирования не является тяжелой задачей, 271 человек (10.76%) владеют данной техникой на среднем уровне, для 370 человек (14.71%) программирование вызывает некоторые трудности, а 1549 человек (61.53%) не умеют программировать.

В целом, опрос показал, что большинство людей не имеют достаточных навыков в области технологий, которые сейчас наиболее востребованы на рынке труда. Это означает, что участие в обучающих программах и курсах может значительно повысить шансы на успешную карьеру в сфере технологий.

В Иссык-Кульской же области (Подробнее см. Рис. 58 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Иссык-Кульской области в Приложениях) 45 человек ответили, что владеют информацией о кибербезопасности на высоком уровне, 57 человек средне владеют навыками кибербезопасности, 71 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 84 человек навыки кибербезопасности вызывает некоторые трудности, а 544 не осведомлены о кибербезопасности.

51 человек ответили, что используют большие данные на высоком уровне, для 61 человек большие данные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 65 человек владеют большими данными на среднем уровне, для 106 человек использование больших данных вызывает некоторые трудности, а 518 не могут управлять большими данными.

43 человек ответили, что используют цифровое предпринимательство на



высоком уровне, для 64 человек цифровое предпринимательство не являются тяжелой задачей, 75 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 105 человек цифровое предпринимательство вызывает некоторые трудности, а 514 вовсе не могут использовать цифровизацию в предпринимательстве.

40 человек ответили, что используют инструменты искусственного интеллекта на высоком уровне, для 68 человек использование искусственного интеллекта не является тяжелой задачей, 72 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 109 человек использование искусственного интеллекта вызывает некоторые трудности, а 512 не могут использовать искусственный интеллект.

51 человек ответили, что используют инструменты виртуальной реальности на высоком уровне, для 72 человек виртуальная реальность не является тяжелой задачей, 61 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 119 человек использование виртуальной реальности вызывает некоторые трудности, а 498 не могут использовать виртуальную реальность.

94 человек ответили, что используют инструменты интернет вещания на высоком уровне, для 89 человек инструменты интернет вещания не является тяжелой задачей, 102 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 109 человек использование интернет вещания вызывает некоторые трудности, а 407 не имеют навыков интернет вещания.

63 человек ответили, что управляют сетями на высоком уровне, для 100 человек управление сетями не является тяжелой задачей, 85 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 148 человек управление сетями вызывает некоторые трудности, а 405 не могут управлять сетями.

52 человек ответили, что используют программирование на высоком уровне, для 74 человек использование программирования не является тяжелой задачей, 71

человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 118 человек программирование вызывает некоторые трудности, а 486 не умеют программировать.

В Нарынской же области (Подробнее см. Рис. 59 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Нарынской области в Приложениях) 32 человек ответили, что владеют информацией о кибербезопасности на высоком уровне, 61 человек средне владеют навыками кибербезопасности, 103 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 127 человек навыки кибербезопасности вызывает некоторые трудности, а 578 не осведомлены о кибербезопасности.

39 человек ответили, что используют большие данные на высоком уровне, для 80 человек большие данные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 136 человек владеют большими данными на среднем уровне, для 137 человек использование больших данных вызывает некоторые трудности, а 510 не могут управлять большими данными.

42 человек ответили, что используют цифровое предпринимательство на высоком уровне, для 89 человек цифровое предпринимательство не является тяжелой задачей, 140 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 127 человек цифровое предпринимательство вызывает некоторые трудности, а 504 вовсе не могут использовать цифровизацию в предпринимательстве.

29 человек ответили, что используют инструменты искусственного интеллекта на высоком уровне, для 78 человек использование искусственного интеллекта не является тяжелой задачей, 111 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 160 человек использование искусственного интеллекта вызывает некоторые трудности, а 524 не могут использовать искусственный интеллект.

45 человек ответили, что используют инструменты виртуальной реальности на



высоком уровне, для 74 человек виртуальная реальность не является тяжелой задачей, 141 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 158 человек использование виртуальной реальности вызывает некоторые трудности, а 484 не могут использовать виртуальную реальность.

195 человек ответили, что используют инструменты интернет вещания на высоком уровне, для 165 человек инструменты интернет вещания не является тяжелой задачей, 158 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 134 человек использование интернет вещания вызывает некоторые трудности, а 250 не имеют навыков интернет вещания.

53 человек ответили, что управляют сетями на высоком уровне, для 71 человек управление сетями не является тяжелой задачей, 156 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 156 человек управление сетями вызывает некоторые трудности, а 466 не могут управлять сетями.

33 человека ответили, что используют программирование на высоком уровне, для 78 человек использование программирования не является тяжелой задачей, 122 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 154 человек программирование вызывает некоторые трудности, а 515 не умеют программировать.

В Ошской же области (Подробнее см. Рис. 60 Владение промежуточными цифровыми навыками респондентов из Ошской области в Приложениях) 32 человек ответили, что владеют информацией о кибербезопасности на высоком уровне, 65 человек средне владеют навыками кибербезопасности, 61 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 79 человек навыки кибербезопасности вызывает некоторые трудности, а 577 не осведомлены о кибербезопасности.

35 человек ответили, что используют большие данные на высоком уровне, для 73 человек большие данные прикладные приложения не являются тяжелой задачей, 74

человек владеют большими данными на среднем уровне, для 81 человек использование больших данных вызывает некоторые трудности, а 551 не могут управлять большими данными.

27 человек ответили, что используют цифровое предпринимательство на высоком уровне, для 68 человек цифровое предпринимательство не является тяжелой задачей, 79 человек владеют данной системой на среднем уровне, для 103 человек цифровое предпринимательство вызывает некоторые трудности, а 537 вовсе не могут использовать цифровизацию в предпринимательстве.

33 человек ответили, что используют инструменты искусственного интеллекта на высоком уровне, для 63 человек использование искусственного интеллекта не является тяжелой задачей, 72 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 88 человек использование искусственного интеллекта вызывает некоторые трудности, а 558 не могут использовать искусственный интеллект.

29 человек ответили, что используют инструменты виртуальной реальности на высоком уровне, для 65 человек виртуальная реальность не является тяжелой задачей, 74 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 94 человек использование виртуальной реальности вызывает некоторые трудности, а 552 не могут использовать виртуальную реальность.

66 человек ответили, что используют инструменты интернет вещания на высоком уровне, для 98 человек инструменты интернет вещания не является тяжелой задачей, 94 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 113 человек использование интернет вещания вызывает некоторые трудности, а 443 не имеют навыков интернет вещания.

36 человек ответили, что управляют сетями на высоком уровне, для 76 человек управление сетями не является тяжелой задачей, 73 человек владеют данной техникой



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



на среднем уровне, для 123 человек управление сетями вызывает некоторые трудности, а 506 не могут управлять сетями.

27 человек ответили, что используют программирование на высоком уровне, для 63 человек использование

программирования не является тяжелой задачей, 78 человек владеют данной техникой на среднем уровне, для 98 человек программирование вызывает некоторые трудности, а 548 не умеют программировать.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



V. КОММУНИКАЦИОННЫЕ И ОБЩЕ-КУЛЬТУРНЫЕ НАВЫКИ

1. Знание культуры, традиций, обычаев страны миграции

Знание культуры, традиций и обычаев страны назначения является важным для трудовых мигрантов. Во-первых, это помогает им интегрироваться в новую общину и устанавливать связи с местными жителями, что может облегчить адаптацию и повысить уровень комфорта жизни в новой стране. Во-вторых, знание культуры и традиций может помочь трудовым мигрантам успешно справляться с культурными различиями, снижать культурный шок и конфликты с местным населением.

Также важно отметить, что знание культуры и обычаев может положительно влиять на деловые отношения и увеличивать шансы на успех в карьере. Трудовые мигранты, которые демонстрируют уважение к местной культуре и традициям, могут стать более привлекательными для работодателей и коллег, что может отразиться на их профессиональном успехе.

Наконец, знание культуры и традиций может повысить уровень безопасности трудовых мигрантов в стране назначения. Например, знание местных обычаев и традиций может помочь избежать ситуаций, которые могут привести к конфликтам или опасным ситуациям.

В целом, знание культуры, традиций и обычаев страны назначения является важным фактором для успешной адаптации трудовых мигрантов и может положительно повлиять на их профессиональный успех и уровень безопасности. Поэтому, работодатели и государства могут рассмотреть включение в программы адаптации и обучения для трудовых мигрантов компонента, который помогает им понимать местную культуру и обычаи (*Подробнее и по трем пилотным областям Рис. 61 Уровень знакомства с культурой, традициями, обычаями страны миграции в Приложениях*).

Исходя из общей цифры 2517, можно рассчитать проценты для каждой категории ответов.

- 929 человек ответили, что *слабо знакомы с культурой, традициями и обычаями страны миграции*, что составляет 36,93% от общего числа опрошенных;

- 686 человек *не знакомы вовсе с культурой, традициями и обычаями страны миграции*, что составляет 27,28% от общего числа опрошенных;

- 744 человек *знакомы с основными традициями и обычаями страны миграции*, что составляет 29,59% ;

- 158 человек ответили, что *детально знакомы со всем*, что составляет 6,29%.

В Исык-Кульской области из 741 участника опроса, 332 человека ответили, что слабо знакомы с культурой, традициями и обычаями страны миграции, 142 человека не знакомы с ними вовсе, 262 человека знакомы только с основными традициями и обычаями, а 65 человек ответили, что детально знакомы со всем.

В Нарынской области из 902 участников опроса, 291 человек ответил, что слабо знакомы с культурой, традициями и обычаями страны миграции, 350 человек не знакомы с ними вовсе, 229 человек знакомы только с основными традициями и обычаями, а 32 человека ответили, что детально знакомы со всем.

В Ошской области 306 человек ответили, что слабо знакомы, 194 не знакомы вовсе, 253 знакомы с основными традициями и обычаями, а 61 ответили, что детально знакомы со всем.

Из представленных данных видно, что *большинство трудовых мигрантов имеют недостаточные знания о культуре, традициях и обычаях страны назначения*. При этом в каждой из трех пилотных областей наибольшее количество респондентов ответило, что слабо знакомы с местными традициями и обычаями. Однако, в каждой области также есть люди, которые имеют более детальные знания в этой области.



Поэтому, чтобы смягчить возможные конфликты и сделать адаптацию мигрантов в стране назначения более успешной, важно предоставить им информацию о культуре и традициях страны, а также обучить их соответствующим навыкам и знаниям. Это может помочь не только мигрантам, но и обществу в целом, так как это позволит укрепить социальную связь и способствовать взаимопониманию между культурами.

2. Знание основных законов страны миграции

Знание законов страны миграции является критически важным для трудовых мигрантов, поскольку они должны соблюдать местные правила и предписания, чтобы избежать правовых проблем и негативных последствий. Например, несоблюдение правил трудовой безопасности может привести к травмам и другим неблагоприятным последствиям для работников, а также к правовым проблемам для работодателей. Отсутствие знаний о правовых процедурах и правах трудовых мигрантов может также стать препятствием для защиты их прав и интересов.

МОТ придает большое значение знанию законов страны миграции. В своих рекомендациях МОТ подчеркивает необходимость тщательного ознакомления мигрантов с местными законами и правилами трудоустройства, а также защиты их прав на рабочем месте.

Знание законов и правил позволяет мигрантам избежать нежелательных ситуаций, связанных с неправомерным поведением работодателей, нарушением трудовых прав и защиты от дискриминации. Также знание законов и правил помогает мигрантам получить необходимые документы и разрешения на работу и проживание, что обеспечивает им легальный статус и защиту от незаконного выселения.

МОТ разработала несколько документов, которые направлены на защиту прав трудовых мигрантов:

- Конвенция МОТ о защите прав работников-мигрантов и членов их семей (№ 143) - принята в 1975 году и включает положения о равенстве возможностей и прав работников-мигрантов в области занятости и защите их прав на рабочем месте. Конвенция также содержит положения о защите прав членов семей работников-мигрантов.

- Рекомендация МОТ по работе мигрантов (№ 151) - принята в 1975 году вместе с Конвенцией № 143 и содержит рекомендации по применению конвенции на практике. Рекомендация также включает положения о том, как государства могут обеспечить защиту прав работников-мигрантов на рабочем месте и предотвратить дискриминацию на основе национальности.

- Международное руководство МОТ по управлению миграционными потоками для занятости - опубликовано в 2016 году и содержит рекомендации по управлению миграционными потоками для занятости. Руководство включает положения о защите прав трудовых мигрантов, в том числе о том, что права и свободы мигрантов на рабочем месте должны быть защищены наравне с правами граждан страны, где они работают.

- Декларация МОТ о социальной справедливости для честной глобализации - принята в 2018 году и содержит принципы, которые должны руководствовать государства и другие заинтересованные стороны в управлении мировой экономикой. Декларация включает положения о том, что защита прав трудовых мигрантов должна быть укреплена, а дискриминация на основе национальности должна быть искоренена.

Эти документы МОТ направлены на защиту прав трудовых мигрантов и рекомендации по улучшению их условий работы и жизни. Они регулируют вопросы трудовой миграции, включая защиту прав, предотвращение дискриминации и обеспечение равных

В 2015 году МОТ опубликовала руководство "Защита прав трудовых мигрантов:



Руководство для синдикатов", где было отмечено, что знание законов и правил в стране миграции является важным фактором для обеспечения безопасности и защиты прав трудовых мигрантов.

По трем пилотным областям (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 62 Уровень знания основных законов страны миграции в Приложениях*) в сумме 935 (37%) человек слабо знакомы с основными законами страны миграции, 676 (27%) знакомы с основными, 792 (21%) не знакомы вовсе, 114 (около 5%) детально знакомы.

В Иссык-Кульской области 340 человек слабо знакомы с основными законами страны миграции, 244 знакомы с основными только, 171 не знакомы вовсе, 46 детально знакомы.

В Нарынской области 265 человек слабо знакомы с основными законами страны миграции, 223 знакомы с основными только, 792 не знакомы вовсе, 23 детально знакомы.

Всего

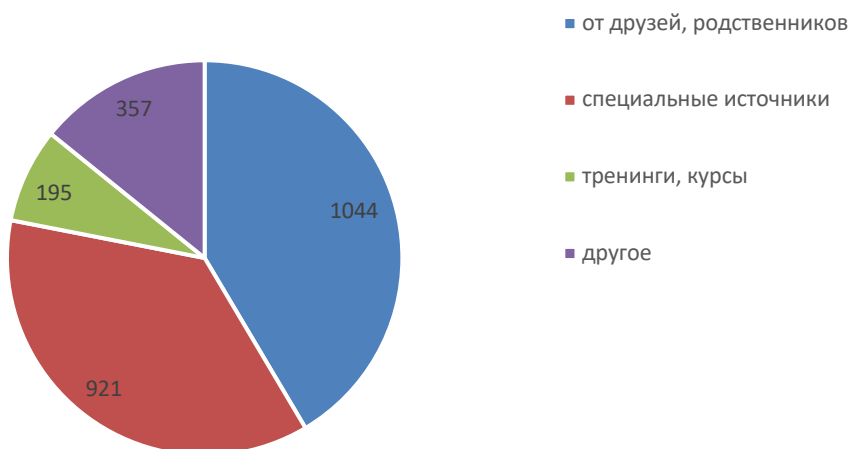


Рис. 27 Источники информации об основных законах страны миграции

В Ошской области 330 человек слабо знакомы с основными законами страны

миграции, 209 знакомы с основными только, 230 не знакомы вовсе, 45 детально знакомы.

Таким образом значительная часть трудовых мигрантов, проживающих в трех пилотных областях Кыргызстана, слабо знакома или не знакома вовсе с основными законами страны миграции. Только около 32% опрошенных мигрантов знакомы с основными законами. В этом контексте усиливается необходимость защиты прав трудовых мигрантов, включая права на работу, трудовые условия, оплату труда и социальное обеспечение, а также обязательное знание трудовыми мигрантами законов страны миграции для предотвращения нарушения их прав и обеспечения безопасных условий труда. Важно уделять большее внимание образованию и информированию трудовых мигрантов о законах страны миграции, чтобы обеспечить их защиту и улучшить их трудовые условия.

3. Источник информации об основных законах страны миграции

Использование официальных источников о стране назначения является очень важным для трудовых мигрантов, так как



это позволяет им получить правильную и достоверную информацию о правовых и культурных аспектах страны, в которой они работают. Это помогает мигрантам избежать многих проблем, связанных с нарушением законодательства, а также понимать местную культуру и традиции, что может повысить их адаптацию в новой среде и улучшить их отношения с работодателями и социумом

Кроме того, использование официальных источников может помочь трудовым мигрантам избежать мошенничества, связанного с ложной информацией о вакансиях, условиях труда и заработной плате. Некоторые страны имеют специальные организации или порталы, которые предоставляют информацию для мигрантов на разных языках и могут помочь им в адаптации и поиске работы.

В целом, использование официальных источников о стране назначения позволяет трудовым мигрантам улучшить свою профессиональную и социальную ситуацию в новой стране и защитить свои права как работников.

Всего среди опрошенных 1044 (41,4%) узнали от друзей и родственников про основы закона миграции, 921 (36,6%) из специальных источников, 357 (14,2%) другие источники, 195 (7,8%) из тренингов и курсов.

В Иссык-Кульской области 414 узнали от друзей и родственников про основы закона миграции, 295 из специальных

источников, 45 другие источники, 47 из тренингов и курсов.

В Нарынской области 347 узнали от друзей и родственников про основы закона миграции, 284 из специальных источников, 200 другие источники, 71 из тренингов и курсов.

В Ошской области 279 узнали от друзей и родственников про основы закона миграции, 346 из специальных источников, 112 другие источники, 77 из тренингов и курсов.

Из результатов исследования можно сделать следующие выводы:

- Уровень использования неофициальных источников наиболее высок в Ошской области.

- Большинство опрошенных имеют недостаточные знания о культуре, традициях и законах страны миграции. Только небольшой процент опрошенных детально знакомы со всеми аспектами культуры и законодательства страны миграции.

- Низкий уровень знаний о культуре, традициях и законах страны миграции может приводить к конфликтам между трудовыми мигрантами и местным населением, а также к нарушениям прав и законов.

- Важность использования официальных источников о стране назначения для трудовых мигрантов не должна быть недооценена.

- Обучение и тренинги по теме миграции являются эффективным способом повышения знаний и сознательности трудовых мигрантов.

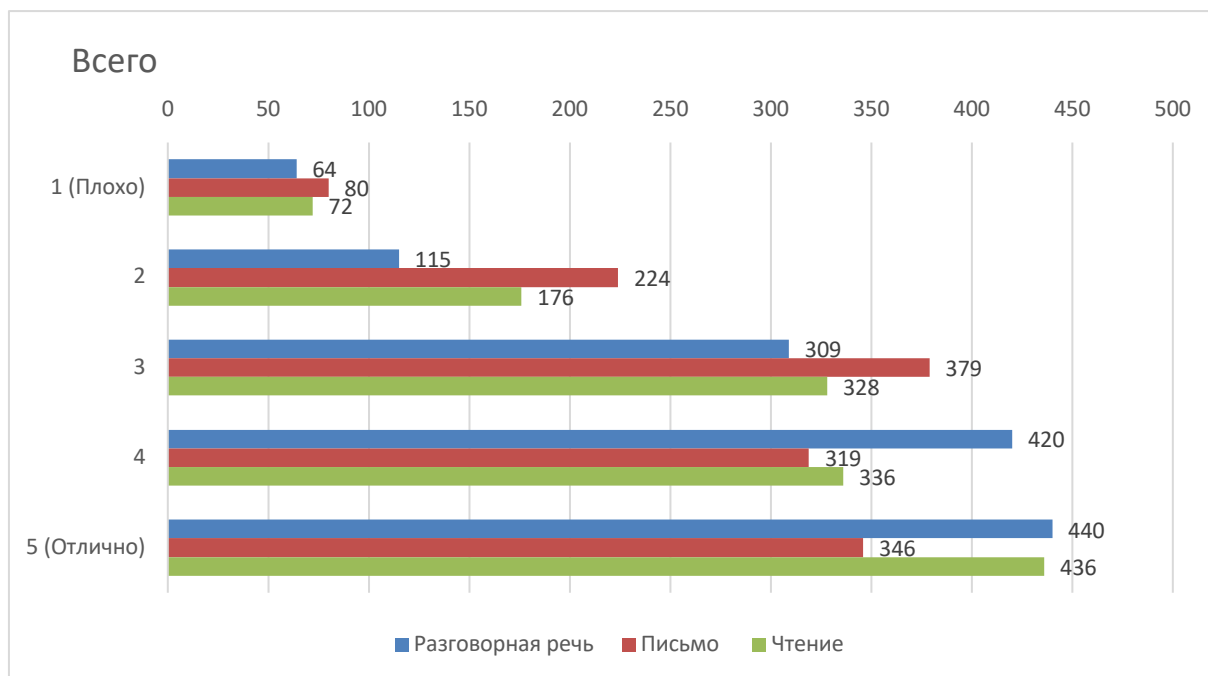


Рис. 28 Уровень владения официальным языком страны миграции по трем пилотным областям

4. Уровень владения официальным языком страны миграции

Всего среди опрошенных:

- 64 человека (2.54%) плохо владеют разговорным официальным языком страны миграции.

- 80 человек (3.18%) плохо владеют письменным языком страны миграции
- 72 человека (2.86%) плохо владеют чтением языка страны миграции.

Далее:

- 115 человек (4.57%) чуть лучше знают разговорный язык страны миграции;

- 224 человека (8.90%) пишут лучше на языке страны миграции;

- 176 человек (7.00%) читают сносно на официальном языке страны миграции;

- 309 человек (12.28%) разговаривают средне на языке страны миграции, 379 человек (15.05%) пишут средне, и 328 человек (13.03%) читают на среднем уровне;

- 20 человек (16.68%) имеют чуть выше средний уровень разговорной речи на языке страны миграции, 319 человек

(12.68%) пишут выше среднего, и 336 человек (13.35%) читают выше среднего уровня;

На продвинутом уровне разговорной речи страны миграции владеют 440 человек (17.49%), 346 человек (13.74%) пишут отлично, и 436 человек (17.32%) читают отлично.

Знание языка и законов страны миграции является важным фактором для успешной трудовой миграции. Более половины опрошенных мигрантов плохо или не знакомы с основными законами страны миграции, а также имеют проблемы с владением языком. Необходимо обеспечить доступ к специальным источникам информации и проводить тренинги и курсы для трудовых мигрантов. Кроме того, важно использовать официальные источники информации о стране миграции, так как информация, полученная от друзей и родственников, может быть недостаточно точной или полной. В целом, обеспечение информационной поддержки и обучения мигрантов может помочь им адаптироваться и успешно работать в стране миграции (Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 65, Рис.



66 и Рис 67 Уровень знания основных законов страны миграции в Приложениях).

В Иссык-Кульской области среди опрошенных 11 мигрантов владеют плохо владеют разговорным официальным языком страны миграции, 23 плохо владеют письменным языком, 16 плохо владеют чтением языком страны миграции.

Далее 23 человек чуть лучше знают разговорный, 76 пишут лучше, 51 читают сносно на официальном языке страны миграции.

123 человека ответили, что разговаривают средне на языке страны миграции, 140 пишут средне и 125 читают средне.

Чуть выше среднего уровень разговорной речи у 171 людей, 127 пишут выше среднего и 132 людей ответили, что читают выше среднего уровня на языке страны миграции.

Продвинутым уровнем разговорной речи страны миграции владеют 204 опрошенных, 166 пишут отлично и 208 читают отлично.

В Нарынской области среди опрошенных 27 мигрантов владеют плохо владеют разговорным официальным языком страны миграции, 22 плохо владеют письменным языком, 20 плохо владеют чтением языком страны миграции.

Далее 48 человек чуть лучше знают разговорный, 62 пишут лучше, 51 читают сносно на официальном языке страны миграции.

89 человек ответили, что разговаривают на среднем уровне на языке страны миграции, 102 пишут и 91 читают.

Чуть выше среднего уровень разговорной речи у 117 людей, 113 пишут выше среднего и 113 людей ответили, что читают выше среднего уровня на языке страны миграции.

Продвинутым уровнем разговорной речи страны миграции владеют 82 опрошенных, 64 пишут и 88 читают отлично.

В Ошской области среди опрошенных 26 мигрантов владеют плохо владеют

разговорным официальным языком страны миграции, 35 плохо владеют письменным языком, 36 плохо владеют чтением языком страны миграции.

Далее 44 человек чуть лучше знают разговорный, 86 пишут лучше, 74 читают сносно на официальном языке страны миграции.

97 человек ответили, что разговаривают средне на языке страны миграции, 137 пишут средне и 112 читают средне.

Чуть выше среднего уровень разговорной речи у 132 людей, 79 пишут выше среднего и 91 людей ответили что читают выше среднего уровня на языке страны миграции.

Продвинутым уровнем разговорной речи страны миграции владеют 154 опрошенных, 116 пишут отлично и 140 читают отлично.

5. Планирование обучения

По трем пилотным областям 697 респондентов полностью согласны с важной ролью диплома/сертификата, полученного в другой стране для повышения квалификации. Достаточно высоко такую роль оценивают 408 человек, на среднем уровне – 574 человека, относительно скептически – 562 респондента и не согласны с наличием такой возможности – 559.

Использовать дипломы сертификаты/дипломы, полученные в другой стране для продолжения образования в КР кажется весьма возможным 661 респонденту, выше среднего такую возможность оценивают 409, на среднем уровне – 586 человек, ниже среднего – 586 и практически не рассматривают такую возможность – 571 респондент.

Как базу для реализации себя в КР дипломы сертификаты/дипломы, полученные в другой стране рассматривают 690 опрошенных, выше среднего такую возможность видят 417 как среднюю оценивают 564, ниже среднего 564, практически не видят – 595.



Рис.29 Оценка роли диплома/сертификата, полученного в другой стране

Таким образом, около 40% респондентов не видят возможности активно использовать дипломы/сертификаты, полученные в другой стране для реализации своих карьерных устремлений в КР.

6. Необходимость дополнительной квалификации

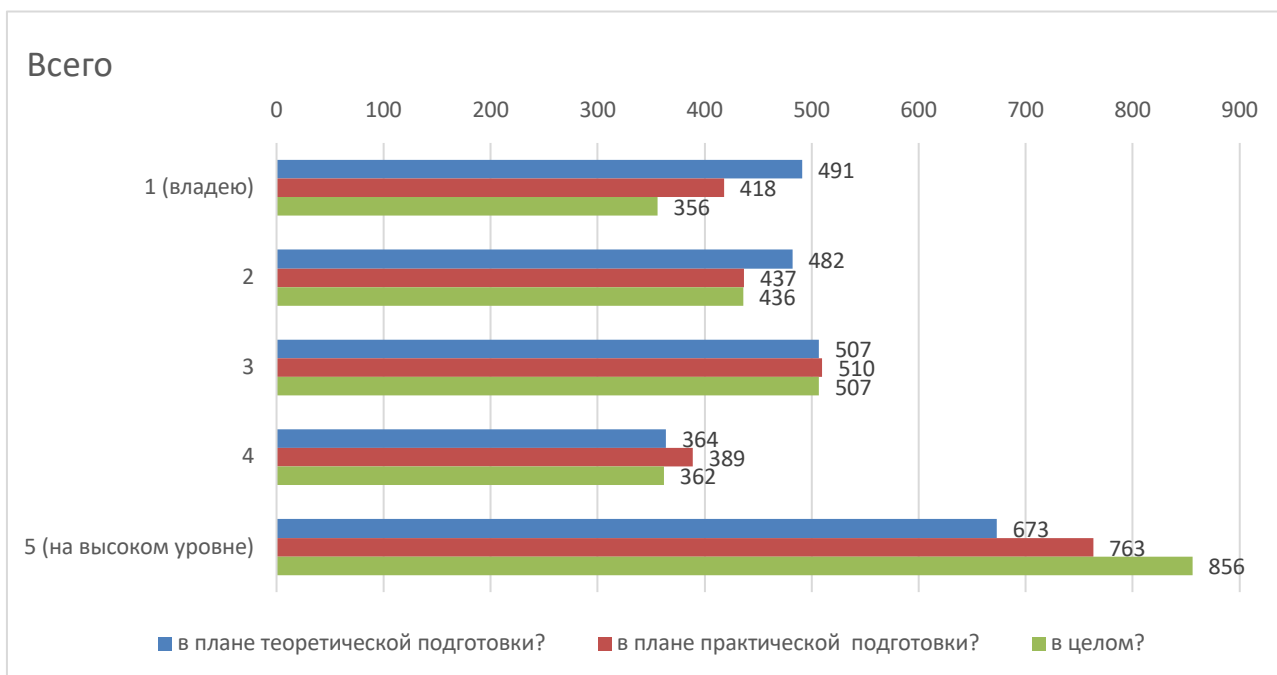


Рис. 30 Оценка дополнительных квалификаций по трем пилотным областям



По результатам исследований в трех областях 491 человек (19%) ответили, что владеют на начальном уровне теоретической подготовкой, 418 человек (16,62%) владеют практической подготовкой, 356 человек (14,13%) владеют на начальном уровне и теоретической, и практической подготовками в целом (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 70, Рис. 71 и Рис. 72 Оценка дополнительных квалификаций респондентов в Приложениях*).

На втором уровне 482 человек (19,16%) владеют только теоретической подготовкой, 437 (17,37%) практической подготовкой, и 436 (17,33%) практической и теоретической в целом.

Среди опрошенных на уровне 3, 507 человек (20,14%) владеют теоретической подготовкой, 510 (20,26%) практической подготовкой, и 507 человек (20,14%) владеют и тем, и другим в целом.

На уровне 4, 364 человек (14,47%) владеют теоретической подготовкой, 389 (15,47%) практической подготовкой, 362 (14,39%) и тем, и другим одновременно.

На высоком уровне 673 (26,73%) человек владеют только теоретической подготовкой, 763 (30,32%) практической подготовкой, и 856 человек (34,05%) владеют как теоретической, так и практической подготовками.

Таблица 8

Оценка владения теоретической и практической подготовкой по уровням

Уровень	Только теоретическая	Только практическая	Теоретическая и практическая	Всего
1	491	418	356	1265
2	482	437	436	1355
3	507	510	507	1524
4	364	389	362	1118
Всего	1844	1754	1661	5262

Для каждого уровня подготовки можно выделить процент людей, которые владеют только теоретической, только

практической, и теоретической и практической подготовками.

Таблица 9

Оценка владения теоретической и практической подготовкой по уровням (в %)

Уровень	Только теоретическая	Только практическая	Теоретическая и практическая
1	19.58%	16.68%	13.46%
2	18.25%	16.24%	16.47%
3	19.19%	20.31%	19.19%
4	13.77%	14.73%	13.70%
Всего	35.02%	33.29%	31.55

По результатам исследований *в Иссук-Кульской области* 143 человек ответили, что владеют на начальном уровне теоретической подготовкой, 129 владеют практической подготовкой, 110 владеют на начальном уровне и теоретической, и практической подготовками в целом.

На втором уровне 170 человек владеют только теоретической подготовкой, 157 практической подготовкой, и 165 практической и теоретической в целом.

Среди опрошенных на уровне 3, 142 человек владеют теоретической подготовкой, 156 практической подготовкой, и 167 человек владеют и тем, и другим в целом.

На уровне 4, 115 человек владеют теоретической подготовкой, 110 практической подготовкой, 97 и тем, и другим одновременно.

На высоком уровне 231 человек владеют только теоретической подготовкой, 249 практической подготовкой, и 262 человек владеют как теоретической, так и практической подготовками.

По результатам исследований *в Нарынской области* 152 человек ответили, что владеют на начальном уровне теоретической подготовкой, 121 человек владеют практической подготовкой, 108 человек владеют на начальном уровне и теоретической, и практической подготовками в целом.

На втором уровне 141 человек владеют только теоретической подготовкой, 122 практической подготовкой, и 124 практической и теоретической в целом.

Среди опрошенных на уровне 3, 179 человек владеют теоретической подготовкой, 166 практической подготовкой, и 155 человек владеют и тем, и другим в целом.

На уровне 4, 144 человека владеют теоретической подготовкой, 163 практической подготовкой, 140 и тем, и другим одновременно.

На высоком уровне 286 человек владеют только теоретической подготовкой, 330 практической подготовкой, и 375 человек владеют как теоретической, так и практической подготовками.

По результатам исследований *в Ошской области* 196 человек ответили, что владеют на начальном уровне теоретической подготовкой, 168 владеют практической подготовкой, 138 владеют на начальном уровне и теоретической, и практической подготовками в целом.

На втором уровне 171 человек владеют только теоретической подготовкой, 158 практической подготовкой, и 147 практической и теоретической в целом.

Среди опрошенных на уровне 3, 186 человек владеют теоретической подготовкой, 188 практической подготовкой, и 185 человек владеют и тем, и другим в целом.

На уровне 4, 105 владеют теоретической подготовкой, 116 - практической п, 125 и тем, и другим одновременно.

На высоком уровне 156 человек владеют только теоретической подготовкой, 184 практической подготовкой, и 219 человек владеют как теоретической, так и практической подготовками.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



6. Отношение к возможности получения признания в КР опыта работы за границей с помощью диплома/сертификата

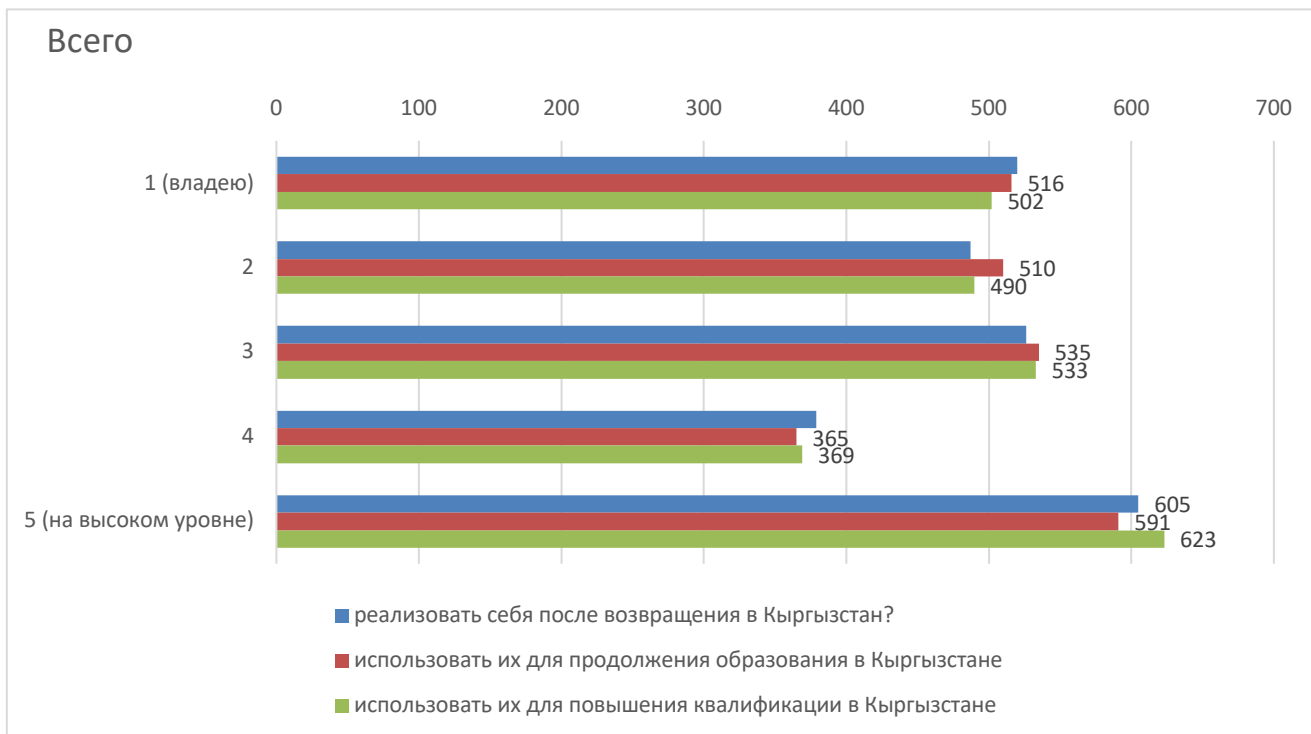


Рис. 31 Оценка возможности признания опыта за границей в КР по трем пилотным областям

По результатам исследований в трех областях видно, что 520 человек (20,67%) не высоко оценивают перспективы реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 516 человек (20,51%) хотят использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, 502 человек (19,95%) планируют использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

Чуть более высоко шансы реализации в Кыргызстане оценивает 487 человек (19,36%), 510 (20,26%) хотят использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 490 (19,46%) человек планируют использовать опыт

за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

Среди опрошенных на среднем уровне 526 человек (20,91%) хотят реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 535 (21,25%) считают средние возможности использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 533 человека (20,18%) планируют использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На уровне выше среднего 379 человек (15,06%) считают возможным реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 365 (14,50%) хотят использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 369 человек (14,67%)



планируют использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

Наконец, очень высоко оценили возможности реализации после возвращения в КР 605 человек (24,03%), 591 (23,48%) хотят использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 623 человек (24,75%) планируют использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 74, Рис. 75 и Рис. 76 Оценка возможности признания опыта за границей в КР респондентов в Приложениях*).

По результатам исследований *в Иссык-Кульской области* на низком уровне 166 человек оценили возможность реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 158 человек использование опыта заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, 155 человек использование опыта заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На чуть более высоком уровне 169 человек оценили перспективы реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 185 считают возможным использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 165 человек планируют использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

Среди опрошенных на среднем уровне 169 человек рассматривают вариант реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 166 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 180 человек планируют использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На уровне выше среднего 104 человек оценивают перспективы реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 112 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 111 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На высоком уровне 193 человек думают реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 180 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 190 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

По результатам исследований *в Нарынской области* на низком уровне 171 человек видят перспективы реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 166 человек - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, 156 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На втором уровне 154 человек считают возможны реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 163 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 163 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На среднем уровне 177 человек хотят реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 181 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 178 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На уровне выше среднего 149 человек считают перспективным реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 135 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 136 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На высоком уровне 251 человек видят перспективу реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 257 - использовать опыт заграницей для продолжения образования в Кыргызстане, и 269 человек - использовать опыт заграницей для повышения квалификации в Кыргызстане.

По результатам исследований *в Ошской области* на низком уровне 520 человек оценивают возможность реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 516



человек - использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, 502 человек - использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На втором уровне 487 человек надеются реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 510 - использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 490 человек - использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На среднем уровне 526 человек видят перспективу реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 535 - использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 533 человек - использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

На уровне выше среднего 379 человек надеются реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 365 - использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 369 человек - использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

И наконец, на высоком уровне 605 человек считают возможным реализовать себя после возвращения в Кыргызстан, 591 - использовать опыт за границей для продолжения образования в Кыргызстане, и 623 человек - использовать опыт за границей для повышения квалификации в Кыргызстане.

7. Направления и формат обучения

На основе анализа информации о цифровых навыках, профессиональной подготовке, аспектах финансовых операций разработан перечень областей обучения (*Подробнее Рис. 77 Основные области для развития навыков трудовых мигрантов КР в Приложениях*).

Традиционные формы обучения, такие как классические лекции, практические занятия и групповые дискуссии, могут столкнуться с рядом проблем при обучении трудовых мигрантов:

1) Языковой барьер: Трудовые мигранты могут не владеть языком, на котором проводятся занятия, что затрудняет их понимание и участие в процессе обучения.

2) Культурные различия: Трудовые мигранты могут иметь отличную культуру и образ жизни от страны, где проводится обучение. Это может создать проблемы в обучении их, особенно при работе с культурно-зависимыми материалами.

3) Недостаток времени: Трудовые мигранты могут иметь ограниченное время на обучение из-за своих трудовых обязанностей, что может ограничить их доступ к традиционным формам обучения.

4) Недостаточная гибкость: Традиционные формы обучения могут быть недостаточно гибкими для трудовых мигрантов, особенно для тех, кто работает на нескольких работах и имеет непредсказуемый график работ.

5) Ограниченный доступ к технологиям: Трудовые мигранты могут иметь ограниченный доступ к технологиям, таким как компьютеры, смартфоны и высокоскоростной интернет, что может затруднить им доступ к онлайн-формам обучения.

6) Финансовые ограничения: Трудовые мигранты могут столкнуться с финансовыми ограничениями, которые могут ограничить их доступ к традиционным формам обучения.

7) Все эти проблемы могут стать серьезным препятствием для трудовых мигрантов в обучении. Однако, существует ряд альтернативных форм обучения, таких как онлайн-курсы, виртуальные классы, мобильные приложения и образовательные программы, которые могут быть более доступными и гибкими для этой группы населения.

По результатам исследований трех пилотных областей респонденты осознали важность цифровых инструментов в обучении (*Подробнее и по трем пилотным областям см. Рис. 78 Предпочтения по форматам обучения в Приложениях*). Они предпочитают:



- 745 (30%)- смешанное обучение (очное и электронное)
- 1199 (48%)- электронное обучение (мобильное приложение онлайн-платформа)
- 573 (23%)- очное обучение.

- 226 (28%)- очное обучение.
- По Нарынской области:**
- 270 (30%)- смешанное обучение (очное и электронное);
 - 455 (50%)- электронное обучение (мобильное приложение онлайн-платформа);

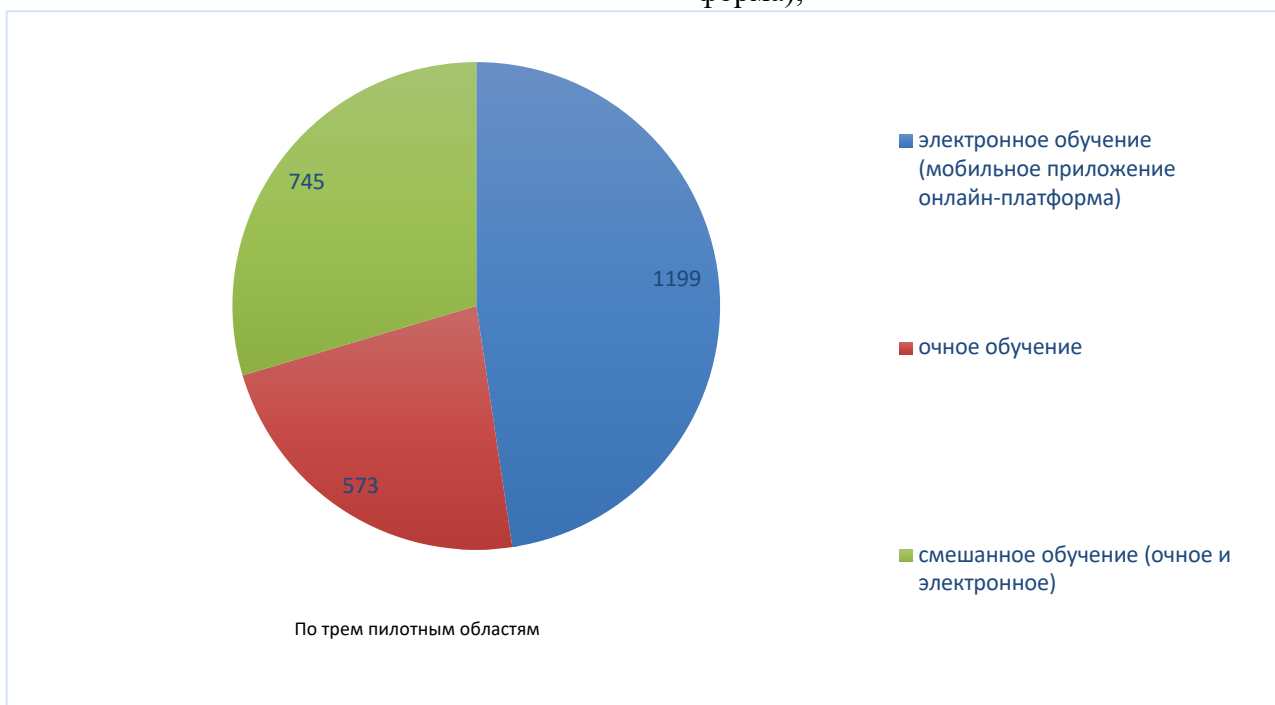


Рис. 32 Предпочтения по форматам обучения

- По Иссык-кульской области:**
- 262 (33%)- смешанное обучение (очное и электронное);
 - 313 (39%)- электронное обучение (мобильное приложение онлайн-платформа);

- 177 (20%)- очное обучение.
- По Ошской области:**
- 213 (26%)- смешанное обучение (очное и электронное);
 - 431 (53%)- электронное обучение (мобильное приложение онлайн-платформа);
 - 170 (21%)- очное обучение.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ВЫВОДЫ

Настоящие выводы не охватывают все выводы настоящего отчета, а скорее обрисовывают наиболее важные вопросы, которые необходимо срочно решить в рамках реализации проекта «Электронное качество» и взаимодействия с органами образования Кыргызстана и другими целевыми группы Проекта.

Среди некоторых более срочных и требующих реагирования выводов можно выделить следующие:

(i) По результатам регионального и общероссийского анкетирования выяснилось, что менее 35% кыргызских мигрантов работают без официального трудового договора по состоянию на 31 мая 2023 года.

(ii) На основе аналитического отчета был определен первоначальный набор из следующих 13 учебных модулей (четыре, изначально установленные в заявке на проект, и 9 новых модулей):

- Цифровые навыки для разных уровней (включая продвинутые курсы по большим данным, кибербезопасности, анализу данных);
- Финансовая и предпринимательская грамотность;
- Коммуникации и лидерство

- Специальный модуль для девушек и молодых женщин по коммуникациям и лидерству;

- Управление инвестициями;
- Базовый цифровой навык;
- средние цифровые навыки;
- Правовая защита мигрантов;
- Деловые коммуникации;
- Лидерство;
- Межкультурные коммуникации;
- языковые курсы;
- Отраслевое обучение.

(iii) Первоначально около 856 мигрантов выразили готовность пройти обучение и образование для лучшей работы. Гендерное соотношение выборки, предоставившей данные, составляет мужчины 42,7% и женщины 52,5%).

(iv) Существует острая необходимость в создании системы центров профессионального образования и ориентации и центров профессионального обучения и ориентации (консультации) для взрослых (в том числе мигрантов) отдельным Законом о профессиональном образовании и обучении. Процесс может начаться с создания 3-х отдельных центров ПОО поддержки мигрантов при областных акиматах Иссык-Кульской, Нарынской и Ошской областей.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВБ – Всемирный банк;
ВВП – внутренний валовый продукт
ЕАЭС - Евразийское экономическое пространство
ЕС- Европейский союз

КР - Кыргызская Республика;
МТСОиМ КР – Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;
МОТ – Международная организация труда;
РФ – Российская Федерация;
ЦА- Центральная Азия.



Funded by
The European Union



InAQA
Quality Assurance



ГЛОССАРИЙ

Визовый режим - действующий между двумя государствами особый режим, при котором въезд и выезд граждан осуществляется с помощью виз. Внешняя миграция - перемещение людей из одной страны в другую.

Внутренний валовой продукт (ВВП) - макроэкономический показатель, выражающий стоимость всех конечных продуктов (товаров и услуг), произведенных в стране в течение определенного периода (обычно — года, но подсчитывается ВВП и поквартально, и ежемесячно).

Внутренняя миграция — перемещение людей из одного региона в другой в пределах одной страны. Такая миграция может быть временной или постоянной. Внутренние мигранты перемещаются, но остаются в пределах территории страны своего проживания.

Возвратная миграция - механизм, использования новых знаний и навыков мигрантов для инвестирования в развитие в собственных странах.

Возвращение и реинтеграция - процесс возвращения мигрантов в государство происхождения и их экономической и социальной реинтеграции. Этот процесс может быть временным или постоянным, поскольку многие мигранты могут вернуться домой на определенный период (иногда диктуемый условиями их трудовых договоров), после чего снова уехать за границу. Политика возвращения и реинтеграции может включать меры по использованию новых навыков и опыта, приобретенных трудящимися за рубежом; оказание помощи вернувшимся трудящимся в создании малых предприятий; или поощрение продуктивного инвестирования сбережений. Трудовые мигранты, столкнувшиеся с эксплуатацией, жестоким обращением и другими травмирующими факторами нуждаются в

психосоциальных, медицинских и юридических услугах.

Всеобщая декларация прав человека — рекомендованный для всех стран-членов ООН документ, принятый на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217А (III) от 10.12.1948г. Текст Декларации был переведен на 375 языков и диалектов и является первым глобальным определением прав, которыми обладают все люди

Государство происхождения - страну, где мигранты и их семьи обычно имеют корни, гражданство и привязанности, и где, следовательно, могут возникать вопросы защиты и социальной поддержки мигрантов, а также проблемы возвращения и реинтеграции.

Государство транзита - любое государство, через которое трудящийся-мигрант проезжает при следовании в государство работы по найму или из государства работы по найму в государство происхождения или государство обычного проживания.

Государство трудоустройства/назначения - государство, в котором в зависимости от конкретного случая, трудящийся-мигрант будет заниматься, занимается или занимался оплачиваемой деятельностью.

Денежные переводы - заработанные или приобретенные трудовыми мигрантами деньги, которые переводятся обратно в государство происхождения. Денежные переводы могут отправляться через официальные банковские или квазибанковские системы переводов, часто со значительными затратами, или через неофициальные системы денежных переводов, включая системы ручной переноски или мобильной связи. Возможность получать высокую заработную плату и отправлять денежные переводы домой часто является основной мотивацией трудовых мигрантов из бедных стран.

Диаспора - этническое население, покинувшее свои традиционные этнические родины, или государства происхождения, и рассеянное по другим частям света.



Диаспора также широко определяется как отдельные лица и члены сетей, ассоциаций и сообществ, которые покинули страну происхождения, но сохраняют социальные, экономические и политические связи. Это понятие охватывает оседлые сообщества, трудовых мигрантов, временно находящихся за границей, людей с гражданством государства происхождения или государства назначения, лиц с двойным гражданством и мигрантов второго/третьего поколения.

Дискриминация в оплате труда - неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами, между национальными работниками и трудовыми мигрантами или между трудовыми мигрантами разных национальностей, выполняющими одну и ту же работу. На международном уровне проблема дискриминации в оплате труда между мужчинами и женщинами конкретно рассматривается в Конвенции МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.

Международная трудовая миграция – перемещение из одной страны в другую рабочей силы. При этом мигранты пересекают международные границы.

Международный мигрант - человек, который меняет страну своего обычного проживания, независимо от причины миграции или правового статуса. Как правило, различают краткосрочную или временную миграцию, охватывающую перемещения продолжительностью от трех до 12 месяцев, и долгосрочную или постоянную миграцию.

Мигрант, не имеющий официального статуса или недокументированный мигрант - тот, кто не имеет разрешения на въезд, пребывание или работу в стране назначения. Мигранты часто практически не могут контролировать сложные факторы, определяющие их статус, поскольку они часто зависят от административных обстоятельств, а не обязательно от действий мигрантов. Мигранты могут легко перейти из статуса официального в статус неофициального, часто не по своей вине. К

мигрантам с неурегулированным статусом относятся также люди, ставшие жертвами торговли людьми или незаконно ввезенные в страну. В государствах происхождения, где существуют ограничения на миграцию женщин, такие как секторальные запреты или возрастные ограничения, женщин часто толкают в нелегальную миграцию, что повышает их уязвимость перед эксплуатацией и торговлей людьми. Мигранты также могут переходить от нелегального статуса к легальному, в том числе в рамках программ амнистии. Преобладающий дискурс ассоциирует нелегальность с преступностью и рассматривает мигрантов, не имеющих официального статуса, как проблему безопасности. Мигранты с неурегулированным статусом часто подвергаются преследованиям, арестам, задержаниям и депортации, а также риску принудительного труда и торговли людьми. Не имея правового статуса в стране работы, они не имеют или имеют очень мало возможностей для обращения за правовой защитой в случае нарушения их прав. Термин "мигрант с неурегулированным статусом" является более предпочтительным, чем:

- "нелегальный мигрант", поскольку он несет в себе криминальный оттенок, часто юридически некорректен и рассматривается как отрицание человечности мигрантов;

- или "незаконный мигрант", поскольку незаконным является не мигрант, а его миграционный статус.

Миграционная политика – комплекс законодательных, организационных, экономических мер, направленных на регулирование въезда в страну и выезда из страны населения, и рабочей силы. Политика государства в области миграции населения и трудовых ресурсов включает два направления: иммиграционную, регулирующую принятие иностранных граждан и эмиграционную, регулирующую порядок выезда граждан из страны и обеспечивающую защиту прав эмигрантов за рубежом.



Миграционный процесс - множество событий, влекущих за собой смену места жительства.

Миграционный учет — деятельность по фиксации и обобщению сведений о месте жительства и месте пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства и об их перемещениях.

Миграция населения (лат. migratio — переселение) — перемещение людей из одного региона (страны, мира) в другой, в ряде случаев большими группами и на большие расстояния. Миграция охватывает любой вид перемещений, независимо от их продолжительности, состава и причин; миграция включает передвижение беженцев, перемещенных лиц, высланных людей и экономических мигрантов.

Сезонный трудящийся-мигрант - трудящийся-мигрант, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года.

Соотечественник - лицо, родившееся в одном государстве, проживающее, либо проживавшее в нём и обладающее признаками общности культурного наследия, а также потомки указанного лица по прямой нисходящей линии. Согласно законодательству КР понятие соотечественник подразумевает гражданина КР, временно проживающего за пределами Кыргызстана

Социальные переводы – перемещение знаний, идей, практик, идентичности и социального капитала между сообществами прибытия и генерации мигрантов.

Трудовая миграция – передвижение людей из своей страны в другую с целью найма на работу. В большинстве стран трудовая миграция регулируется национальным миграционным законодательством. Кроме того, некоторые страны играют активную роль в регулировании внешней трудовой миграции и создании благоприятных условий для своих граждан за рубежом.

Трудовой договор — договор между работником и работодателем, который устанавливает их взаимные права и обязанности. Соглашение между работником и

нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации. Наниматель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

Трудящийся-мигрант (трудовой мигрант) — лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

Трудовые ресурсы - часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в хозяйственной деятельности

Человеческий ресурс - представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства.

Член семьи трудящегося-мигранта - лицо, состоящее с трудящимся-мигрантом в таких отношениях, которые в соответствии с применимым правом могут быть приравнены к браку

Циркулярная миграция – 1) повторяющиеся перемещения между двумя или более странами, предполагающая более чем одну миграции и возвращение, включая спонтанные или естественные циркуляционные потоки через границы (в широком определении); 2) форма миграции, управление которой предусматривает некоторую степень легальной циклической мобильности между двумя странами (используется в данном исследовании).